

Estratto dal Rapporto “Decent work for domestic workers” (“Lavoro dignitoso per i lavoratori e le lavoratrici domestiche”) proposto per discussione alla 99° Conferenza internazionale del lavoro , giugno 2010 (ILO Report IV – 2).¹

Le Conclusioni che seguono sono il risultato dell’analisi delle risposte al questionario inviato ai governi di tutti gli stati membri dell’ILO, insieme al primo rapporto sul diritto e la pratica in materia di lavoro domestico nel mondo. Esse saranno oggetto di discussione della Conferenza internazionale del lavoro del giugno 2010. In questa sede la Conferenza maturerà la decisione se procedere all’elaborazione finale di una Convenzione o una Raccomandazione da discutere e approvare nel giugno 2011.

LAVORO DOMESTICO – CONCLUSIONI

I seguenti punti costituiscono le “Conclusioni proposte” redatte in base alle risposte ricevute, che sono riassunte e commentate in questo rapporto. Esse sono state abbozzate nella forma consueta cosicché possano servire come base per le discussioni programmate per la 99° sessione (2010) della Conferenza Internazionale del Lavoro.

(...)

A. Formato degli strumenti

1. La Conferenza Internazionale del Lavoro dovrebbe adottare standard concernenti il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici.
2. Tali standard dovrebbero adottare il formato di una Convenzione e una relativa Raccomandazione.

B. Definizioni

3. Ai fini di tali standard:

- (a) il termine “lavoro domestico” sta a significare il lavoro svolto nel contesto di un rapporto di impiego subordinato in o per un’abitazione domestica;
- (b) il termine “lavoratore domestico” sta a significare qualsiasi individuo impegnato nel lavoro domestico per una remunerazione.

C. Proposta di Conclusioni in vista di una Convenzione

4. La Convenzione dovrebbe comprendere un Preambolo con la seguente dicitura:

- (a) Consapevole dell’impegno dell’ILO nel promuovere lavoro dignitoso per tutti;
- (b) Considerando che il lavoro domestico continua ad essere sottovalutato e invisibile ed è prevalentemente svolto da lavoratrici donne, molte delle quali sono migranti o membri di comunità storicamente svantaggiate, e quindi particolarmente vulnerabili ad abusi di diritti umani fondamentali e discriminazione rispetto ad impiego e condizioni di lavoro;

¹ Disponibile in inglese, francese, spagnolo, russo, arabo e cinese all’indirizzo:

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/lang--en/index.htm

Traduzione non-ufficiale, a puro scopo informativo

Marzo 2010

(c) Riconoscendo il contributo significativo dei lavoratori domestici all'economia globale, che comprende l'incremento delle opportunità di lavoro remunerato per lavoratori con responsabilità familiari;

(d) Richiamando che le Convenzioni e le Raccomandazioni internazionali del lavoro si applicano a tutti i lavoratori domestici, a meno che non sia diversamente indicato;

(e) Riconoscendo le condizioni speciali nelle quali si svolge il lavoro domestico che rendono auspicabile l'integrazione degli standard generali con disposizioni specifiche per i lavoratori domestici, per permettere a questi di godere pienamente dei propri diritti;

(f) Richiamando altri strumenti internazionali pertinenti, come la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, la Convenzione Internazionale sull'Eliminazione di Ogni Forma di Discriminazione Razziale, la Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne, la Convenzione sui diritti dell'infanzia, e la Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie,

5. (1) La Convenzione trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori domestici, pur ammesso che un Membro che l'abbia ratificata possa, dopo aver consultato organizzazioni rappresentative di lavoratori e, in particolare, organizzazioni che rappresentano lavoratori domestici e i loro datori di lavoro, ove esistano, escludano totalmente o in parte dalla sua portata categorie limitate di lavoratori quando la sua applicazione creerebbe problemi speciali di natura sostanziale.

(2) Ciascun membro che si avvale della possibilità concessa nel paragrafo precedente dovrebbe, nel primo rapporto sull'applicazione della Convenzione in base all'articolo 22 della Costituzione dell'ILO, indicare quali categorie particolari di lavoratori vi sono escluse ed i motivi di tale esclusione e, nei rapporti seguenti, specificare le misure adottate in previsione di un'estensione dell'applicazione della Convenzione ai lavoratori interessati.

