

Silvia Bradaschia

IL LAVORO DOMESTICO

Manuale per la gestione del rapporto



fondazionestudicdl.it
consulentidellavoro.it

Sommario

Premessa.....	2
Collaborazione domestica.....	3
Casi particolari di collaboratori domestici.....	4
Prestazioni.....	5
Regolarizzazione di un lavoratore domestico straniero.....	6
Comunicazioni per l'assunzione	17
Comunicazioni per ospitalità e alloggio di stranieri.....	21
Obblighi del lavoratore.....	22
Obblighi fiscali.....	23
Contratto collettivo nazionale.....	23
Categorie, classificazione, mansioni.....	25
Contratto fra le parti (lettera di assunzione).....	30
Periodo di prova	32
Minimi contrattuali in vigore dal 2008.....	33
Orario di lavoro.....	33
Ferie.....	34
Lavoro ripartito o job sharing.....	36
Malattia.....	38
Infortunio.....	40
Divieto di licenziamento in periodo di gravidanza e puerperio.....	44
Periodi di astensione per maternità/paternità.....	44
Diritto alla maternità condizionata al versamento dei contributi.....	45
Cessazione del rapporto.....	47
Calcolo del TFR.....	51
Deducibilità degli oneri contributivi.....	51
Ulteriore detrazione per l'assistenza a soggetti non autosufficienti... ..	52
Versamenti all'Inps.....	54
Calcolo dei contributi Inps.....	58
Lavoro interinale.....	60
Sanzioni per l'impiego di lavoratori non regolarizzati.....	61
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE	63

Premessa

Il rapporto di lavoro domestico è stato negli ultimi tempi oggetto di vari interventi normativi al fine di rendere più agevole l'espletamento degli adempimenti.

Si va dalla nuovissima comunicazione telematica dell'instaurazione del rapporto ai Centri per l'Impiego, oggi valida anche nei confronti di Inps e Inail, alla possibilità già attiva da qualche mese di procedere on line al pagamento dei contributi, dalla possibilità di dedurre i contributi dal reddito, fino alla detrazione delle spese sostenute da soggetti non autosufficienti, ambedue già collaudate da alcuni anni.

Il lavoro presso le famiglie interessa in larga parte lavoratori stranieri, per lo più extracomunitari. Ciò complica ulteriormente le cose, sia nel caso di primo ingresso in Italia attraverso la procedura flussi, sia nel caso in cui il lavoratore sia già presente nel nostro Paese.

In ogni caso il datore di lavoro dovrà confrontarsi con adempimenti del tutto particolari che vedono intervenire, a

vario titolo, questure, sportelli per l'immigrazione e Direzioni Provinciali del Lavoro.

La delicatezza del tipo di rapporto, strettamente afferente alla sfera privata del datore di lavoro, inoltre, merita certamente la giusta attenzione: dalla selezione del personale alla gestione amministrativa del rapporto di lavoro.

E' necessario dunque che il datore di lavoro domestico, qualora non si rivolga ad un Consulente del Lavoro, segua scrupolosamente gli adempimenti di legge al fine di garantire le doverose tutele al lavoratore e di non incorrere in sanzioni e responsabilità civili e penali che un superficiale approccio alla questione potrebbe comportare.

Uno strumento agile e di facile consultazione per il datore di lavoro privato è l'obiettivo che ci siamo posti nel realizzare questo opuscolo.

Collaborazione domestica

L'obbligatorietà di assicurare il lavoratore domestico sussiste qualunque sia la durata dell'opera lavorativa, anche se il lavoro è saltuario e discontinuo, anche se il lavoratore è già assicurato per altra attività (lavoro dipendente presso altri datori, pensionati, ecc.).

Il rapporto di lavoro domestico consiste nell'attività del lavoratore collaboratore domestico che, a qualsiasi titolo, presta la propria opera per il funzionamento della vita familiare.

Datori di lavoro sono i privati (famiglie, anche se costituite da una sola persona) che si avvalgono di personale per lavori generici per le pulizie o per un lavoro qualificato come la baby sitter, la cuoca o l'assistenza ad anziani o a persone non autosufficienti. Il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina speciale contenuta nella legge n. 339 del 1958 che lo differenzia dal rapporto di lavoro ordinario, semplificandolo proprio perché il datore di lavoro è un privato.

Rientrano nella disciplina del lavoro domestico le prestazioni rese a favore di una persona, di un gruppo familiare o di una comunità stabile senza fini di lucro (comunità religiosa, una caserma militare, e simili).

L'obbligo assicurativo INPS ed INAIL nasce se l'attività è subordinata e retribuita, ossia se il collaboratore svolge il servizio sotto le direttive del datore di lavoro ed inoltre riceve per le sue prestazioni una retribuzione, in denaro o in natura (alloggio, vitto, ecc.) o parte in denaro e parte in natura (onerosità presunta della prestazione).

Casi particolari di collaboratori domestici

Sono considerati collaboratori domestici i seguenti soggetti:

- autisti, se l'attività non è prestata alle dipendenze di un datore di lavoro titolare di impresa industriale, commerciale, artigiana, ecc perché altrimenti sono assoggettati alla tutela previdenziale applicabile alla generalità dei lavoratori anche se operano al servizio personale del titolare o della sua famiglia;

- giardinieri e custodi che svolgono la loro attività presso una famiglia. Inoltre andrà precisato che la casa deve essere abitata esclusivamente dal datore di lavoro e dalla sua famiglia; nell'ipotesi in cui, invece, sia abitata anche da persone estranee al nucleo familiare del datore, i lavoratori saranno assicurati come dipendenti comuni;
- custodi o portieri di casa privata al servizio del nucleo familiare.

Il lavoro svolto da parenti ed affini del datore di lavoro si presume gratuito e non è quindi sottoposto al regime del lavoro domestico, salvo che non venga svolto in forma subordinata e retribuita. Inoltre non possono considerarsi collaboratori domestici le persone collocate alla pari (ad esempio studenti) che offrono limitate prestazioni di lavoro domestico in cambio di ospitalità e gli addetti alla pulizia negli uffici e negli stabili, i quali sono assicurati come lavoratori dipendenti comuni.

Prestazioni

I lavoratori domestici, qualunque sia la durata della loro attività lavorativa, hanno diritto alle seguenti forme di assicurazione previdenziale:

- invalidità, vecchiaia e superstiti;
- tubercolosi;
- disoccupazione involontaria;
- assegno per il nucleo familiare;
- maternità;

- infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Ai lavoratori domestici spetta, inoltre, l'assistenza sanitaria a carico del SSN, mentre non hanno diritto all'indennità di malattia da parte dell'INPS.

Forme di assicurazione previdenziale
invalidità, vecchiaia e superstiti
tubercolosi
disoccupazione involontaria
assegno per il nucleo familiare
maternità
infortuni sul lavoro e malattie professionali
assistenza sanitaria SSN
non hanno diritto all'indennità di malattia Inps

Regolarizzazione di un lavoratore domestico straniero

Lavoratori dell'Unione Europea e neo comunitari

I lavoratori comunitari (Austria, Belgio, Bulgaria, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Cipro, Lettonia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria) assunti per lavoro domestico, non sono soggetti a particolari vincoli o autorizzazioni e possono, pertanto, essere avviati con le normali regole in vigore per i cittadini italiani.

I cittadini bulgari e rumeni (neo comunitari) da occupare nel lavoro domestico e di assistenza alla persona non rientrano nel periodo transitorio agevolato scadente il 31 dicembre 2008 (Circolare Ministero dell'Interno 04 gennaio 2008, n. 52 - Ministero dell'Interno-Ministero della Solidarietà Sociale circolare congiunta n. 2 del 28 dicembre 2006 e n. 3 del 3 gennaio 2007), ma possono essere avviati senza la richiesta (con procedura semplificata) preventiva di nulla-osta allo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Lavoratore extracomunitario residente all'estero

Se l'assunzione riguarda un lavoratore extracomunitario residente all'estero, sarà necessario ottenere preventivamente l'autorizzazione dallo sportello Unico presso l'Ufficio territoriale del Governo (Utg) competente per territorio, nell'ambito dei flussi d'ingresso programmati per ciascun anno. All'invio telematico della domanda di nulla osta all'ingresso (che può essere numerica o nominativa), seguono numerosi passaggi che coinvolgono questura, sportello immigrazione, direzioni provinciali del lavoro. Le modalità di ingresso in Italia del cittadino extracomunitario, seguono un iter ben definito che richiede parecchi mesi.

Nella domanda, da inviare solo telematicamente (*tramite i consulenti del lavoro, abilitati dal Ministero dell'Interno all'utilizzo della procedura*), vanno indicati i dati delle parti, la dichiarazione di rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro, il numero dei collaboratori già occupati, le caratteristiche dell'alloggio offerto, la dichiarazione della capacità economica del datore di lavoro e l'impegno al pagamento delle spese di rientro in Patria del lavoratore.

Capacità economica ben definita

Riguardo la sussistenza della capacità economica del datore di lavoro, ai sensi della circolare del welfare n.1/05 (che modifica la n.55/00 e le soglie di reddito provinciali), il reddito annuo al netto dell'imposta posseduto dal datore, deve essere pari al doppio dell'ammontare della retribuzione annuale da corrispondere al lavoratore, aumentata dei contributi relativi.

