

SANATORIA, DAL VIMINALE I CHIARIMENTI IN CASO DI SUBENTRO DI UN NUOVO DATORE DI LAVORO



> p. 2

BADANTE, ECCO QUANDO NON HA DIRITTO ALLO STRAORDINARIO: LA CASSAZIONE FA CHIAREZZA



> p. 2

PAUSA PRANZO E LAVORO DOMESTICO: CHI NE HA DIRITTO E IN QUALI MODALITÀ



> p. 3

RUBRICHE

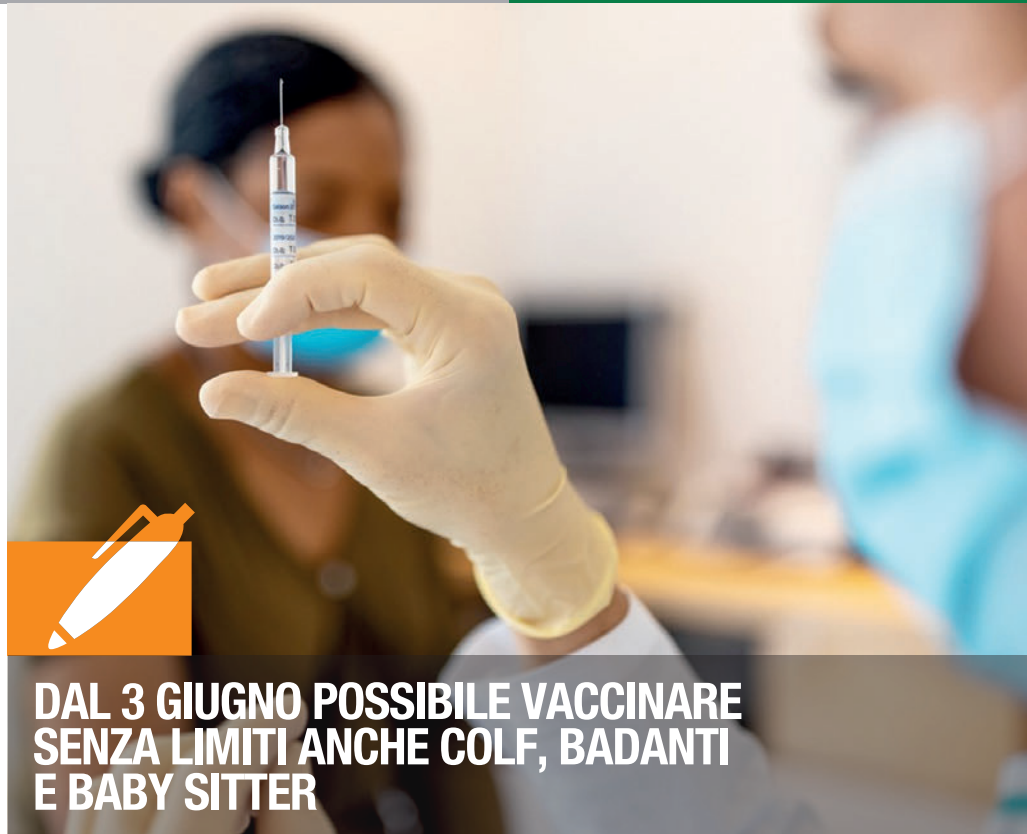
 ENTI E MINISTERI > p. 2

 GIURISPRUDENZA E NORMATIVA > p. 2

 FOCUS SUL CCNL > p. 3

 CONFEDILIZIA INFORMA > p. 3

 REDAZIONE - DIRETTIVO E INFO > p. 4



DAL 3 GIUGNO POSSIBILE VACCINARE SENZA LIMITI ANCHE COLF, BADANTI E BABY SITTER

Stop alle fasce di età: dal 3 giugno scorso chiunque, seguendo le indicazioni delle singole regioni, può accedere su base volontaria alla prenotazione del vaccino anti Covid-19. **Nessun limite anche per i lavoratori del comparto domestico.** Una novità importante annunciata dal ministro della Salute Roberto Speranza e dal Commissario per l'Emergenza Francesco Paolo Figliuolo, che va nella direzione di garantire maggiore sicurezza in casa, come auspicato da Assindatcolf fin dall'inizio della campagna di vaccinazione. **Un cambio di passo che consentirà di superare le grandi difficoltà che fino ad oggi alcune famiglie avevano incontrato nel percorso di vaccinazione del proprio personale domestico,** con particolare riguardo a coloro che sono addetti all'assistenza di persone anziane non autosufficienti e che avrebbero dovuto essere inclusi tra le categorie autorizzate fin dalle prime fasi della campagna di immunizzazione. Nei mesi scorsi infatti, solo alcune Regioni, e tutte con modalità diverse, avevano ammesso alle prenotazioni anche i lavoratori

del comparto domestico o i caregiver ma esclusivamente in relazione a gravi disabilità o particolari fragilità. A rimanere escluse non erano solo le 'badanti' ma anche le baby sitter, una categoria altamente a rischio poiché a contatto con i bambini fino ai 6 anni di età, non obbligati all'uso di mascherine neppure in ambito scolastico.

Oggi finalmente le linee guida generali sono cambiate ed ogni Regione potrà adeguarsi alle nuove indicazioni sulla base delle singole esigenze. **Alle famiglie datrici di lavoro domestico che da qui ai prossimi mesi assumeranno personale per assistere i propri cari o per curarsi della casa consigliamo di porre particolare attenzione alla questione vaccinazione relativamente al proprio personale, poiché in molte realtà non è possibile assicurare l'uso della mascherina e il distanziamento sociale necessario a garantire la sicurezza. In tutte queste situazioni l'immunizzazione può rappresentare l'unica alternativa al rischio del contagio!**