6. Ciascun Membro dovrebbe adottare misure per assicurare che i lavoratori domestici godono dei principi e diritti fondamentali nel lavoro, cioè:

(a) Libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva;

(b) L'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio;

(c) L'effettiva abolizione del lavoro minorile; e

(d) L'eliminazione di discriminazioni in ambito di impiego e occupazione.

7. (1) Ciascun Membro dovrebbe stabilire un'età minima per l'ammissione al lavoro domestico che non dovrebbe essere inferiore rispetto a quello stabilito nella legislazione e normativa nazionale sul lavoro salariato in generale;

(2) Dove, conformemente alla legislazione e normativa nazionale, il lavoro domestico è qualificato come lavoro che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolto, è tale da mettere in pericolo la salute, sicurezza o moralità dei giovani, l'età minima non dovrebbe essere inferiore a 18 anni.

8. Ciascun Membro dovrebbe adottare misure per assicurare che i lavoratori domestici, come tutti i lavoratori salariati, godono di giuste condizioni di impiego e condizioni di lavoro dignitose e, laddove applicabile, condizioni di vita dignitose nel rispetto della vita privata.

9. Misure efficaci dovrebbero essere adottate per far sì che i lavoratori domestici sono ben informati, in un modo appropriato e facilmente comprensibile, delle condizioni d'impiego, in particolare:

(a) Il nome e indirizzo del datore di lavoro;

(b) Il tipo di lavoro da svolgere;

(c) Le tariffe di remunerazione, metodo di calcolo e scadenza dei pagamenti;

Traduzione non-ufficiale, a puro scopo informativo

Marzo 2010

- (d) L'orario normale di lavoro;
 - (e) La durata del contratto;
 - (f) L'approvvigionamento di cibo e sistemazione, ove applicabile;
 - (g) Il periodo di prova, ove applicabile; e
 - (h) I termini di rimpatrio, ove applicabili.
10. Ciascun Membro dovrà adottare misure necessarie affinché i lavoratori domestici godano di una protezione effettiva contro tutti i tipi di abuso e molestie.
11. Ciascun Membro dovrebbe adottare misure necessarie affinché i lavoratori domestici:
- (a) Sia libero di negoziare con il proprio datore di lavoro la residenza nell'abitazione domestica;
 - (b) Non sia vincolato a rimanere con il datore di lavoro o nell'abitazione domestica durante il periodo di riposo quotidiano, settimanale e di ferie annuali;
 - (c) Ha il diritto di tenere presso sé i propri documenti di viaggio e d'identità.
12. (1) Ciascun Membro dovrebbe adottare misure per assicurare che l'orario normale di lavoro, la compensazione per gli straordinari, i periodi di riposo quotidiano, settimanale e le ferie annuali remunerate dei lavoratori domestici non siano meno favorevoli rispetto a quelle applicate ad altri lavoratori subordinati.
- (2) Il riposo settimanale dovrebbe essere di almeno 24 ore consecutive durante il periodo di 7 giorni.
- (3) I periodi durante i quali i lavoratori domestici non sono liberi da poter usufruire del proprio tempo liberamente, ma restano a disposizione dell'abitazione domestica per poter rispondere ad eventuali chiamate dovrebbero essere considerate come ore di lavoro conformemente alle leggi o ai regolamenti nazionali, accordi collettivi o qualsiasi altro mezzo coerente con le pratiche nazionali.
13. Ciascun Membro dovrebbe adottare misure per assicurare che i lavoratori domestici godano della copertura del minimo salariale, laddove tale copertura esista, e che le tariffe di remunerazione vengano stabilite senza discriminazioni in base al sesso.
14. (1) I salari dei lavoratori domestici dovrebbero essere pagati direttamente ad essi, soltanto in valuta legale, e ad intervalli regolari ma non meno frequentemente che una volta al mese.
- (2) Le leggi o regolamenti nazionali, gli accordi collettivi o i premi da arbitrato potrebbero in via eccezionale stabilire il pagamento in natura di una porzione limitata della remunerazione dei lavoratori domestici, in condizioni non meno favorevoli rispetto a quelle applicabili alle altre categorie di lavoratori subordinati, purché vengano prese misure per assicurare che tali indennità siano appropriate per l'utilizzo personale e beneficio del lavoratore, e che il valore attribuito a tali indennità sia giusto e ragionevole.
15. (1) Ciascun Membro dovrebbe adottare misure, con il dovuto riguardo alle specifiche caratteristiche del lavoro domestico, per assicurare che i lavoratori domestici godano di condizioni non meno favorevoli rispetto ad altri lavoratori salariati riguardo a:
- (a) Salute e sicurezza sul posto di lavoro; e
 - (b) Previdenza sociale, compreso in caso di maternità.
- (2) Le misure indicate al paragrafo (1) possono essere applicate progressivamente.