La capacità economica sussiste, nel caso del lavoro domestico, ogni qualvolta il richiedente sia in possesso di un reddito annuo di importo almeno doppio rispetto al totale della retribuzione annua (oltre a eventuale vitto e alloggio), dovuta al lavoratore da assumere maggiorata degli oneri contributivi. Ricordiamo che è possibile cumulare i redditi dei parenti di primo grado (genitori e figli) anche se non conviventi. In assenza di tali soggetti, può essere effettuato il cumulo dei redditi di soggetti tenuti legalmente all'assistenza sulla base di un'autocertificazione dei medesimi. Nella domanda è previsto un campo per il reddito integrativo. Sono esentati da tale requisito i datori di lavoro affetti da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza. In tal caso la richiesta dovrà essere inoltrata per un addetto all'assistenza della persona (livello B) e non per le mansioni di colf (livello A).

Tali soggetti non dovranno produrre documenti relativi al reddito, ma il requisito della limitazione dell'autosufficienza dovrà risultare dal certificato rilasciato dall'apposita commissione medica istituita presso l'Asl.

LAVORO DOMESTICO rispetto di precisi riferimenti reddituali		
reddito annuo	cumulo dei redditi	esenzione
reddito annuo al netto dell'imposta pari al doppio dell'ammontare della retribuzione annuale da corrispondere al lavoratore, aumentata dei contributi relativi	possibile cumulo dei redditi dei parenti di primo grado (genitori e figli) anche se non conviventi, o di soggetti tenuti legalmente all'assistenza su autocertificazione	esenti da requisito reddito i datori affetti da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza

due casi pratici per determinare la capacità economica del datore di lavoro domestico	
Colf a 20 ore settimanali (orario minimo previsto) livello B	Prestatore d'assistenza a tempo pieno livello C super
costo totale annuo per il datore di lavoro (retribuzione per 13 mensilità e contributi) euro 7.088,00	costo totale annuo per il datore di lavoro (retribuzione per 13 mensilità e contributi) euro 13.859,00
Reddito necessario minimo € 14.176,00	Reddito necessario minimo € 27.718,00
N.B. <ul style="list-style-type: none"> • i livelli previsti dal CCNL settore collaboratori domestici vanno da "A" a "D super"; • tabelle elaborate con i minimi salariali 2008. 	

Condizione alloggiativa da supportare con idonea documentazione

Il datore di lavoro, per poter dichiarare la sussistenza di una sistemazione alloggiativa idonea sussistente al momento della firma del contratto, deve verificare che i locali posseggano il certificato di idoneità alloggiativa rilasciato dall'ufficio tecnico del comune dove è ubicato l'immobile (stabilisce il rispetto degli standard legali abitativi in rapporto tra superficie e occupanti, attesta la sua conformità ai parametri minimi previsti dalla legge regionale per l'edilizia residenziale pubblica). In alternativa, è necessario il parere igienico sanitario rilasciato dall'ufficio igiene pubblica dell'Asl di competenza (verifica il rispetto delle norme di abitabilità e di adeguatezza sanitaria dell'alloggio, attesta cioè l'idoneità igienico sanitaria del medesimo alloggio). La richiesta di questi documenti può essere presentata al comune o all'Asl dal proprietario, dall'affittuario o da chi detiene gratuitamente l'immobile.

La documentazione necessaria per il rilascio del permesso di soggiorno (ricevuta richiesta certificati al Comune o all'Asl e documentazione dell'effettiva disponibilità dell'alloggio) deve essere esibita dal lavoratore al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno.

Qualora il datore di lavoro intenda rivalersi delle spese per la messa a disposizione dell'alloggio, trattenendo dalla retribuzione mensile una somma massima pari ad un terzo del suo importo, la decurtazione deve essere espressamente prevista nella proposta di contratto di soggiorno, che ne deve determinare la misura. Non si fa luogo alla decurtazione con riferimento ai rapporti di lavoro per i quali il corrispondente contratto collettivo nazionale di lavoro fissa il trattamento

economico tenendo già conto che il lavoratore fruisce di un alloggio messo a disposizione dal datore.

requisiti dei locali	
in alternativa:	
certificato di idoneità alloggiativa	parere igienico sanitario
certificato di idoneità alloggiativa rilasciato dall'ufficio tecnico del comune dove è ubicato l'immobile (stabilisce il rispetto degli standard legali abitativi in rapporto tra superficie e occupanti, attesta la sua conformità ai parametri minimi previsti dalla legge regionale per l'edilizia residenziale pubblica)	parere igienico sanitario rilasciato dall'ufficio igiene pubblica dell'Asl di competenza (verifica il rispetto delle norme di abitabilità e di adeguatezza sanitaria dell'alloggio, attesta cioè l'idoneità igienico sanitaria del medesimo alloggio)

il datore di lavoro può rivalersi delle spese di messa a disposizione dell'alloggio:	
trattenendo dalla retribuzione mensile una somma massima pari ad un terzo del suo importo	non può decurtare se il ccnl fissa il trattamento stabilendo la fruizione dell'alloggio

Impegno del datore di lavoro al pagamento delle spese di viaggio in caso di rientro coatto

La legge n. 189/02 (Bossi-Fini) impone ai datori di lavoro l'impegno al pagamento delle spese di viaggio per l'eventuale rientro del lavoratore nel paese di provenienza. Il datore deve quindi impegnarsi a tale pagamento già all'atto della richiesta

di nulla osta all'ingresso. Ogni datore di lavoro che si succede nel corso del tempo si impegna nel medesimo modo.

L'impegno preso dal datore deve intendersi verso lo Stato, quindi il pagamento avverrà solo nell'eventuale ipotesi di richiesta dello stesso. Non può trattarsi di impegno preso nei confronti del lavoratore, perché in tale ipotesi il datore non potrebbe avere la certezza dell'effettuazione effettiva del viaggio. Trattandosi di impegno nei confronti dello Stato, l'obbligo sussiste solo nei casi di rimpatrio coatto.

L'impegno del datore di lavoro, presente in ogni contratto di soggiorno stipulato dallo straniero, fa ritenere che possa trattarsi di un obbligo solidale ed esclude che il pagamento vada effettuato in ogni caso di cessazione di rapporto. I merito ai diversi impegni assunti dai vari datori di lavoro con lo stesso straniero, la circolare del ministero dell'interno n.47683 del 7 agosto 2002 conferma che obbligati al pagamento delle spese di viaggio sono anche i datori di lavoro precedenti. Si verifica quindi una possibilità di frazionare il costo tra coloro che hanno ottenuto prestazioni lavorative dallo straniero extracomunitario.

impegno al pagamento delle spese di viaggio				
formulato all'atto della richiesta di nulla osta	attivabile su richiesta dello Stato	obbligo solidale fra datori da frazionare	non è un impegno preso nei confronti del lavoratore	valido solo in caso di rientro per rimpatrio coatto

Lavoratore extracomunitario al seguito del datore

Un caso particolare è rappresentato dalla possibilità di ingresso, al di fuori dei flussi programmati, concessa ai lavoratori domestici stranieri al seguito di datore di lavoro presso il quale prestava già opera lavorativa all'estero. Ai sensi dell'art. 27 lettera e) del TU immigrazione, è possibile per il datore di lavoro ottenere il nulla osta presentando la specifica richiesta allo Sportello unico per l'Immigrazione, formulando la proposta di contratto di soggiorno. La richiesta è finalizzata alla prosecuzione del rapporto di lavoro già in essere all'estero (a tempo pieno e in corso da almeno un anno) e può essere inoltrata dai datori di lavoro italiani o comunitari residenti all'estero che di trasferiscono in Italia.

Lavoratore extracomunitario già presente in Italia

Per l'assunzione di stranieri extracomunitari che sono già presenti in Italia con regolare permesso di soggiorno è necessario stipulare un contratto di soggiorno su modello Q e spedirlo entro 5 giorni dall'assunzione all'Utg competente.

Il Ministero dell'Interno con circolare n. 465 del 29 gennaio 2008, ha ribadito che nel caso di instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro con cittadino extracomunitario, il datore di lavoro deve spedire con raccomandata A/R anche il contratto di soggiorno (modello Q) allo Sportello Unico per l'Immigrazione presso la Prefettura competente.

Il modello Q è stato predisposto per le assunzioni di lavoratori extracomunitari già presenti in Italia ed in possesso di permesso di soggiorno, in corso di validità, che abiliti allo svolgimento di attività di lavoro subordinato. Tale modello va usato solo in caso di contratto di soggiorno concluso direttamente tra le parti (quindi non per il primo ingresso).

Ai sensi dell'art. 5 bis del Dlgs n. 286/98 (Testo unico sull'immigrazione) il contratto di soggiorno per lavoro subordinato stipulato fra datore di lavoro italiano o straniero regolarmente soggiornante in Italia e un prestatore di lavoro cittadino di uno Stato non appartenente all'Ue deve contenere:

- la dichiarazione da parte del datore di lavoro della sussistenza di un alloggio che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- l'impegno al pagamento da parte del datore di lavoro delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza;
- l'impegno a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro;
- le condizioni contrattuali applicate (qualifica, livello, mansioni, orario, retribuzione, durata del rapporto, ecc.);
- gli estremi del permesso di soggiorno in possesso del lavoratore.