ENTI E MINISTERI

SANATORIA, DAL VIMINALE I CHIARIMENTI IN CASO DI SUBENTRO DI UN NUOVO DATORE DI LAVORO

Per i datori di lavoro domestico che hanno aderito alla sanatoria 2020, **arrivano i chiarimenti del Viminale nel caso in cui il rapporto si sia interrotto prima della conclusione della procedura stessa.** Come noto, anche a causa della pandemia, la procedura di convocazione presso lo Sportello Unico (uno dei passaggi fondamentali per il completamento dell'iter di regolarizzazione) sta subendo fortissimi rallentamenti.

Alla luce di questa situazione il Ministero dell'Interno, **con circolare dell'11 maggio 2021, ha fornito alcuni chiarimenti relativamente alle procedure da seguire.** Per prima cosa viene estesa anche al comparto domestico una delle disposizioni contenute nella circolare n. 3020 del 21 aprile 2021: il subentro di un nuovo datore di lavoro (anche se non componente del nucleo familiare del precedente) è consentito anche nel caso in cui il rapporto di lavoro che aveva inizialmente dato adito alla richiesta si sia concluso in quanto scaduto il termine finale, ossia in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato. Viene, inoltre, precisato che **il subentro**

è possibile anche nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per cause non di forza maggiore.

Infine, la circolare chiarisce che nel caso in cui non vi sia un nuovo datore di lavoro disponibile al subentro potrà comunque essere rilasciato allo straniero, anche in considerazione del lasso temporale intercorso dall'inizio dell'istanza iniziale e l'alto numero di pratiche ancora in trattazione, un permesso di soggiorno per attesa occupazione. In ogni caso le Prefetture, al fine di verificare che la domanda iniziale non fosse fittizia, procederanno a convocare presso lo Sportello sia il datore di lavoro che aveva avanzato istanza di emersione, che il lavoratore per il perfezionamento della procedura di sottoscrizione del contratto di lavoro cessato.



