

Colf e badanti: come gestire il rapporto di lavoro durante l'emergenza Covid-19

Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

Anche colf e badanti potranno beneficiare della CIG in deroga. Lo ha annunciato il Ministro del lavoro, Nunzia Catalfo, anticipando i contenuti delle nuove misure all'esame del Governo. Ad oggi infatti i lavoratori domestici, dovendo prestare un'attività essenziale, sono compresi tra le categorie di lavoratori tenuti ad assicurare continuità produttiva e sono pertanto esclusi dalle tutele accordate agli altri lavoratori sospesi. In attesa di conoscere il contenuto dei nuovi interventi, quali sono gli strumenti a disposizione del datore di lavoro domestico per "salvare" il rapporto di lavoro nel caso in cui non riesca a tutelare la sicurezza del lavoratore?

Tra le attività essenziali che devono proseguire nonostante l'emergenza sanitaria nazionale causata dalla pandemia Covid-19, nell'allegato 1 al [DPCM del 22 marzo 2020](#) figura anche il rapporto di **lavoro domestico**.

Il quadro normativo di riferimento non è però omogeneo: a livello regionale, infatti, il decreto n. 36 del 3 aprile 2020 della Regione Piemonte, ad esempio, concede la possibilità alle badanti di assistere anziani, malati o diversamente abili, ma solo in presenza di comprovate ed indifferibili esigenze. Inoltre, stante l'attuale situazione, il datore di lavoro domestico potrebbe non essere in grado di garantire un adeguato livello di **tutela per la sicurezza** e per la salute dei soggetti coinvolti nell'ambiente domestico, ovvero potrebbe ritenere temporaneamente non necessario avvalersi dalla prestazione e decidere quindi di gestire diversamente il rapporto di lavoro in luogo della ordinaria prosecuzione. Si pensi ad esempio al ruolo della colf nel caso in cui l'attività ordinaria possa essere garantita dallo stesso datore di lavoro o da un familiare convivente obbligato a rimanere presso il proprio domicilio.

A quali strumenti può ricorrere il datore di lavoro domestico nel periodo emergenziale?

Utilizzo di ferie e permessi retribuiti

In presenza di un'ordinanza della pubblica autorità che impedisca al lavoratore di raggiungere il posto di lavoro si realizza la **sopravvenuta impossibilità** a recarsi al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore. In questi casi è evidente che l'assenza del lavoratore non solo è indipendente dalla sua volontà ma, anzi, è necessaria e dettata dal provvedimento d'ordine pubblico, finalizzato alla tutela della salute delle persone. Il titolare di un rapporto di lavoro domestico non convivente dunque resterà a casa retribuito in maniera ordinaria.

N.B. È questo uno dei casi per i quali da più parti si auspica l'emanazione di un provvedimento normativo che preveda la **Cassa Integrazione in deroga** per queste tipologie di eventi.

Una prima soluzione, di immediata applicazione, consiste nel far fruire ore di ferie e di permessi retribuiti al personale domestico durante il periodo di emergenza sanitaria; tale opzione potrebbe tuttavia non risultare ottimale nel caso in cui l'ammontare delle ore di ferie e permessi **non sia sufficiente** a coprire totalmente il suddetto periodo. L'ipotesi può essere praticabile anche qualora il "contatore" delle ferie e dei permessi presenti un **saldo negativo**, ordinariamente integrabile al rientro in servizio con i ratei maturandi dei successivi periodi.