Allo stato attuale solo le variazioni, le condizioni contrattuali e gli estremi del permesso di soggiorno sono contenute nel modello unificato UNILAV.

Nel contratto di soggiorno sono contenute anche alcune importanti dichiarazioni che il datore di lavoro dovrà fornire:

- che la sistemazione alloggiativa del lavoratore indicata nel contratto è conforme ai parametri di legge e a richiesta dello Sportello Unico per l'Immigrazione sarà esibita la relativa certificazione rilasciata dal Comune o dalla ASL ovvero la domanda diretta ad ottenerla;
- essere in regola con i versamenti contributivi ed assicurativi dovuti per il personale occupato;
- non aver effettuato negli ultimi 12 mesi licenziamenti per riduzione di personale né di aver attualmente in forza lavoratori in C.I.G. aventi qualifica corrispondente a quella di assunzione del lavoratore non appartenente all'UE;
- che il rapporto di lavoro non sarà risolto, se non per motivi di legge o di contratto prima della scadenza prevista;
- che non ricorrono i divieti di cui all'art. 3 del Dlgs n. 368/01 (norme sul lavoro a termine): sostituzione di lavoratori in sciopero, unità che hanno effettuato licenziamenti collettivi, unità nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.

Per i titolari di Permesso di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo (ex Carta di soggiorno per cittadini stranieri), non è necessario stipulare il contratto di soggiorno (modello Q) né all'atto dell'assunzione né successivamente, in quanto la carta è a tempo indeterminato.

Per i titolari di permesso di soggiorno per motivi diversi da quello di lavoro subordinato, che consentano lo svolgimento di attività lavorativa (ad es. permesso per lavoro autonomo, ricongiungimento familiare, motivi familiari, umanitari, asilo ecc.) non sarà necessario, all'atto dell'assunzione, stipulare il contratto di soggiorno (modello Q), e pertanto il datore di lavoro non risulta tenuto, in questa fase, a verificare l'idoneità dell'alloggio e ad assumersi la responsabilità del pagamento delle spese di rimpatrio. Occorrerà, in tali ipotesi, compilare il contratto di soggiorno solamente qualora detto permesso dovesse essere convertito in permesso per lavoro (su richiesta da parte del lavoratore).

<i>Lavoratori dell'Unione Europea e neo comunitari</i>	<i>Lavoratore extracomunitario residente all'estero</i>	<i>Lavoratore extracomunitario già presente in Italia</i>
Austria, Belgio, Bulgaria, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania,	autorizzazione dallo sportello Unico presso l'Ufficio territoriale del Governo (Utg) competente per territorio, nell'ambito dei flussi d'ingresso	contratto di soggiorno su modello Q da spedire entro 5 giorni dall'assunzione all'Utg competente

Lussemburgo, Malta, Cipro, Lettonia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria	programmati per ciascun anno	
non sono soggetti a particolari vincoli o autorizzazioni	invio della domanda in forma telematica	raccomandata A/R
avviati con le normali regole in vigore per i cittadini italiani	tramite un Consulente del lavoro abilitato	esenti dalla stipula del modello Q se il lavoratore possiede la carta di soggiorno
	datore deve verificare l'idoneità dell'alloggio ed assumersi la responsabilità del pagamento delle spese di rimpatrio	datore deve verificare l'idoneità dell'alloggio ed assumersi la responsabilità del pagamento delle spese di rimpatrio
scelta per il rispetto del CCNL	obbligo di rispetto del CCNL	obbligo di rispetto del CCNL
	necessità di reddito adeguato del datore di lavoro	esenti dalla stipula del modello Q se il lavoratore possiede un permesso per lavoro autonomo, ricongiungimento familiare, motivi familiari, umanitari, asilo ecc.

Comunicazioni per l'assunzione

La comunicazione di assunzione va effettuata il giorno precedente all'inizio dell'attività del domestico. L'obbligo di invio informatico della comunicazione (in vigore dall'11 gennaio 2008 con un periodo di sperimentazione fino al 29 febbraio 2008), non si applica ai datori di lavoro domestico, che potranno effettuare le comunicazioni anche con modalità diverse, purché atte a documentare la data certa di trasmissione. Anche per questi ultimi, infatti, vale il principio secondo il quale, indipendentemente dal mezzo prescelto, la comunicazione deve contenere la "data certa" di trasmissione.

L'inoltro della comunicazione cartacea può avvenire:

- consegna a mano, avendo cura di farsi rilasciare dall'Ufficio un protocollo contenente data di consegna e ufficio che lo rilascia;
- via fax, in questo caso bisogna conservare la ricevuta con l'indicazione della data di invio;
- raccomandata A/R.

Queste modalità saranno sempre valide, anche dopo il 1° marzo 2008. Per i datori di lavoro domestico, infatti, non vale il periodo transitorio previsto per le altre tipologie di datori di lavoro (Ministero del lavoro, comunicato del 15 gennaio 2008).

L'invio non per via telematica, da parte dei datori di lavoro domestico, dovrà essere effettuato utilizzando un

facsimile cartaceo del modello “Unificato Lav”, presente sul sito ministeriale.

Modello di assunzione per lavoro domestico reperibile SU:

<http://www.lavoro.gov.it/CO/LM/ServiziMinistero/Standard/>

<http://www.lavoro.gov.it/nr/rdonlyres/a6e554af-8044-4b81-aa1d-2f1c635a3f88/0/unilavdomesticoefficienzaassunzione.pdf>

Comunicazione di assunzione in formato cartaceo	
consegna a mano	il Centro per l'impiego deve rilasciare un protocollo contenente data di consegna e ufficio che lo rilascia
via fax	è necessario conservare la ricevuta con l'indicazione della data di invio
raccomandata	ricevuta di ritorno

Comunicazione di assunzione in formato telematico (facoltativa)	
accreditamento al servizio informatico regionale	dove è ubicata la sede di lavoro
invio della comunicazione di assunzione informatica	utilizzando il modello Unilav
comunicazione valida anche agli effetti di Inps e Inail	

La pluriefficacia della comunicazione, a decorrere dall'11/1/2008, è assicurata dai servizi informatici regionali del Ministero del Lavoro, attraverso l'inserimento del modulo nei sistemi applicativi dei servizi competenti ed è resa disponibile agli Enti Previdenziali attraverso il sistema di cooperazione applicativa telematica. L'obbligo di invio della DNA all'Inail è cessato l'11 gennaio 2008 (Comunicato stampa e Circolare Inail n. 2 del 10 gennaio 2008). Sono abrogati, a decorrere dall'11 gennaio 2008, i modelli LD09 precedentemente utilizzati per l'iscrizione dei lavoratori all'Inps (messaggio Inps n.1440 del 17 gennaio 2008).

IL MINISTERO RISPONDE

1 Devo assumere una collaboratrice domestica extracomunitaria in regola con il permesso di soggiorno.

Cosa devo fare? A chi posso rivolgermi?

A partire dall'11 gennaio 2008 per comunicare l'assunzione di un collaboratore domestico, il datore di lavoro deve inviare il modello Unificato Lav al Centro per l'impiego di riferimento. Il datore di lavoro domestico può comunicare l'assunzione di un lavoratore in due modi:

- accreditandosi al servizio informatico regionale ove è ubicata la sede di lavoro e inviare la comunicazione di assunzione informatica, utilizzando il modello UniLav. Tale comunicazione è valida anche agli effetti di Inps e Inail;

- utilizzando il modello cartaceo, allegato alla circolare del 21 dicembre 2007 e disponibile nell'area «scarica i modelli», inviandolo al Centro per l'impiego competente che dovrà rilasciare una ricevuta avente data certa di trasmissione (raccomandata A/R) oppure consegnandolo a mano, facendosi rilasciare una ricevuta attestante la data e l'ora di ricezione (protocollo informativo). In entrambi i casi vale la cosiddetta pluriefficacia che esime il datore di lavoro dal rivolgersi anche agli istituti previdenziali e allo Sportello unico in caso di rapporti di lavoro che coinvolgono extracomunitari.

2 Nel caso di assunzione di una badante straniera, qual è l'ufficio competente per la comunicazione, il Centro per l'impiego territoriale o il Comune dove opera il lavoratore?

Nel caso evidenziato, l'ufficio a cui inviare la comunicazione è il Centro per l'impiego di competenza della sede di lavoro del collaboratore.

3 L'assunzione del «collaboratore familiare» (badante o Colf non imprenditore) assunto dal committente privato

non imprenditore è soggetta all'obbligo di comunicazione preventiva?

Gli eventi relativi a rapporti di lavoro di badanti, colf, eccetera sono soggetti alla comunicazione di cui alla legge 296/2006 poiché sono a tutti gli effetti lavoratori subordinati con i quali si stipula apposito contratto di lavoro.

Quindi, nel caso specifico, la comunicazione di assunzione deve essere inviata entro le ore 24 del giorno antecedente l'instaurazione del rapporto.