Traduzione non-ufficiale, a puro scopo informativo

Marzo 2010

16. (1) Le leggi e i regolamenti nazionali dovrebbero esigere che i lavoratori domestici migranti ricevano un contratto scritto contenente le minime condizioni di impiego sulle quali vi deve essere accordo prima di varcare confini nazionali.

(2) Ciascun Membro dovrebbe specificare, per mezzo di leggi, regolamenti o altre misure, le condizioni in base alle quali i lavoratori domestici migranti hanno diritto di rimpatriare al momento della scadenza del contratto di lavoro.

(3) I Membri dovrebbero cooperare tra loro al fine di assicurare l'effettiva protezione dei lavoratori domestici migranti in base a questa Convenzione.

17. Ciascun Membro dovrebbe adottare misure per assicurare che i lavoratori domestici abbiano un accesso facile ed economico a meccanismi efficaci di risoluzione di controversie.

18. Ciascun Membro dovrebbe arrangiare disposizioni idonee al contesto specifico del lavoro domestico per assicurare l'osservanza di leggi e regolamenti nazionali applicabili ai lavoratori domestici.

19. Ciascun Membro dovrebbe adottare misure per assicurare che i lavoratori domestici assunti o collocati da agenzie per l'impiego, in particolare i lavoratori domestici migranti, siano effettivamente protetti da pratiche abusive.

20. (1) Le disposizioni di questa Convenzione dovrebbero essere implementate attraverso leggi, regolamenti, accordi collettivi o altre misure coerenti con le pratiche nazionali, attraverso l'estensione o l'adattamento di misure esistenti per comprendere i lavoratori domestici o attraverso lo sviluppo di misure specifiche per i lavoratori domestici.

(2) Nell'adottare tali leggi, regolamenti o altre misure, ciascun Membro dovrebbe consultare organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e lavoratori e, in particolare, organizzazioni che rappresentano lavoratori domestici e i loro datori di lavoro, ove esistano.

21. La Convenzione non deve influire su disposizioni maggiormente favorevoli di altre Convenzioni ILO applicabili ai lavoratori domestici.

D. Proposta di Conclusioni in vista di una Raccomandazione

22. La Raccomandazione dovrebbe comprendere un Preambolo che indica che le disposizioni della raccomandazione sono da considerarsi congiuntamente a quelle della Convenzione.

23. Nell'adozione di misure per assicurare che i lavoratori domestici godano della libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, i Membri dovrebbero:

(a) Identificare ed eliminare ogni restrizione legislativa o amministrativa o altri ostacoli al diritto dei lavoratori domestici di stabilire le proprie organizzazioni o aderire ai sindacati che preferiscono e al diritto delle organizzazioni dei lavoratori domestici di aderire alle federazioni o confederazioni di sindacati; e

(b) Adottare o sostenere misure per rafforzare la capacità delle organizzazioni di lavoratori domestici di proteggere efficacemente gli interessi dei propri membri.

24. Nell'adozione di misure per assicurare l'eliminazione di discriminazione rispetto all'impiego e all'occupazione, i Membri dovrebbero, tra le altre cose, accertare che gli esami medici relativi all'attività lavorativa rispettino i principi di riservatezza dei dati personali e la vita privata dei lavoratori domestici, e prevenga qualsiasi discriminazione connessa a tali esami.

Traduzione non-ufficiale, a puro scopo informativo

Marzo 2010

25. Nel regolamentare le condizioni lavorative e di vita dei lavoratori domestici, i Membri dovrebbero accordare un'attenzione particolare alle necessità dei lavoratori domestici giovani, come definito in leggi e regolamenti nazionali, compreso nel rispetto dell'orario di lavoro e restrizioni su certi tipi di lavoro domestico.

26. (1) Le condizioni di impiego dovrebbero essere stabilite per iscritto e, laddove fosse necessario, bisogna predisporre l'assistenza necessaria per accertare che il lavoratore domestico abbia compreso del tutto le condizioni stesse.