2021
Effetti della sanatoria

Lo scorso 20 aprile Assindatcolf ha sottoscritto la lettera aperta rivolta alle Istituzioni della campagna "Ero Straniero", lanciando un appello al Governo nazionale affinché si velocizzino le procedure legate alla sanatoria 2020, che, come noto, ha riguardato per l'85% il lavoro domestico. Da mesi "Ero Straniero", la realtà promotrice della proposta di iniziativa popolare di riforma della legge sull'immigrazione che da oltre un anno giace in Parlamento, ha avviato un monitoraggio sullo stato di avanzamento della procedura di regolarizzazione, che si è conclusa ad agosto scorso. Secondo gli ultimi dati pubblicati ad inizio giugno solo il 5% dei lavoratori è stato regolarizzato. **Delle 220.000 persone che hanno fatto richiesta, solo 11.000 ad oggi hanno in mano un permesso di soggiorno. Particolarmente critica la situazione nelle grandi città. Nella capitale, su 16.000 domande presentate, nessun permesso di soggiorno è stato ancora rilasciato. Anche a Milano i numeri sono bassissimi: su oltre 26.000 istanze ricevute, poco più di 400 sono i permessi rilasciati.**

GIURISPRUDENZA E NORMATIVA



BADANTE, ECCO QUANDO NON HA DIRITTO ALLO STRAORDINARIO: LA CASSAZIONE FA CHIAREZZA

Badante convivente che resta in casa e aiuta anche nei giorni festivi? **Se lo fa volontariamente e non su indicazione del datore di lavoro non deve necessariamente essere riconosciuto lo straordinario.** È quanto ha recentemente affermato la Corte di Cassazione in un'ordinanza (Civile Ord. Sez. 6 Num. 28703 Anno 2020). Il caso è quello di un'assistente a persona non autosufficiente, assunta a tempo pieno in regime di convivenza, che ha chiesto alla famiglia il riconoscimento delle differenze retributive per 'presunta' attività lavorativa svolta nei giorni festivi. La Cassazione con l'ordinanza di dicembre 2020 ha dichiarato inammissibile il ricorso presentato dalla lavoratrice avverso la sentenza del Tribunale territoriale, confermando che la condizione di convivente nella casa era compatibile con la volontarietà della scelta della collaboratrice di trascorrere il proprio tempo libero nell'abitazione, tenuto conto che in quei giorni era sempre presente il figlio dell'assistita non convivente ad occuparsi della madre.

LA NUOVA ORDINANZA DELLA CASSAZIONE: NON C'È ATTIVITÀ LAVORATIVA SUBORDINATA SE QUESTA VIENE SVOLTA PER MOTIVI DI AFFETTO

Non c'è riconoscimento di attività lavorativa domestica subordinata quando questa viene svolta per *benevolentiae vel affectionis causa*, ovvero per motivo di affetto e benevolenza. È quanto ha ribadito la Suprema Corte in una recente Ordinanza (15624 del 4/6/2021). Il caso è quello di una domestica che aveva chiesto all'erede di quello che considerava suo datore di lavoro, il riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro svolto negli anni precedenti, per ottenere le differenze retributive comprensive di ferie, tredicesime e tfr. La Corte d'Appello di Palermo è, invece, giunta alla conclusione inversa: non sussistono elementi decisivi a conferma della circostanza che la signora avesse svolto mansioni di fatto quale domestica o badante alle dipendenze di un datore, ma, al contrario, quello che emergeva era l'esistenza di un rapporto affettivo sentimentale tra i due, comprovato, altresì, dalla stipula, da parte del presunto 'datore' di numerose polizze vita in favore della ricorrente e non solo. Per questo la Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso della 'domestica', che aveva prestato regolare attività lavorativa di natura subordinata solo prima che morisse

la moglie del signore con cui aveva poi instaurato un rapporto sentimentale. La Suprema Corte ha quindi confermato l'impianto della sentenza della Corte d'Appello di Palermo, in quanto la ricorrente aveva indicato tra i motivi del ricorso anche di riconsiderare la declaratoria della qualificazione del rapporto di lavoro come svolto *benevolentiae vel affectionis causa*. Ma tale reclamo della ricorrente è apparso diretto ad ottenere una rivalutazione del merito, inibito in sede di ricorso in Cassazione. Infatti, dando attuazione al costante orientamento della Corte, va ritenuto "...inammissibile il ricorso per Cassazione con cui si deduca, apparentemente, una violazione di norme di legge, mirando, in realtà, alla rivalutazione dei fatti operata dal giudice di merito, così da realizzare una surrettizia trasformazione del giudizio di legittimità in un nuovo, non consentito, terzo grado di merito." (Cass. n.18721 del 2018; Cass. n.8758 del 2017).