4 Nel caso di assunzioni di badanti è necessario compilare la denuncia online all'Inps?

La comunicazione di assunzione dei lavoratori domestici segue le regole del decreto interministeriale 30 ottobre 2007, a partire dall'11 gennaio 2008, e quindi tali comunicazioni devono essere effettuate al Centro per l'impiego di competenza della sede di lavoro. La comunicazione vale anche ai sensi Inps. Se la comunicazione è avvenuta prima della data di entrata in vigore del decreto interministeriale valevano le regole precedentemente in vigore.

5 Attraverso la comunicazione unica si assolve anche all'obbligo di invio della comunicazione al Sui (Servizio unico per l'immigrazione)? Non bisogna neppure inviare il contratto di soggiorno previsto nei casi di assunzione di extracomunitari in possesso di permesso con motivazione di lavoro subordinato?

Dall'11 gennaio 2008 non dovranno essere fatte le comunicazioni relative ai rapporti di lavoro instaurati, prorogati o cessati con lavoratori stranieri al Sui, perché queste verranno messe a disposizione del ministero dell'Interno direttamente da questo Ministero. Il contratto di soggiorno dovrà continuare ad essere inviato secondo la normativa vigente.

Comunicazioni per ospitalità e alloggio di stranieri

Chiunque, a qualsiasi titolo, dia alloggio ovvero ospiti uno straniero o apolide, anche se parente o affine o gli ceda in proprietà o godimento beni immobili posti in Italia, è tenuto a darne apposita comunicazione entro 48 ore all’Autorità di Pubblica Sicurezza competente per territorio.

Rimangono, quindi, in vigore le comunicazioni obbligatorie scritte per alloggio, o ospitalità, mentre è stato, invece, abolito dall’1 gennaio 2007, l’obbligo di comunicare alla PS l’assunzione.

Nei comuni dove non sono presenti gli uffici della questura, la comunicazione va inoltrata al Sindaco del comune in quanto riveste anche la carica di Autorità di Pubblica Sicurezza.

I termini delle comunicazioni, da effettuare all’Autorità di Pubblica sicurezza competente per territorio, sono di 48 ore dalla stipula del contratto.

Le comunicazioni devono contenere le generalità del denunciante (es. ospitante) e dello straniero o apolide, gli estremi del passaporto o del documento identificativo e l’esatta ubicazione dell’immobile ceduto ed il titolo per il quale la comunicazione viene presentata (art. 7 Testo Unico Immigrazione).

La sanzione amministrativa per le violazioni di comunicazione è pari al pagamento di una somma da euro 160,00 a euro 1.100,00.

Obblighi del lavoratore

E' necessario che il lavoratore presenti al datore di lavoro i seguenti documenti:

Lavoratori in genere

- carta d'identità o altro documento equivalente ed eventuali diplomi o attestazioni professionali specifici;
- numero di codice fiscale

Lavoratori minorenni

Dal 1 settembre 2007 i datori di lavoro possono assumere minori solo se hanno portato a termine il periodo di istruzione obbligatoria pari a 10 anni e comunque hanno compiuto 16 anni.

In aggiunta ai documenti sopra indicati vanno presentati:

- dichiarazione, rilasciata dai genitori o da chi esercita la potestà e vidimata dal Sindaco del Comune di residenza, con cui si acconsente che il lavoratore viva presso la famiglia del datore di lavoro;
- certificato di idoneità al lavoro rilasciato a seguito di visita medica preventiva effettuata dall'Ufficiale sanitario.

Lavoratore straniero

In aggiunta ai documenti indicati, va presentato il permesso di soggiorno per motivi di lavoro rilasciato dalla Questura.

Obblighi fiscali

Il datore di lavoro domestico può trattenere dallo stipendio solo gli importi relativi alla quota di contribuzione spettante al lavoratore. Non essendo sostituto d'imposta non è invece tenuto ad applicare le ritenute ai fini fiscali. Ha però l'obbligo di rilasciare al lavoratore una dichiarazione relativa alle retribuzioni percepite durante l'anno, che evidenzia l'importo trattenuto quale contribuzione all'assicurazione generale obbligatoria.

Tale dichiarazione potrà essere utilizzata dal lavoratore per la denuncia fiscale dei propri redditi.

Contratto collettivo nazionale

Contratto collettivo nazionale di riferimento per i collaboratori domestici:

*CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI
LAVORO DOMESTICO*

13 FEBBRAIO 2007

Decorrenza 1° marzo 2007 - Scadenza 28 febbraio 2011

Accanto alla regolamentazione legale, si è ampliata la contrattazione collettiva (dal maggio 1974) per stabilire

condizioni generali più favorevoli. Sono tenuti ad applicare le disposizioni del CCNL solo i datori di lavoro aderenti a FIDALDO e DOMINA, firmatari i lavoratori iscritti alla FEDERCOLF, FILCAMS-CIGL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL. Per il datore di lavoro è possibile applicare la normativa contrattuale collettiva anche senza che ne sussista l’obbligo: l’adesione può essere esplicita, mediante rinvio effettuato nella lettera di assunzione, oppure implicita per applicazione di fatto degli istituti contrattuali.

Di fatto il CCNL costituisce un punto di riferimento per la determinazione e la qualificazione di alcuni istituti contrattuali. In ipotesi di conflitto tra datore di lavoro domestico e lavoratore, non obbligati al rispetto delle norme contrattuali, in ipotesi di un eventuale giudizio, il giudice potrà riferirsi alle norme del CCNL vigente. Il CCNL va rispettato in ogni caso di assunzione di lavoratore extracomunitario, questo in quanto l’impegno all’applicazione stessa è contenuta nella domanda telematica di nulla osta la lavoro e nel contratto di soggiorno.

obbligo del rispetto del CCNL		
datori iscritti a Fidaldo e Domina	firmatari del CCNL	rispetto integrale
datori non iscritti	per libera scelta	esplicita o implicita
datori in sede di controversie	rispetto imposto dal giudice	per dirimere le controversie
datori di lavoratori extracomunitari	impegno nella domanda d’ingresso	impegno nel contratto di soggiorno (esenzione per i titolari di carta di soggiorno e di permessi che consentono lo svolgimento del lavoro subordinato)

Categorie, classificazione, mansioni

CATEGORIE PARTICOLARI
Sono da considerare a tutti gli effetti lavoratori domestici :
parenti o affini del datore di lavoro che prestano attività lavorativa subordinata e retribuita o che si occupano dell'assistenza ad invalidi o ciechi (quest'ultimo caso vale anche per il coniuge);
persone addette al servizio diretto e personale dei componenti le comunità di tipo religioso, militare o di tipo assistenziale o convivenze senza fini di lucro, culturale, politico, sportivo o di svago;
autisti che prestano la loro opera alle dirette dipendenze dei membri di una famiglia;
giardinieri e custodi che svolgono esclusiva attività presso una famiglia

I prestatori di lavoro sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

Livello A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili :

Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone. Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a livello di

inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione. Al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale;

Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;

Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia;

Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco;

Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;

Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici;

Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;

Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Livello A super

Profili:

a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusive mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;

b) Baby sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

Livello B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;

Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;

Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;

Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;

Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;

Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;

Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;

Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltre ad occuparsi del rifacimento camere e

servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

Livello B super

Profilo:

Assistente a persone autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profilo:

Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

Livello C super

Profilo:

Assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello D

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

a) Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;

Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;

Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;

Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi ed, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;

Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;

Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

Livello D super

Profili:

Assistente a persone non autosufficienti (formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi

comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;

b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.

Note

Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.

Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.

La formazione del personale, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.

Contratto fra le parti (lettera di assunzione)

Ai sensi del Contratto collettivo nazionale di lavoro, tra le parti dovrà essere stipulato il contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

- a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- b) livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1 marzo 2007, nella ex terza categoria;
- c) durata del periodo di prova;
- d) esistenza o meno della convivenza;

- e) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza, purché in costanza di rapporto di lavoro;
- f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- h) collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata;
- i) retribuzione pattuita;
- j) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- k) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- l) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- m) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal contratto.

La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

Periodo di prova

I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo, per i lavoratori inquadrati nei livelli D, D super, e di 8 giorni di lavoro effettivo per quelli inquadrati negli altri livelli.

Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.

Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

Minimi contrattuali in vigore dal 2008

I nuovi minimi salariali per collaboratori domestici anno 2008		
Categorie	Conviventi (mensile)	Non conviventi (orario)
A	557,92	4,06
AS	659,36	4,77
B	710,08	5,07
BS	760,80	5,38
C	811,52	5,68
CS	862,24	5,98
D	1.164,40	6,90
DS	1.215,12	7,20
Categorie	Assistenza notturna (mensile)	
	Autosufficienti	Non
autosufficienti		
BS	874,92 euro	
CS		991,58
euro		
DS		1.224,89
euro		
	Presenza notturna (mensile)	
Livello unico		585,92 euro
	Indennità vitto e alloggio (giornaliero)	
Pranzo/prima colazione		1,666 euro
Cena		1,666 euro
Alloggio		1,441 euro

Orario di lavoro

E' prevista la deroga rispetto alla durata massima settimanale stabilita per la generalità dei lavoratori. L'orario di lavoro è rimesso agli accordi tra le parti. Il CCNL fissa per i lavoratori a tempo pieno i seguenti limiti massimi:

orario di lavoro per conviventi	
10 ore giornaliere non consecutive	54 ore settimanali
orario di lavoro per non conviventi	
8 ore giornaliere non consecutive	40 ore settimanali
	distribuite su 5 giorni o su 6 giorni
lavoratore convivente: <ul style="list-style-type: none"> • diritto al riposo di almeno 8 ore consecutive nell'arco delle 24 • riposo intermedio non retribuito non inferiore a 2 ore • riposo settimanale (di norma domenicale) pari a una giornata lavorativa intera o due mezze giornate di cui una di domenica 	

Ferie

Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, ferma restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile.