(2) Le condizioni di impiego dovrebbero comprendere i seguenti elementi, in aggiunta a quelli elencati all'articolo 9:

- (a) La data d'inizio dell'impiego;
- (b) La lista dettagliata delle mansioni;
- (c) Ferie annuali retribuite;
- (d) Riposo giornaliero e settimanale;
- (e) Permessi per malattia e per motivi personali;
- (f) Il compenso per gli straordinari;
- (g) Altri paganti in denaro che spettano al lavoratore;
- (h) Altri pagamenti in natura e il loro valore monetario;
- (i) Dettagli delle sistemazione abitativa;
- (j) Deduzioni autorizzate dal salario;
- (k) Il preavviso per la risoluzione del contratto di lavoro.

(3) I Membri dovrebbero prendere in considerazione di stabilire un contratto-tipo per il lavoro domestico, in consultazione con le organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e lavoratori e, in particolare, organizzazioni che rappresentano i lavoratori domestici e i loro datori di lavoro, ove ci siano.

27. (1) Ore di lavoro e straordinario dovrebbero essere calcolati con precisione e messi per iscritto, e queste informazioni dovrebbero essere liberamente accessibili.

(2) I Membri dovrebbero prendere in considerazione lo sviluppo di guide pratiche in questo senso e, in consultazione con le organizzazioni rappresentative di datori di lavoro e lavoratori e, in particolare, organizzazioni che rappresentano i lavoratori domestici e i loro datori di lavoro, ove ci siano.

28. Con riferimento ai periodi durante i quali i lavoratori domestici non sono liberi di disporre del proprio tempo in maniera autonoma e devono rimanere a disposizione della casa in modo da poter rispondere ad eventuali richieste (periodi generalmente chiamati di stand-by e di reperibilità), le leggi e i regolamenti nazionali o gli accordi collettivi regolano:

- (a) Il massimo numero di ore settimanali, mensili o annuali che il lavoratore domestico deve trascorrere in reperibilità;
- (b) Il periodo compensatorio di riposo che spetta al lavoratore domestico se il periodo normale di riposo è disturbato dal stand-by; e
- (c) La tariffa alla quale le ore di stand-by verranno remunerate.

29. I Membri dovrebbero anche prendere in considerazione misure specifiche, compreso un compenso economico, per i lavoratori domestici che svolgono le loro mansioni prevalentemente in orari notturni, tenendo conto anche i disagi e le conseguenze del lavoro notturno.

Traduzione non-ufficiale, a puro scopo informativo

Marzo 2010

30. I Membri dovrebbero adottare misure per assicurare che i lavoratori domestici hanno diritto a periodi adeguati di riposo durante la giornata lavorativa, che permettono di consumare pasti e prendere un momento di pausa.

31. Il giorno del riposo settimanale dovrebbe essere un giorno fisso in ogni periodo di sette giorni da determinarsi previo accordo di tutte le parti interessate, tenendo conto delle esigenze lavorative e i bisogni culturali, religiosi e sociali del lavoratore domestico.

32. Le leggi e i regolamenti nazionali, o gli accordi collettivi, dovrebbero definire i motivi secondo i quali i lavoratori domestici potrebbero essere tenuti a lavorare durante il periodo di riposo quotidiano o settimanale, e provvedere al riposo compensatorio adeguato, senza tener conto della remunerazione.

33. Il tempo impiegato dai lavoratori domestici che accompagnano la famiglia in vacanza non dovrebbe essere considerato come tempo di ferie annuali.

34. Quando si hanno disposizioni eccezionali per il pagamento di una proporzione limitata della remunerazione in natura, i Membri dovrebbero prendere in considerazione:

(a) Stabilire un limite complessivo sulla proporzione della remunerazione che potrebbe essere pagata in natura in modo tale da non diminuire ingiustamente il pagamento in denaro necessario al mantenimento dei lavoratori domestici e delle loro famiglie;

(b) Calcolare il valore monetario dei pagamenti in natura con riferimento a criteri oggettivi, come il valore di mercato, il costo stabilito dalle autorità, come appropriato;

(c) Limitare i pagamenti in natura a quelli chiaramente appropriati per l'utilizzo personale e beneficio del lavoratore domestico, come prodotti alimentari o alloggio; e

(d) Proibire pagamenti in natura che sono direttamente legati all'attività lavorativa, come indumenti da lavoro, strumenti o attrezzatura protettiva.