FOCUS SUL CCNL

PAUSA PRANZO E LAVORO DOMESTICO: CHI NE HA DIRITTO E IN QUALI MODALITÀ

Si alla pausa pranzo per colf, badanti e baby sitter qualora l'attività lavorativa sia pari o superiore alle 6 ore giornaliere. È quanto stabilisce il Contratto Collettivo Nazionale del settore. Il tema è affrontato all'articolo 14, quello dedicato all'orario di lavoro. In termini generali viene chiarito come un domestico non convivente possa prestare servizio per un massimo di 8 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali (distribuite su 5 o 6 giorni). Non consecutive poiché quando l'orario di lavoro è pari o supera le 6 ore (comma 8) la colf, badante o baby sitter ha diritto a fruire di una pausa la cui durata deve essere stabilita dalle stesse parti. Uno stop che servirà al lavoratore per mangiare o riposarsi ma che, tuttavia, non dovrà essere retribuito dal datore. L'unica cosa prevista dal contratto è il pasto: la famiglia può fornirlo oppure scegliere di monetizzare il vitto secondo il valore convenzionalmente riconosciuto pari a 1,96 euro al giorno.



DOG SITTER O COLF, CHI SI OCCUPA IN CASA DEGLI ANIMALI DOMESTICI?

Cani, gatti e più in generale animali domestici: sempre più spesso le famiglie hanno bisogno di trovare una persona che se ne occupi in loro assenza, anche in previsione della programmazione delle vacanze estive. Non tutti sono a conoscenza del fatto che il tema è affrontato nel Contratto Collettivo Nazionale che regola il lavoro domestico. Nel Ccnl sono, infatti, contemplate ben due figure diverse a cui è attribuita que-



sta mansione. La prima è quella dell'assistente agli animali domestici *tout court*, ovvero il lavoratore abitualmente definito 'pet sitter' nelle sue varie declinazioni, a cominciare da quelle più comuni di *dog sitter* o *cat sitter*, il livello A è quello corretto all'interno del quale inquadrarlo al momento dell'assunzione. Importante precisare che questo lavoratore dovrà svolgere 'esclusivamente mansioni di assistenza ad animali domestici', come recita l'art. 9 del Ccnl, lettera e). Diverso il caso della colf: al profilo del collaboratore familiare generico polifunzionale (Livello B) corrisponde, infatti, tra le altre cose anche la mansione di 'assistente ad animali domestici'. Tradotto significa che alla classica colf assunta per svolgere le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare, dalla pulizia al riassetto, potrà essere chiesto anche di occuparsi degli animali domestici presenti in casa. Assodato che si tratti di una delle mansioni stabilite dal contratto, altro tema è quello legato alla specifica competenza a farlo. Non tutti i domestici, infatti, possono o vogliono occuparsi di questo, motivo per cui consigliamo alle famiglie di stabilire sempre le mansioni direttamente nella lettera di assunzione. Quanto alla paga oraria base: al pet sitter (Livello A) dovrà essere corrisposta una retribuzione oraria di 4,69 euro, mentre alla colf (Livello B) di 5,86 euro.

CONFEDILIZIA INFORMA



IMU E IMMOBILE OCCUPATO ABUSIVAMENTE

La Commissione tributaria provinciale di Roma, con la sentenza n. 5040 del 4.5.2021, ha dichiarato non dovuta l'Imu su un immobile occupato abusivamente per mancanza del presupposto dell'imposta, cioè il possesso di fatto e non solo di diritto.



CHI PAGA LA PULIZIA E LA RIPARAZIONE DELLE GRONDE?

La giurisprudenza ha più volte affermato che le gronde, cioè i canali orizzontali di raccolta delle acque bianche che perimetrano la sommità del condominio, avendo la funzione di preservare il fabbricato dall'azione degli agenti atmosferici, sono da "annoverarsi tra i beni di cui il Codice civile presume la proprietà comune", e pertanto, ove un regolamento di condominio di origine contrattuale non disponga specificatamente in deroga, alle spese per la loro pulizia e riparazione devono partecipare tutti i condòmini secondo il generale criterio di cui all'art. 1123, primo comma, Codice civile (cfr. in punto Cass. n. 11109/2007).