A norma dell'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso di cessazione del rapporto.

Le ferie hanno di regola carattere continuativo, potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie (salvo il caso previsto per rimpatrio di extracomunitari), deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

Ferie retribuite	
26 giorni lavorativi	compatibili con le esigenze del datore e del lavoratore
carattere continuativo	possibile il frazionamento in due periodi l'anno
fruizione entro l'anno di maturazione	almeno due settimane
diritto alla retribuzione	1/26 della retribuzione globale di fatto mensile
se usufruisce di vitto e alloggio	diritto al compenso sostitutivo durante le ferie

Lavoro ripartito o job sharing

E' consentita l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.

Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta. Nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al CCNL, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.

Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.

Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano

l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente; in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c. Analogamente è data facoltà al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

job sharing				
caratteristiche	assunzioni e in solido dell'obbligazione	ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa	forma scritta	divieto di sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati
particolarità	il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo	facoltà di determinare, sostituzioni, modifiche alla collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro	indicare -trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al contratto collettivo,	in caso di recesso di uno dei coobbligati: il lavoratore può indicare la persona con la quale (previo consenso del datore di

	all'altro obbligato		-misura percentuale -collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale previsto da ciascuno	lavoro) potrà assumere in solido la prestazione di lavoro
Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale				

Malattia

Se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non paga alcuna indennità.

Il contributo versato all'INPS, infatti, assicura le prestazioni sanitarie e farmaceutiche, ma non il diritto all'indennità di malattia, a differenza di quanto accade per la generalità degli altri lavoratori.

Quando è ammalato, il lavoratore domestico, convivente o non convivente, ha diritto alla

conservazione del posto, per periodi differenti secondo l'anzianità maturata presso la stessa

famiglia.

In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:

- 1) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
- 2) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
- 3) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

Durante tali periodi decorre la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui ai punti 1, 2, 3, nella seguente misura:

- fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
- dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.

durante la malattia		
anzianità	retribuzione fino ad un massimo di	conservazione del posto (nell'anno solare = 365 giorni dall'evento)
fino a 6 mesi	8 giorni	10 giorni di calendario
oltre i 6 mesi e fino a 2 anni	10 giorni	45 giorni di calendario
oltre i 2 anni	15 giorni	180 giorni di calendario

fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
dal 4° giorno al 15°, il 100% della retribuzione globale di fatto.

Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:

- 1) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
- 2) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;
- 3) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.

Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:

- entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni, ma che proseguono oltre tale termine.

La denuncia all'INAIL deve essere redatta su apposito modello e corredata dal certificato medico. La denuncia deve anche essere trasmessa entro gli stessi termini all'autorità di Pubblica sicurezza.

Sul modulo di denuncia di infortunio devono essere riportate le notizie richieste. In particolare:

- generalità del datore di lavoro e dell'infortunato; rispettivi codici fiscali e recapiti;
- codice assegnato ai fini del versamento dei contributi;
- giorno e ora dell'infortunio;

- data di abbandono del lavoro;
- cause e circostanze dell'infortunio;
- nominativo degli eventuali testimoni;
- natura e sede anatomica della lesione.

Nei dati retributivi devono essere inoltre indicati:

- durata normale della settimana di lavoro e la misura della retribuzione oraria sulla quale si versano i contributi INPS;
- se il lavoratore domestico a ore lavora anche presso altre famiglie, devono essere specificati i nominativi degli altri datori di lavoro, il numero delle ore settimanali svolte presso di loro e la retribuzione convenzionale oraria.

Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.

L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

L' infortunio e la malattia professionale in periodo di prova o di preavviso sospendono la decorrenza degli stessi.

Infortunio sul lavoro		
conservazione del posto	nell'anno solare: 365 giorni decorrenti dall'evento	<ul style="list-style-type: none"> • per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario; • per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario; • per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario
denuncia d'infortunio	su apposito modello da presentare o spedire <ul style="list-style-type: none"> • all'Inail • all'Autorità di PS 	<ul style="list-style-type: none"> • entro 24 ore per infortuni mortali • entro 2 giorni per eventi superiori a 3 giorni • entro 2 giorni per eventi inferiori a 3 giorni che proseguono oltre
elementi da indicare nella denuncia d'infortunio	<ul style="list-style-type: none"> - generalità del datore di lavoro e dell'infortunato; rispettivi codici fiscali e recapiti; - codice assegnato ai fini del versamento dei contributi; - giorno e ora dell'infortunio; - data di abbandono del lavoro; - cause e circostanze dell'infortunio; - nominativo degli eventuali testimoni; - natura e sede anatomica della lesione - orario e retribuzione 	

corresponsione della retribuzione	datore di lavoro	per i primi 3 giorni
	Inail	dal 4° giorno d'infortunio

Divieto di licenziamento in periodo di gravidanza e puerperio

Una delle diversità tra le colf e le altre lavoratrici riguarda la mancata estensione alle prime del divieto di licenziamento nel periodo di gravidanza e puerperio.

La Corte Costituzionale ha, infatti, escluso più volte l'illegittimità di tale mancata estensione. Questo orientamento non risulta in linea con il costante indirizzo degli ultimi anni, volto alla completa salvaguardia della maternità che non tollera esclusioni o vuoti normativi.

Il CCNL, invece, prevede l'applicazione delle norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri anche ai collaboratori domestici. Dall'inizio della gestazione e fino alla cessazione del periodo di astensione per congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. L'eventuale licenziamento intervenuto in tale periodo è nullo.

Periodi di astensione per maternità/paternità

Ai sensi dell'art.62 del dlgs n.151/01, noto come TU sulla maternità, è fatto divieto di adibire le gestanti al lavoro durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo gli anticipi disposti dalle DPL, per il periodo che intercorre dalla data presunta alla data effettiva del parto, durante i tre mesi dopo il parto e durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora questo avvenga in data anticipata rispetto a

quella presunta (tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità post partum).

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre ha diritto di astenersi dal lavoro per maternità obbligatoria, alle condizioni sopra elencate e nei primi tre mesi di vita del bambino (congedo di paternità).

Diritto alla maternità condizionata al versamento dei contributi

La Corte Costituzionale, chiamata a decidere riguardo alla presunta violazione del principio di uguaglianza per la disparità di trattamento tra le lavoratrici domestiche e le altre categorie di lavoratrici in maternità, si è espressa con la sentenza n.334/02.

Nel corso di una controversia in materia previdenziale, promossa per ottenere il riconoscimento del diritto all'indennità di maternità, la Corte d'Appello di Venezia aveva sollevato, in relazione agli artt. 3, 37 e 38 della Costituzione, questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 del DPR n. 1403/71 (Disciplina dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, nonché dei lavoratori addetti a servizio di riassetto e pulizia dei locali).

La generalità delle lavoratrici acquista, infatti, il diritto all'indennità di maternità all'atto dell'assunzione, mentre la colf, ai sensi dell'art.4 citato, la può ottenere solo se risultano versati o dovuti dal datore di lavoro (anche in altri settori contributivi):

- 52 contributi settimanali nei 24 mesi che precedono l'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro,
- 26 contributi settimanali nei 12 mesi che precedono l'inizio dell'astensione obbligatoria.

La Corte Costituzionale, respingendo la questione in quanto inammissibile, ha riaffermato che l'indennità delle lavoratrici domestiche è legata al versamento dei contributi da parte del datore, mentre quella delle altre lavoratrici è concessa senza requisiti contributivi (anche in caso d'assenza, disoccupazione, sospensione) con il solo vincolo del mancato superamento dei 60 giorni dalla data di uscita dal lavoro e l'inizio del congedo per maternità (contiguità con il rapporto di lavoro).

Per la generalità delle lavoratrici il dato fondamentale è costituito dalla retribuzione media globale giornaliera percepita nel periodo precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

Per le collaboratrici domestiche, invece, i contributi sono accreditati a seconda delle settimane di lavoro per ciascun trimestre (sempre che per ciascuna settimana risulti una contribuzione media corrispondente ad un minimo di 24 ore).

La seconda diversità rispetto alla generalità delle lavoratrici è la mancata estensione del divieto di licenziamento nel periodo di gravidanza e puerperio (la Corte ha escluso più volte

l'illegittimità di tale mancata estensione). Questo giustifica il fatto che il diritto della lavoratrici domestiche non sia subordinato al requisito della contiguità del periodo di congedo del rapporto di lavoro.

La sentenza non risulta in linea con il costante orientamento degli ultimi anni, volto alla completa tutela della maternità che non tollera esclusioni né vuoti normativi, dovendo assicurare a tutte le lavoratrici un livello di protezione tale da consentire l'adeguata salvaguardia sancita costituzionalmente.

