

Raccomandazione 201

RACCOMANDAZIONE SUL LAVORO DIGNITOSO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DOMESTICI, 2011¹

La Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, convocata a Ginevra dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, ed ivi riunitasi il 1° giugno 2011 per la sua centesima sessione;

Avendo adottato la Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011;

Avendo deciso di adottare diverse proposte relative al lavoro dignitoso per i lavoratori domestici, questione che costituisce il quarto punto all'ordine del giorno della sessione;

Avendo stabilito che tali proposte avranno forma di raccomandazione allegata alla Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori del 2011,

adotta, oggi sedici giugno duemilaundici la seguente raccomandazione che verrà denominata Raccomandazione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011.

1. Le disposizioni della presente Raccomandazione completano quelle della Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici del 2011 ("la Convenzione"), e dovrebbero essere considerate in relazione con essa.

2. Nel prendere misure al fine di garantire che i lavoratori domestici godano della libertà sindacale e del riconoscimento effettivo del diritto alla contrattazione collettiva, i Membri dovrebbero:

- a) identificare ed eliminare tutte le restrizioni legislative o amministrative o gli altri ostacoli che limitano il diritto dei lavoratori domestici a costituire le proprie organizzazioni o ad aderire alle organizzazioni di loro scelta, nonché il diritto delle organizzazioni dei lavoratori domestici di aderire ad organizzazioni, federazioni e confederazioni di lavoratori.
- b) adottare o sostenere misure volte a rafforzare la capacità delle organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro, delle organizzazioni rappresentative di lavoratori domestici e datori di lavoro domestico, di promuovere efficacemente gli interessi dei propri membri, garantendo che l'indipendenza e l'autonomia di queste organizzazioni, laddove esercitata nel rispetto della legge, sia sempre garantita.

3. Adottando misure per l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, i Membri, conformemente alle norme internazionali del lavoro, dovrebbero fra l'altro:

- a) garantire che il sistema degli esami medici relativo al lavoro rispetti il principio della confidenzialità dei dati personali e della vita privata dei lavoratori domestici e che sia conforme al Codice di condotta dell'ILO sulla tutela dei dati personali dei lavoratori del 1997 e alle altre norme internazionali rilevanti in materia di protezione dei dati;
- b) prevenire qualsiasi forma di discriminazione legata a tali esami;
- c) garantire che i lavoratori domestici non siano in nessun caso tenuti a sottoporsi ad un test sull'HIV o ad un test di gravidanza, o a divulgare il proprio stato sierologico o di gravidanza.

¹ Traduzione italiana non ufficiale a cura dell'Ufficio ILO di Roma.

4. I Membri che prevedono esami medici per i lavoratori domestici dovrebbero prevedere di:

- a) mettere a disposizione delle famiglie e dei lavoratori domestici le informazioni relative alla salute pubblica sui principali problemi di salute e malattia che possono giustificare la necessità di sottoporsi ad esami medici, tenuto conto del contesto nazionale,.
- b) mettere a disposizione delle famiglie e dei lavoratori domestici le informazioni sugli esami medici volontari, i trattamenti clinici e le buone pratiche in materia di salute e d'igiene, conformemente alle iniziative di salute pubblica destinate alla società nel suo insieme;
- c) far conoscere le buone pratiche relative agli esami medici legati al lavoro, adattandole in modo appropriato alla natura specifica del lavoro domestico.

5. (1) Tenendo conto delle disposizioni della Convenzione (n. 182) e della Raccomandazione (n. 190) del 1999 sulle peggiori forme di lavoro minorile, i Membri dovrebbero identificare le tipologie di lavoro domestico che, per loro natura o per le condizioni nelle quali vengono svolte, rischiano di compromettere la salute, la sicurezza e la moralità dei minori, e dovrebbero allo stesso modo vietare ed eliminare questi tipi di lavoro minorile.