35. (1) Ai lavoratori domestici dovrebbero ricevere al momento di ciascun pagamento un resoconto facilmente comprensibile dei pagamenti dovuti, le somme pagate e la somma specifica e motivo di ogni deduzione che possa essere stata effettuata.

(2) Al momento della risoluzione del contratto di lavoro, tutti i pagamenti in arretrato dovranno essere eseguiti tempestivamente.

36. I Membri dovrebbero adottare misure per assicurare che i lavoratori domestici godono di condizioni non meno favorevoli che quelle di altri lavoratori subordinati con riferimento alla protezione delle richieste dei lavoratori in caso di insolvenza o morte del datore di lavoro.

37. Laddove in dotazione, alloggio e generi alimentari dovrebbero, tenendo conto delle condizioni nazionali, comprendere:

(a) Una stanza separata e privata, adeguatamente arredata e ventilata e corredata con una serratura, la quale chiave si trova in possesso del lavoratore domestico;

(b) Accesso a servizi igienici adeguati, condivisi o privati;

(c) Illuminazione adeguata e, ove appropriato, riscaldamento e aria condizionata conformemente alle condizioni prevalenti nell'abitazione;

(d) Pasti di buona qualità e sufficiente quantità, adattati alle richieste culturali e religiose del lavoratore domestico, ove sia il caso.

Traduzione non-ufficiale, a puro scopo informativo

Marzo 2010

38. In caso di risoluzione del contratto di lavoro, per motivi all'infuori di grave cattiva condotta, ai lavoratori domestici che risiedono nell'abitazione domestica verrà dato un preavviso e permessi per permettere loro di cercare un nuovo impiego e sistemazione.

39. I Membri dovrebbero adottare misure per:

- (a) Identificare, mitigare e prevenire rischi occupazionali tipici del lavoro domestico;
- (b) Stabilire procedure per la raccolta e pubblicazione di statistiche sulla salute e sicurezza sul lavoro in relazione al lavoro domestico;
- (c) Offrire consigli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, compresi gli aspetti ergonomici e misure protettive;
- (d) Sviluppare programmi di formazione e disseminare linee-guida in materia di salute e sicurezza sul lavoro specifici al lavoro domestico.

40. I Membri dovrebbero prendere in considerazione i mezzi per facilitare il pagamento dei contributi di protezione sociale da parte dei datori di lavoro, compresi nei casi di lavoratori domestici che svolgono mansioni presso molteplici datori di lavoro, per esempio attraverso un sistema di pagamento semplificato.

41. (1) I Membri dovrebbero prendere in considerazione misure aggiuntive per assicurare l'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori domestici migranti, come ad esempio:

- (a) Un sistema di visite presso le abitazioni nelle quali i lavoratori domestici sono impiegati;
- (b) Lo sviluppo di una rete di sistemazione d'emergenza; e
- (c) La disposizione di informazione pertinente in lingue conosciute dai lavoratori interessati.

(2) I Membri che sono paesi d'origine di lavoratori migranti dovrebbero assistere nell'effettiva protezione dei diritti di tali lavoratori, informandoli dei loro diritti prima della partenza, stabilendo fondi di assistenza legale, servizi sociali e servizi consolari specializzati e qualsiasi altra misura appropriata.

42. I Membri dovrebbero stabilire, in consultazione con le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e, in particolare, le organizzazioni che rappresentano i lavoratori domestici e i loro datori di lavoro, ove esistano, politiche e programmi che:

- (a) Incoraggiano lo sviluppo continuo delle competenze e qualifiche dei lavoratori domestici, compresa la formazione per l'alfabetizzazione in maniera appropriata, in modo da potenziare la loro carriera e le loro opportunità di impiego;
- (b) Occuparsi delle necessità di equilibrio vita-lavoro dei lavoratori domestici; e
- (c) Assicurarsi che le preoccupazioni e i diritti dei lavoratori domestici sono presi in considerazione nel contesto più generale degli sforzi per riconciliare il lavoro e la famiglia.

43. I Membri dovrebbe cooperare a livello bilaterale, regionale e globale ai fini di migliorare la protezione dei lavoratori domestici, specialmente per questioni concernenti la protezione sociale, il monitoraggio delle agenzie private per l'impiego, la prevenzione del lavoro forzato e del traffico umano, la disseminazione e scambio di buone pratiche e la raccolta di statistiche sul lavoro domestico.