Le sentenze della Corte Costituzionale susseguitesi negli anni hanno riconosciuto alla donna la sua importante funzione familiare, hanno perseguito l'obiettivo della speciale ed adeguato sostegno sia alla madre sia al bambino, con il riconoscimento della necessità di tutelare la loro vita, evitando che le madri siano indotte a continuare l'attività lavorativa nei periodi di gravidanza e puerperio. Un altro obiettivo è stato evitare che le madri subiscano un decremento di reddito, impedendo anche che la maternità si colleghi ad uno stato di bisogno e non subisca condizionamenti, specialmente economici.

Cessazione del rapporto

Il rapporto di lavoro può essere risolto per:

- scadenza del termine (contratti a tempo determinato)
- recesso durante il periodo di prova

- recesso del datore di lavoro (se avviene per giusta causa al lavoratore non compete l'indennità di preavviso)
- dimissioni del lavoratore (se avvengono per giusta causa al lavoratore compete l'indennità di preavviso)
- risoluzione consensuale fra le parti
- impossibilità sopravvenuta (per fatti non imputabili alle parti)
- morte del lavoratore.

Ai sensi del CCNL, il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali:

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.

per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali:

- fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 8 giorni di calendario;
- oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario.

Per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di:

- 30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità,
- 60 giorni di calendario per anzianità superiore.

Alla scadenza del preavviso, l'alloggio dovrà essere rilasciato, libero da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.

Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.

Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.

In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.

I familiari coabitanti, risultanti dallo stato di famiglia, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

La cessazione del rapporto va comunicata entro 5 giorni al Centro per l'Impiego competente con modello reperibile al sito:

http://www.lavoro.gov.it/nr/rdonlyres/f660ed48-7ef4-404f-af5c-7de4bd3817af/0/unilav_domestico_cessazione.pdf

Termini di preavviso	
<i>per rapporti non inferiori a 25 ore settimanali</i>	
fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro	15 giorni di calendario
oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro	30 giorni di calendario
termini ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore	
<i>per rapporti inferiori alle 25 ore settimanali</i>	
fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro	8 giorni di calendario
oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro	15 giorni di calendario
<i>per portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente</i>	
sino ad un anno di anzianità	30 giorni di calendario
per anzianità superiore ad un anno	60 giorni di calendario

Calcolo del TFR

Ai fini del calcolo del TFR andranno fatte le seguenti distinzioni:

- per il periodo dal 1 gennaio 1990 in poi valgono le regole comuni sul calcolo del TFR: la retribuzione annua diviso 13,5 rivalutata annualmente;
- per il periodo fino al 31 maggio 1982 il tfr si calcola in un determinato numero di giorni per ogni anno di anzianità (8, 15 o 20 giorni);
- per il periodo dal 1 giugno 1982 al 31 dicembre 1989 si considera la retribuzione complessiva liquidata ogni anno diviso per 13,5, moltiplicato per 76,92 e diviso 100.

Il datore di lavoro domestico non riveste la qualifica di sostituto d'imposta e pertanto non deve operare la ritenuta IRPEF neanche sul TFR.

Deducibilità degli oneri contributivi

L'art. 30 della legge fiscale collegata alla Finanziaria 2000, si è occupata della deducibilità degli oneri contributivi relativi ai servizi domestici. Con questa norma, integrata anche dalla circolare del ministero delle finanze n. 270/E del 16.11.2000, si prevede che una parte delle spese sostenute per il pagamento dei collaboratori familiari (addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare) possa essere recuperata in

sede di dichiarazione dei redditi. I costi sostenuti per i soli contributi previdenziali e assistenziali pagati all'INPS (non anche la retribuzione corrisposta) potranno essere dedotti dal reddito in sede di Unico. I contributi diventano oneri deducibili riducendo il reddito imponibile fino ad un massimo di 1.549,37 euro annui.

La circolare n.207/E prevede l'obbligo della conservazione dei documenti comprovanti i versamenti effettuati, questo al fine di favorire l'esibizione agli uffici dell'amministrazione finanziaria in caso di necessità, ma evidentemente manca il raccordo telematico con l'INPS che gestisce l'assicurazione dei lavoratori domestici.

Ulteriore detrazione per l'assistenza a soggetti non autosufficienti

I soggetti non autosufficienti, quando sostengano spese per retribuire i collaboratori che li assistono nelle funzioni della vita quotidiana, nonché i soggetti che devono far fronte a tali spese per l'assistenza di un familiare, possono oggi contare su doppie agevolazioni per gli oneri sostenuti per tale personale.

I familiari indicati dalla norma sono quelli elencati all'art. 433 del codice civile: coniuge, figli, genitori, generi, e nuore, suoceri, fratelli e sorelle, ma non è indispensabile che siano considerati a carico del soggetto che sostiene la spesa e nemmeno che siano con esso conviventi.

Per mancanza di autosufficienza (certificato dal medico) deve intendersi l'incapacità a svolgere i quotidiani atti quali vestirsi, mangiare, espletare le funzioni fisiologiche, curare

l'igiene personale, deambulare. Anche la presenza di una sola di tali condizioni o la necessità di sorveglianza continuata rientra fra i casi di non autosufficienza. La situazione di non autosufficienza personale prescinde dall'esistenza di una patologia medico-sanitaria, pertanto le persone che assistono il soggetto non autosufficiente non devono necessariamente essere in possesso di particolari qualifiche professionali.

La Finanziaria 2005 comma 349 b 3 (illustrata dalla circolare dell'Agenzia delle entrate n. 2/05 punto 4) ha introdotto, a determinate condizioni, una ulteriore deduzione pari a 1.820 euro. La disposizione è stata modificata dalla Legge n. 296/06 (Finanziaria 2006) art. 1 comma 319.

Oggi il compenso erogato a soggetti che prestano la propria opera a favore di persone non autosufficienti è detraibile (se il reddito complessivo annuo di chi sostiene l'onere non supera i 40.000 euro) nella misura del 19% fino ad un importo di 2.100,00 euro, per cui la detrazione massima consentita sarà pari a 399 euro a copertura delle spese sostenute per la propria assistenza o per quelle di un familiare non autosufficiente anche non convivente.

Questa detrazione interviene solo per le spese sostenute per i prestatori di assistenza e non per i collaboratori addetti ai servizi domestici genericamente intesi. Per questi ultimi rimane la deduzione dei contributi previdenziali già in vigore dal 2000.

I 2.100,00 euro sono l'importo massimo da utilizzare e deve essere riferito al contribuente, indipendentemente dal numero dei soggetti che assistono lui o il suo familiare (potrebbe aver sostenuto spese per se ed anche per un familiare, ma l'importo detraibile è sempre 2.100,00). Altra ipotesi frequente è quella della spesa per l'assistenza di un familiare sostenuta fra più

persone (esempio i figli per i genitori), in tale caso la spesa andrà divisa fra tutti i contribuenti e la soglia massima di detraibilità sarà sempre di 2.100,00 euro).

Le spese, per essere detratte, devono risultare da idonea documentazione.

Finanziaria 2006

319. All'articolo 15 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera *i-septies*) le spese, per un importo non superiore a 2.100 euro, sostenute per gli addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, se il reddito complessivo non supera 40.000 euro";

b) "Per le spese di cui alla lettera *i-septies*) del citato comma 1, la detrazione spetta, alle condizioni ivi stabilite, anche se sono state sostenute per le persone indicate nell'articolo 12 ancorche' non si trovino nelle condizioni previste dal comma 2 del medesimo articolo".

Versamenti all'Inps

Con scadenza trimestrale:

normalmente, i contributi si pagano a trimestri solari entro i seguenti termini:

dal 1° al 10 aprile, per il primo trimestre;

dal 1° al 10 luglio, per il secondo trimestre;

dal 1° al 10 ottobre, per il terzo trimestre;

dal 1° al 10 gennaio, per il quarto trimestre.

Quando cessa il rapporto di lavoro:

il versamento va effettuato entro 10 giorni dalla risoluzione del rapporto.

Quando il lavoratore fa domanda di pensione e continua a lavorare:

il versamento va effettuato l'ultimo giorno di calendario del mese in cui è stata presentata la domanda.

Il lavoratore continua a prestare servizio, pertanto, alla normale scadenza trimestrale saranno versati contributi per il resto del trimestre.

Attenzione: il pagamento dei contributi non può essere fatto né prima né dopo i termini indicati sopra. Se l'ultimo giorno utile per il versamento coincide con la domenica o con una festività, lo stesso è prorogato al giorno successivo non festivo.

Il versamento tardivo o parziale comporta per legge l'applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'INPS.