(2) Nel regolamentare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori domestici i Membri dovrebbero accordare un'attenzione particolare ai bisogni di coloro che sono di età inferiore ai 18 anni e superiore all'età minima di accesso al lavoro, così come definita dalla legislazione nazionale, prendendo misure per la loro protezione, compreso:

- a) limitare strettamente la durata del loro lavoro al fine di garantire che essi abbiano il tempo sufficiente per il riposo, l'istruzione e la formazione, e per le attività ludiche e i contatti con le proprie famiglie;
- b) vietare il lavoro notturno;
- c) stabilire limitazioni per quanto riguarda il lavoro eccessivamente impegnativo, sia a livello fisico che psicologico;
- d) stabilire meccanismi di monitoraggio delle loro condizioni di vita e di lavoro o rafforzare quelli esistenti.

6. (1) i Membri dovrebbero fornire, laddove necessario, un'assistenza adeguata al fine di garantire che i lavoratori domestici siano a conoscenza delle proprie condizioni di impiego;

(2) oltre a quanto previsto dall'articolo 7 della Convenzione, le condizioni di impiego dovrebbero includere anche:

- a) una descrizione delle mansioni;
- b) il congedo di malattia e, se del caso, tutte le altre forme di congedo per motivi personali;
- c) il tasso di remunerazione o compensazione delle ore di lavoro straordinario e dei periodi di reperibilità stabiliti all'articolo 10 (3) della Convenzione;
- d) ogni altro pagamento al quale il lavoratore domestico ha diritto;
- e) ogni pagamento in natura e il suo valore monetario;
- f) la descrizione dell'alloggio fornito;
- g) ogni trattenuta autorizzata sulla remunerazione.

(3) I Membri dovrebbero considerare l'opportunità di definire un modello di contratto di lavoro per i lavoratori domestici, previa consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico.

(4) Il modello di contratto dovrebbe essere sempre e gratuitamente a disposizione dei lavoratori domestici, dei datori di lavoro, delle organizzazioni rappresentative e del pubblico in generale.

7. I Membri dovrebbero considerare l'opportunità di adottare dei meccanismi volti a proteggere i lavoratori domestici da ogni forma di abuso, molestia e violenza, in particolare:

- a) istituendo dei meccanismi di denuncia accessibili per consentire ai lavoratori domestici di segnalare eventuali casi di abuso, molestia o violenza;
- b) garantendo che tutte le denunce per abuso, molestia o violenza vengano istruite e, se del caso, perseguite;
- c) elaborando programmi per la ricollocazione e la riabilitazione dei lavoratori domestici vittime di abusi, molestie o violenze, in particolare fornendo loro un alloggio temporaneo e l'assistenza medica;

8. (1) L'orario di lavoro effettuato, comprese le ore di lavoro straordinario e i periodi di reperibilità definiti dall'articolo 10 (3) della Convenzione, dovrebbero essere fedelmente registrate, e queste informazioni dovrebbero essere liberamente accessibili al lavoratore domestico.

(2) I Membri dovrebbero prevedere di elaborare direttive pratiche in materia, previa consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico.

9. (1) Per quanto riguarda i periodi durante i quali i lavoratori domestici non sono liberi di disporre del proprio tempo e restano a disposizione della famiglia per eventuali necessità (periodi di reperibilità), nella misura prevista dalla legislazione nazionale o dagli accordi collettivi, i Membri dovrebbero regolamentare:

- a) il numero massimo di ore di reperibilità settimanali, mensili o annuali, che possono essere richieste dal lavoratore domestico e il modo in cui dovrebbero essere calcolate;
- b) il riposo compensativo al quale il lavoratore domestico ha diritto, nel caso in cui il periodo normale di riposo sia interrotto da un periodo di reperibilità;
- c) il tasso al quale le ore di reperibilità dovrebbero essere retribuite;

(2) Per quanto riguarda i lavoratori domestici le cui mansioni si svolgono normalmente durante la notte, e tenuto conto delle limitazioni del lavoro notturno, i Membri dovrebbero prevedere misure comparabili a quelle specificate nel sotto-paragrafo 9 (1).

