

## RISPOSTE

**Q Se il datore di lavoro decide di non far venire al lavoro babysitter, colf o badante in base alle indicazioni sul contenimento del Covid 19, come deve comportarsi?**

R Serve un accordo tra le parti. Ci sarà un decreto, ma bisogna attendere per capire se ci saranno ammortizzatori sociali estesi anche al lavoro domestico. Ad oggi non c'è nulla, quindi è necessario un accordo tra le parti. Le possibilità sono: ferie, permessi retribuiti o permessi non retribuiti. Il consiglio è di fare un mix, in accordo tra le parti per questo periodo: per esempio 5 giorni di ferie + 7 di permessi non retribuiti + 5 di permessi retribuiti. Le ferie si possono anche anticipare, se il dipendente non ha ancora maturato i giorni necessari. Ferie e permessi retribuiti sono pagati dalla famiglia (datore di lavoro) al 100% e il lavoratore continua a maturare ferie durante questi periodi (non durante il periodo di permesso non retribuito).

**Q E se è la babysitter, colf o badante che non vuole andare al lavoro? Come funziona?**

R Anche in questo caso dovrà essere stipulato un accordo tra le parti. Esistono i permessi non retribuiti, che sono una specie di aspettativa, ma - in ogni caso - è meglio concordare in forma scritta la durata legata a questo periodo di emergenza sanitaria, sempre prorogabile.

**Q E se invece il dipendente è in malattia?**

R Se c'è un certificato medico che attesta la malattia, la tata, colf o badante è in malattia (status che viene riconosciuto anche a chi è in quarantena), pagata dalla famiglia. I primi 3 giorni di malattia sono pagati la metà, poi il 100% fino a un massimo di 15 giorni, poi non si è più retribuiti.

**Q Si può decidere di fare recuperare le ore non fatte in questo periodo?**

R Certo, c'è l'ipotesi recupero ore, se il lavoratore domestico non opera full time. È una strada percorribile se il lavoratore ha un monte ore in contratto che possa essere recuperato nei mesi successivi.

**Q Si possono imporre ferie al dipendente durante l'emergenza?**

R Bisogna rispettare quanto stabilisce l'articolo 18 del Ccnl domestico, relativo al godimento e alla gestione delle ferie. Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio il lavoratore ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie (occorre proporzionare se i giorni lavorativi sono inferiore a sei).

In caso di anzianità inferiore all'anno al lavoratore spettano tanti dodicesimi quanti i mesi di effettivo servizio prestato. La retribuzione dei giorni di ferie è maggiorata dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio (se il lavoratore soggiorna in luogo diverso). Le ferie non possono essere monetizzate (salvo i giorni non goduti che residuano alla cessazione del rapporto di lavoro). Il periodo di ferie va concordato tra le parti (forma scritta). Le ferie non possono essere godute durante i periodi di preavviso di licenziamento, di malattia o infortunio. I lavoratori stranieri possono chiedere di cumulare, in un unico periodo, le ferie di due anni. Per ogni giorno di ferie i lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, quelli con retribuzione a ore percepiranno una retribuzione pari a 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

**Q Come deve essere fatto l'accordo per questo periodo di emergenza?**

R L'accordo deve essere scritto. Non ci sono moduli, basta un file word firmato dalle parti. Nell'accordo si scrivono nome e cognome del datore di lavoro e del lavoratore e la data di inizio e di fine dell'accordo e le regole decise, per l'emergenza coronavirus. Servono le firme di entrambi e ognuna delle due parti ne tiene una copia. Si consiglia di custodire la copia per un periodo lungo di tempo, addirittura per anni.

**Q E se invece proprio per il coronavirus si ha bisogno di una babysitter, colf o badante che prima non si aveva?**

R Un lavoratore domestico si può assumere anche per un mese, anche per poche settimane. Anzi, si deve, se è un rapporto di lavoro continuativo. Si può fare un contratto anche per 4 ore alla settimana. Per chiudere il rapporto, poi, il periodo di preavviso minimo richiesto è di otto giorni. In ogni caso in questo periodo di emergenza sanitaria è necessario rispettare i protocolli sanitari e le precauzioni richieste a tutti i datori di lavoro.

**Q Che consiglio si può dare a datori di lavoro e lavoratori in questo periodo di emergenza?**

R Di non inasprire i rapporti, usare il buon senso e cercare l'accordo. Serve il dialogo: il senso di responsabilità passa anche da queste cose. Le associazioni che rappresentano i datori di lavoro stanno chiedendo al Governo e alle parti sociali di tutelare i lavoratori di questo comparto che lavorano ogni giorno a stretto contatto con le famiglie.