TARIFE PER FASCE CONTRIBUTIVE fonte Inps

**CONTRIBUTI
LAVORATORI
DOMESTICI**

da gennaio a dicembre 2008

Retribuzione Effettiva Oraria	Importo Contributivo Orario			
	Con quota assegni familiari		Senza quota assegni familiari	
	Totale contributo orario	Di cui a carico del lavoratore	Totale contributo orario	Di cui a carico del lavoratore

Rapporto di lavoro di durata fino alle 25 ore settimanali (*)

Retribuzione oraria effettiva da € 0 a € 6,95	Euro 1,29	Euro 0,31	Euro 1,25	Euro 0,31
Retribuzione oraria effettiva oltre € 6,95 fino a € 8,48	Euro 1,46	Euro 0,35	Euro 1,42	Euro 0,35
Retribuzione oraria effettiva oltre € 8,48	Euro 1,78	Euro 0,43	Euro 1,73	Euro 0,43

Rapporto di lavoro di durata non inferiore alle 25 ore settimanali (*)

	Euro 0,94	Euro 0,22	Euro 0,91	Euro 0,22
--	-----------	-----------	-----------	-----------

**CONTRIBUTI
LAVORATORI DOMESTICI** da gennaio a dicembre 2007

Retribuzione Effettiva Oraria	Importo Contributivo Orario			
	Con quota assegni familiari		Senza quota assegni familiari	
	Totale contributo orario	Di cui a carico del lavoratore	Totale contributo orario	Di cui a carico del lavoratore

Rapporto di lavoro di durata fino alle 25 ore settimanali (*)				
Retribuzione oraria effettiva da € 0 a € 6,83	Euro 1,27	Euro 0,30	Euro 1,23	Euro 0,30
Retribuzione oraria effettiva oltre € 6,83 fino a € 8,34	Euro 1,43	Euro 0,34	Euro 1,39	Euro 0,34
Retribuzione oraria effettiva oltre € 8,34	Euro 1,75	Euro 0,42	Euro 1,70	Euro 0,42

Rapporto di lavoro di durata non inferiore alle 25 ore settimanali (*)				
	Euro 0,92	Euro 0,22	Euro 0,90	Euro 0,22

(*) Gli importi contributivi della quarta fascia:

- sono indipendenti dalla retribuzione oraria corrisposta;
- si riferiscono ai servizi domestici effettuati presso uno stesso datore di lavoro con un minimo di 25 ore settimanali;
- vanno applicati sin dalla prima delle ore lavorate nel corso della settimana.

Calcolo dei contributi Inps

Sulla base della domanda e dei documenti presentati l'INPS provvede ad aprire una posizione assicurativa in favore del lavoratore domestico e ad inviare al datore di lavoro un blocchetto di bollettini di conto corrente postale per il versamento dei contributi dovuti in relazione al lavoro svolto dal dipendente.

Il contributo è commisurato alla paga effettiva oraria erogata al lavoratore domestico. Gli elementi che compongono la paga oraria sono i seguenti:

- 1- la retribuzione oraria di fatto concordata tra le parti;
- 2- la tredicesima mensilità (gratifica natalizia) ripartita in misura oraria;
- 3- il valore convenzionale del vitto e alloggio, ripartito in misura oraria.

Tredicesima mensilità

Per conoscere la quota oraria della tredicesima mensilità si deve dividere la paga effettiva oraria per 12. Il risultato è la quota di tredicesima da aggiungere alla paga concordata, ovviamente soltanto per individuare quale contributo debba essere versato all'INPS.

Vitto e alloggio

Se il lavoratore domestico mangia e dorme presso il datore di lavoro, il valore convenzionale del vitto e alloggio (o anche uno solo di loro, nel caso in cui si riceva anche una sola

prestazione in natura) deve essere aggiunto alla base oraria, sempre ed esclusivamente ai fini della determinazione dell'importo del contributo da versare.

INDENNITA' (valori giornalieri) valore convenzionale
pranzo e/o colazione 1,637
cena 1,637
alloggio 1,416
totale 4,69

Supponendo che tale valore sia pari a 4,69 euro giornaliero, si moltiplica questa cifra per il numero delle giornate in cui il lavoratore ha ricevuto le prestazioni in natura nel corso del mese e si ottiene il valore complessivo mensile. Questo risultato si divide per il numero delle ore retribuite nello stesso mese e si ottiene la quota da aggiungere alla paga oraria.

Il totale della paga oraria rileva ai fini contributivi solo per rapporti di lavoro di durata inferiore alle 25 ore settimanali.

Contributi pagabili on line

Dal 2007 i contributi si possono versare direttamente on-line. Per il versamento di quanto dovuto si potranno continuare ad utilizzare i bollettini di conto corrente, compilando lo stesso con tutti i dati inerenti, ovvero avvalersi del nuovo metodo del pagamento on line.

L'Inps, infatti, in collaborazione con Poste Italiane ha previsto la regolarizzazione dei versamenti on-line e per pagare in modo telematico ci si dovrà preventivamente registrare al sito di Poste Italiane (www.poste.it), in modo gratuito, e poi accedere al sito Inps nella sezione servizi on-line per il cittadino.

Dopo l'autenticazione, che avviene inserendo il codice fiscale del datore di lavoro e il codice del rapporto di lavoro, si passa al calcolo del contributo e del relativo addebito che può avvenire sul conto corrente BancoPosta, su carta postepay o su carta di credito abilitata al circuito internazionale Visa, Visa Electron e MasterCard.

Lavoro interinale

Il datore di lavoro può rivolgersi anche ad un'agenzia di lavoro interinale (cd. somministrazione o in affitto) per ottenere le prestazioni di un lavoratore domestico. I lavoratori domestici somministrati, avviati con la particolare procedura del lavoro in affitto, sono dipendenti dell'agenzia di lavoro e non della famiglia. L'agenzia stessa provvederà ad ogni adempimento conseguente all'assunzione.

Sanzioni per l'impiego di lavoratori non regolarizzati

La violazione dell'obbligo di comunicazione d'assunzione al Centro per l'impiego il giorno precedente all'instaurazione del rapporto di lavoro comporta l'applicazione della sanzione

amministrativa pecuniaria da € 100,00 ad € 500,00 per ogni lavoratore interessato (art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/03).

Anche ai rapporti di lavoro domestico, inoltre, si applica la maxisanzione (da 1.500 euro a 12.000 euro per ciascun lavoratore, maggiorata di 150 euro per ciascun giorno di lavoro effettivo) prevista per il lavoro irregolare. Il Ministero del lavoro ha esaminato il caso particolare del lavoro domestico (circolare n. 8906 del 4 luglio 2007) evidenziando che la mancata formalizzazione del rapporto di lavoro mediante documentazione obbligatoria è condizione fondante per la sanzione stessa, pur non essendo previsto nel lavoro domestico l'obbligo di istituire il libro matricola.

Nel caso di lavoratore assunto senza Comunicazione al Centro per l'impiego la legge l. 388/2000 prevede che, per l'omesso pagamento dei contributi di ogni lavoratore, il datore di lavoro debba pagare le sanzioni civili al tasso del 30% in base annua calcolate sull'importo dei contributi evasi con un massimo del 60% ed un minimo di 3.000 euro, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa accertata. Quindi, anche per una sola giornata di lavoro "in nero", il datore di lavoro può essere punito con la sanzione minima applicabile di 3.000 euro. Questa sanzione civile è cumulabile con le sanzioni amministrative per la mancata comunicazione al Centro per l'impiego.

Seguiranno le specifiche sanzioni per il caso di utilizzo del lavoratore in attività imprenditoriale o professionale.

In ipotesi di occupazione di lavoratori extracomunitari clandestini, inoltre, saranno applicate le specifiche sanzioni indicate in tabella.

Sanzioni per i datori di lavoro in materia di impiego di stranieri				
Violazione	Riferimento normativo	Sanzione	Ulteriore conseguenza	Maxi sanzione
<i>Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno</i>	art.22 comma 12 del T.U.	l'arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di euro 5.000 per ogni lavoratore impiegato	Rimane l'obbligo per il datore di corrispondere la retribuzione e di versare i contributi relativi, con acquisizione per lo straniero occupato del diritto alla protezione normativa per il periodo in cui è stato occupato	art.36 bis legge n.248/06
<i>Compiere atti o comportamenti discriminatori</i>	art.44 TU e art.388 comma 1 Codice Penale)	cessazione di tale comportamento, adottando provvedimenti atti a rimuoverne gli effetti.	La mancata osservanza da parte del datore comporta la reclusione fino a 3 anni o la multa da euro 103,29 a euro1.032,91	
<i>Favorire l'ingresso irregolare</i>	art.12 comma 1 Tu	reclusione fino a tre anni e con la multa fino a 15.000 euro per ogni persona		
<i>Favorire la permanenza in violazione delle norme</i>	art.12 comma 5 TU	reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a euro 15.493,71		

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI
LAVORO DOMESTICO
13 FEBBRAIO 2007**

**Legge 2 aprile 1958, n. 339
Per la tutela del lavoro domestico**

(pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 17 aprile 1958, n. 93)

N.B. A decorrere dalla data di nomina del primo governo costituito a seguito delle prime elezioni politiche successive all'entrata in vigore del d.lg. 30 luglio 1999, n. 300, le prefetture sono trasformate in uffici territoriali del governo; il prefetto preposto a tale ufficio nel capoluogo della regione assume anche le funzioni di commissario del governo (art. 11, d.lg. 300/1999, cit.).

1. Norme generali. - La presente legge si applica ai rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura. S'intendono per addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche.

2. Collocamento e avviamento al lavoro. - L'assunzione del personale domestico avviene direttamente, con l'obbligo per il datore di lavoro di denunciare, entro trenta

giorni dal compimento del periodo di prova, l'avvenuta assunzione al competente Ufficio di collocamento, di cui alla L. 29 aprile 1949, n. 264. Le associazioni di categoria a carattere nazionale e i patronati di assistenza, debitamente autorizzati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, possono occuparsi dell'avviamento al lavoro, dando comunicazione entro trenta giorni ai competenti uffici ministeriali dell'avvenuto collocamento. E' vietata l'attività di mediatoato comunque svolta, anche se autorizzata anteriormente alla data di pubblicazione della presente legge.