10. I Membri dovrebbero adottare delle misure per garantire che, durante la giornata lavorativa, i lavoratori domestici abbiano diritto a dei periodi di riposo adeguati che permettano loro di assumere i loro pasti e prendere le loro pause.

11. (1) Il riposo settimanale dovrebbe essere di almeno 24 ore consecutive.

(2) Il giorno fisso di riposo settimanale dovrebbe essere determinato in accordo fra le parti, in conformità con la legislazione nazionale o i contratti collettivi, considerando le esigenze di lavoro e le necessità culturali, religiose e sociali dei lavoratori domestici.

(3) Laddove la legislazione nazionale o i contratti collettivi prevedano per l'insieme dei lavoratori un riposo settimanale cumulabile su un periodo superiore ai sette giorni, questo periodo per i lavoratori domestici non dovrebbe eccedere i 14 giorni.

12. La legislazione nazionale o i contratti collettivi dovrebbero definire i motivi per i quali i lavoratori domestici possono essere tenuti a lavorare durante un periodo di riposo giornaliero o

settimanale, e prevedere un riposo compensativo adeguato, indipendentemente da qualsiasi compensazione finanziaria.

13. Il periodo durante il quale i lavoratori domestici accompagnano i membri della famiglia in vacanza non dovrebbe essere calcolato come parte del loro congedo annuale pagato.

14. Laddove sia previsto che una percentuale limitata della remunerazione sia corrisposta in natura, i Membri dovrebbero prevedere di:

- a) fissare la percentuale massima della remunerazione che può essere corrisposta in natura in modo da non ridurre indebitamente la remunerazione necessaria a garantire il sostentamento dei lavoratori domestici e delle loro famiglie;
- b) calcolare il valore monetario dei pagamenti in natura facendo riferimento a dei criteri oggettivi, come il valore di mercato, il prezzo di costo o il prezzo fissato dalle autorità pubbliche, a seconda dei casi;
- c) limitare i pagamenti in natura a quelli che rispondono in maniera chiara all'utilizzo e all'interesse personale del lavoratore domestico, come vitto e alloggio;
- d) garantire che, laddove è richiesto al lavoratore domestico di risiedere in un alloggio fornito dalla famiglia, non sia applicata alcuna deduzione alla sua remunerazione in virtù di questo alloggio, a meno che egli non acconsenta;
- e) garantire che i beni direttamente legati allo svolgimento del lavoro domestico, come le divise, gli utensili o i dispositivi di protezione, nonché la loro pulizia e manutenzione, non siano considerati come un pagamento in natura e che il loro costo non sia dedotto dalla remunerazione del lavoratore domestico.

15. (1) I lavoratori domestici dovrebbero, ad ogni versamento del salario, ricevere una distinta scritta, facilmente comprensibile, della remunerazione totale che è a loro dovuta così come dell'ammontare specifico e del motivo di eventuali trattenute.

(2) A conclusione del rapporto di lavoro ogni somma dovuta dovrebbe essere versata senza ritardi.

16. I Membri dovrebbero adottare misure per assicurare che i lavoratori domestici godano di condizioni che non siano meno favorevoli di quelle di cui beneficiano l'insieme dei lavoratori per quanto riguarda la protezione dei loro crediti in caso di insolvenza o decesso del lavoratore.

17. Vitto e alloggio, quando forniti, tenendo conto delle condizioni nazionali, dovrebbero includere quanto segue:

- a) una stanza separata, privata, adeguatamente ammobiliata e ventilata, dotata di serratura e di una chiave che dovrebbe essere consegnata al lavoratore domestico;
- b) accesso a strutture sanitarie adeguate, comuni o private;
- c) illuminazione adeguata e, se necessario, impianti di riscaldamento e di aria condizionata, in funzione delle condizioni prevalenti all'interno della famiglia;
- d) pasti di buona qualità e in quantità sufficiente, adattati, se del caso, e in quanto ciò sia ragionevole, alle esigenze culturali e religiose del lavoratore domestico interessato.

18. In caso di licenziamento per motivi diversi da colpa grave, i lavoratori domestici alloggiati all'interno della famiglia dovrebbero ricevere un preavviso ragionevole e, durante questo periodo, sospendere l'attività lavorativa in modo da consentire loro la ricerca di una nuova occupazione e di un nuovo alloggio.

19. I Membri dovrebbero, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico, prendere delle misure volte a:

- a) proteggere i lavoratori domestici eliminando o riducendo al minimo, nella misura in cui ciò sia ragionevole e concretamente realizzabile, i rischi e i pericoli legati al lavoro, al fine di prevenire gli incidenti, le malattie e i decessi e di promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro presso il domicilio che costituisce il luogo di lavoro;
- b) fornire un sistema di ispezione adeguato e appropriato, conformemente all'articolo 17 della Convenzione, nonché adeguate sanzioni in caso di violazione della legislazione relativa alla sicurezza e alla salute sul lavoro;
- c) stabilire procedure per la raccolta e la pubblicazione di statistiche sugli incidenti e malattie legate al lavoro domestico, e altre statistiche ritenute tali da contribuire alla prevenzione dei rischi e degli incidenti nel quadro della sicurezza e la salute sul lavoro;
- d) fornire consulenza in materia di sicurezza e salute sul lavoro, compresi gli aspetti ergonomici e le attrezzature di protezione;
- e) sviluppare programmi di formazione e diffondere linee guida relative alle esigenze di sicurezza e salute sul lavoro specifiche per il lavoro domestico.

20. (1) I Membri, conformemente alla legislazione nazionale, dovrebbero considerare misure per facilitare il pagamento dei contributi di sicurezza sociale, ivi compreso per i lavoratori domestici che hanno più datori di lavoro, per esempio attraverso un sistema di pagamento semplificato.

(2) I Membri dovrebbero prevedere di siglare accordi bilaterali, regionali o multilaterali per assicurare ai lavoratori domestici migranti ai quali si applicano la parità di trattamento in materia di sicurezza sociale, così come l'accesso ai diritti alle prestazioni di sicurezza sociale, il mantenimento di questi diritti o la loro trasferibilità.

(3) Il valore monetario dei pagamenti in natura dovrebbe essere debitamente preso in considerazione ai fini della sicurezza sociale, per quanto riguarda in particolare i contributi del datore di lavoro e i diritti dei lavoratori domestici alle prestazioni.

21. (1) I Membri dovrebbero prevedere delle misure supplementari per garantire la protezione efficace dei lavoratori domestici e, in particolare, dei lavoratori domestici migranti, quali:

- a) istituire un servizio nazionale di assistenza telefonica, dotato di un servizio di traduzione, per i lavoratori domestici che hanno bisogni di assistenza;
- b) conformemente all'articolo 17 della Convenzione, prevedere un sistema di visite, precedenti l'assunzione, presso la famiglia in cui i lavoratori domestici saranno impiegati;
- c) istituire una rete di alloggi di emergenza;
- d) sensibilizzare i datori di lavoro ai loro obblighi, fornendo informazioni sulle buone pratiche in materia di impiego dei lavoratori domestici, sugli obblighi derivanti dalla legislazione del lavoro e dell'immigrazione per quanto riguarda i lavoratori domestici migranti, sulle misure di attuazione e le sanzioni previste in caso di infrazione, nonché sui servizi di assistenza a disposizione dei lavoratori domestici e dei loro datori di lavoro;
- e) garantire ai lavoratori domestici l'accesso a dei meccanismi di denuncia e la possibilità di intentare delle cause civili e penali durante e dopo il periodo di impiego, indipendentemente dal fatto di aver lasciato o meno il paese;

f) realizzare un servizio pubblico di assistenza per informare i lavoratori domestici, in una lingua che possano comprendere, sui propri diritti, sulla legislazione rilevante, sui meccanismi di denuncia e di ricorso disponibili previsti dalla legislazione del lavoro e dell'immigrazione, nonché la protezione legale contro reati e delitti come gli atti di violenza, la tratta degli esseri umani e la privazione della libertà, e fornire loro tutte le altre informazioni rilevanti di cui potrebbero avere bisogno.

(2) I Membri che sono paesi di origine dei lavoratori domestici migranti dovrebbero contribuire alla protezione effettiva dei diritti di questi lavoratori, informandoli dei loro diritti prima della partenza, istituendo dei fondi di assistenza legale, dei servizi sociali e dei servizi consolari specializzati e qualsiasi altra misura appropriata.

22. I Membri dovrebbero, previa consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico, prevedere di determinare, attraverso la legge o altre misure, le condizioni in cui i lavoratori domestici migranti hanno il diritto di essere rimpatriati, senza spese a loro carico, alla scadenza o alla rescissione del contratto per il quale sono stati reclutati.

23. I Membri dovrebbero promuovere le buone pratiche delle agenzie private per l'impiego in relazione ai lavoratori domestici, compresi i lavoratori domestici migranti, tenendo conto dei principi e degli approcci stabiliti dalla Convenzione (n. 181) e dalla Raccomandazione (n. 188) sulle agenzie private per l'impiego del 1997.

24. Laddove sia compatibile con la legislazione e la prassi nazionale in materia di rispetto della vita privata, i Membri possono prevedere le condizioni alle quali gli ispettori del lavoro o gli altri funzionari incaricati di monitorare l'applicazione delle disposizioni che regolano il lavoro domestico dovrebbero essere autorizzati ad accedere ai locali in cui vengono svolte le mansioni.

25. (1) I Membri dovrebbero, previa consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico, stabilire politiche e programmi per:

- a) incoraggiare lo sviluppo costante delle competenze e delle qualifiche dei lavoratori domestici, compresa l'alfabetizzazione se necessaria, al fine di favorire la loro crescita professionale e accrescere le loro opportunità di impiego;
- b) rispondere ai bisogni dei lavoratori domestici di conciliare vita lavorativa e vita personale;
- c) garantire che le preoccupazioni e i diritti dei lavoratori domestici siano presi in considerazione nell'ambito degli sforzi più generali volti a conciliare vita lavorativa e responsabilità familiari.

(2) I Membri dovrebbero, previa consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative e, ove esistano, con le organizzazioni rappresentative dei lavoratori domestici e con quelle dei datori di lavoro domestico, elaborare indicatori e sistemi di misurazione appropriati per rafforzare la capacità degli uffici statistici nazionali in merito alla raccolta dei dati necessari per sostenere la definizione di politiche efficaci sul lavoro domestico.

26. (1) I Membri dovrebbero prevedere di cooperare fra loro per garantire l'effettiva applicazione della Convenzione del 2011 sulle lavoratrici e i lavoratori domestici e della presente Raccomandazione ai lavoratori domestici migranti.

(2) I Membri dovrebbero cooperare a livello bilaterale, regionale e mondiale per rafforzare la protezione dei lavoratori domestici, in particolare in materia di prevenzione del lavoro forzato e della tratta degli esseri umani, di accesso alla sicurezza sociale, di monitoraggio delle attività delle agenzie private per l'impiego che reclutano persone chiamate a lavorare come lavoratori domestici

in un altro paese, di diffusione delle buone pratiche e di raccolta dei dati statistici sul lavoro domestico.

(3) I Membri dovrebbero prendere misure adeguate al fine di sostenersi a vicenda per dare effetto alle disposizioni della Convenzione attraverso una più forte cooperazione internazionale o una assistenza internazionale rafforzata, o entrambe, compresa l'adozione di misure di sostegno allo sviluppo economico e sociale, ai programmi per l'eliminazione della povertà e all'istruzione universale.

(4) Nel contesto dell'immunità diplomatica, i Membri dovrebbero prevedere di:

- a) adottare per il personale diplomatico delle politiche e dei codici di condotta destinati a prevenire la violazione dei diritti dei lavoratori domestici;
- b) cooperare tra loro a livello bilaterale, regionale e multilaterale per affrontare la questione degli abusi nei confronti dei lavoratori domestici e per prevenire tali abusi.