3. Assunzione. - Ai fini dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti personali: 1) libretto di lavoro ai sensi della L. 10 gennaio 1935, n. 112; 2) tessere e libretto delle assicurazioni sociali di cui al regolamento approvato con R.D. 28 agosto 1924, n. 1422, in quanto ne sia in possesso; 3) carta d'identità o documento equipollente; 4) tessera sanitaria ai sensi della L. 22 giugno 1939, n. 1239.

4. Lavoratori minorenni. - Il datore di lavoro che intende assumere un lavoratore minorenne dovrà farsi rilasciare, da chi esercita la patria potestà una dichiarazione scritta e vidimata dal sindaco del Comune di residenza del lavoratore, in cui si consente al minorenne di convivere presso la famiglia del datore di lavoro. Tale dichiarazione impegna il datore di lavoro a particolare cura del minorenne per lo sviluppo e il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale. In caso di licenziamento il datore di lavoro è obbligato a darne preventiva comunicazione a chi esercita la patria potestà.

5. Periodo di prova. - I lavoratori, di cui all'art. 1 della presente legge, con mansioni impiegate (precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomate, maggiordomi, dame di compagnia) ed altri lavoratori aventi analoghe funzioni sono soggetti ad un periodo di prova, regolarmente retribuito, che non può essere superiore ad un mese. I prestatori d'opera manuale specializzata o generica (cuochi, giardinieri, balie, guardarobiere, bambinaie comuni, cameriere, domestiche tuttofare, custodi, portieri privati, personale di fatica, stallieri, lavandaie) ed altri lavoratori aventi simili mansioni sono soggetti ad un periodo di prova, regolarmente retribuito, della durata massima di otto giorni lavorativi consecutivi. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Il lavoratore, che ha superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta, s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di

prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

6. Diritti e doveri. - Il lavoratore è tenuto a: prestare la propria opera con la dovuta diligenza secondo le necessità e gli interessi della famiglia per la quale lavora, seguendo le disposizioni dei datori di lavoro; mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare. Il datore di lavoro è tenuto a: corrispondere puntualmente al lavoratore la remunerazione alle condizioni stabilite e comunque a periodi di tempo non superiori al mese; fornire al lavoratore, nel caso in cui vi sia l'impegno del vitto e dell'alloggio, un ambiente che non sia nocivo alla integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente; tutelarne la salute particolarmente qualora vi siano in famiglia fonti di infezione; garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale; lasciare al lavoratore il tempo necessario per adempiere agli obblighi civili ed ai doveri essenziali del suo culto.

7. Riposo settimanale. - Il lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale di una giornata intera, di regola coincidente con la domenica, o di due mezze giornate, una delle quali coincidente con la domenica.

8. Orario di lavoro e riposi. - Il lavoratore ha diritto ad un conveniente riposo durante il giorno e a non meno di 8 ore consecutive di riposo notturno. In caso di necessarie prestazioni notturne spetta un adeguato riposo compensativo durante il giorno.

9. Giorni festivi. - Sono considerate festive, oltre alle domeniche, le giornate dichiarate tali dalle disposizioni di legge. Nelle giornate festive infrasettimanali spetta al lavoratore un permesso di mezza giornata senza alcuna decurtazione della normale retribuzione.

10. Ferie. - Ai lavoratori, dopo un anno di ininterrotto servizio, spetta un periodo di ferie annuali con corresponsione della retribuzione, nella misura e con le modalità appresso indicate. La durata del periodo di ferie non può essere inferiore: a) per il personale impiegatizio di cui all'art. 5, primo comma, a quindici giorni consecutivi fino a cinque anni di anzianità; a venticinque giorni consecutivi per anzianità superiore; b) per i prestatori d'opera manuale di cui all'art. 5, comma secondo, a quindici giorni consecutivi fino a cinque anni di anzianità; a venti giorni per anzianità superiore. Al lavoratore che usufruisce del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo di ferie - ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni - un

compenso sostitutivo la cui misura deve essere fissata dalle Commissioni provinciali previste all'art. 12. In caso di licenziamento - comunque avvenuto - o di dimissioni, al lavoratore che non abbia maturato l'intero diritto alle ferie annuali di cui ai paragrafi a), b), spettano tanti giorni di ferie quanti ne risultano in proporzione al numero dei mesi di anzianità considerando le frazioni di quindici giorni come mese intero.

11. Commissione centrale. - Con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale è istituita la Commissione centrale per la disciplina del lavoro domestico. La Commissione è presieduta dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, o da un suo delegato, ed è composta; da un rappresentante del Ministro per l'interno; da sei rappresentanti dei lavoratori domestici, designati dalle associazioni sindacali di categoria; da sei persone aventi personale domestico alle proprie dipendenze, scelte, in rappresentanza dei datori di lavoro, dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale su designazione di associazioni rappresentative delle famiglie; da un rappresentante per ciascuno dei tre enti di patronato più rappresentativi, riconosciuti con decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, scelti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

12. Commissioni provinciali. - In ogni Provincia, con decreto del prefetto è istituita la Commissione provinciale per il personale domestico. La Commissione è presieduta dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, ed è composta: da quattro rappresentanti dei lavoratori domestici, designati dalle associazioni sindacali di categoria; da quattro persone aventi personale domestico alle proprie dipendenze, designate in ogni Provincia dai sindaci dei quattro principali Comuni; da un rappresentante per ciascuno dei tre enti di patronato più rappresentativi, riconosciuti con decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, scelti dal prefetto della Provincia; da un rappresentante dell'Ispettorato del lavoro; da un rappresentante della Camera di commercio, industria ed agricoltura.

13. Compiti della Commissione centrale. - La Commissione centrale ha i seguenti compiti: a) esprimere pareri e formulare proposte per tutto quanto si riferisce alla disciplina del lavoro domestico ed al coordinamento dell'attività delle Commissioni provinciali; b) esprimere parere sui ricorsi che siano presentati avverso le determinazioni adottate dalle Commissioni provinciali e contro la mancata emissione del decreto prefettizio di cui all'art. 12; c) formulare proposte per ogni migliore

tutela dei lavoratori domestici. Sulle materie per le quali la Commissione ha competenza ad esprimere parere, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale provvederà, uditi i pareri stessi. La Commissione è convocata dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale ogni qual volta ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta motivata la maggioranza dei suoi componenti.

14. Compiti delle Commissioni provinciali. - Le Commissioni provinciali hanno i seguenti compiti: a) rilevare le retribuzioni medie mensili sul piano provinciale e determinare le tariffe convenzionali relative al vitto ed all'alloggio; b) stabilire norme regolamentari relative al lavoro domestico nelle Province. La Commissione provinciale si riunisce su convocazione del suo presidente, od anche su richiesta motivata della maggioranza dei suoi membri. Le deliberazioni adottate dalla Commissione provinciale sono rese esecutive entro trenta giorni con decreto prefettizio. Contro il decreto prefettizio di cui al precedente comma o contro la mancata emissione del decreto stesso, è ammesso ricorso entro trenta giorni al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, il quale decide, sentita la Commissione centrale, entro novanta giorni.

15. Congedo matrimoniale. - In caso di matrimonio è concesso ai lavoratori di cui alla presente legge un permesso di quindici giorni consecutivi. Per tale congedo, che non può essere computato nel periodo delle ferie annuali, è corrisposta la normale retribuzione in denaro ed il corrispettivo di quella in natura, secondo le tariffe convenzionali fissate dalle Commissioni provinciali ai sensi del precedente articolo.

16. Preavviso. - Il rapporto di lavoro può essere risolto dalle parti, salvo il caso di risoluzione immediata per giusta causa, nei seguenti termini: a) per il personale impiegatizio di cui all'art. 5, comma primo, nei termini di preavviso previsti dal R.D.-L. 13 novembre 1924, n. 1825, dettante norme sull'impiego privato; b) per i prestatori d'opera manuale di cui all'art. 5, comma secondo, in quindici giorni di preavviso, qualora non abbiano raggiunto i cinque anni di anzianità; in trenta giorni per anzianità pari o superiore ai cinque anni. Nel caso di mancato preavviso nei termini suddetti, è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso spettante. Inoltre al lavoratore che usufruisca, oltre alla retribuzione in denaro, anche del vitto e dell'alloggio, spetta un compenso economico, sostitutivo, secondo le tariffe convenzionali fissate dalle Commissioni provinciali ai sensi dell'art. 14. Il lavoratore ha diritto, durante il periodo di preavviso, alla libertà necessaria, non inferiore complessivamente ad otto ore

settimanali, per la ricerca di un'altra occupazione.

17. Indennità di anzianità. - In caso di licenziamento o di dimissione, salvo che si tratti di licenziamento in tronco, spetta al lavoratore un'indennità di anzianità nella seguente misura: a) per il personale impiegatizio di cui all'art. 5, comma primo, l'indennità predetta è commisurata ad una mensilità della retribuzione in denaro per ogni anno di anzianità, sulla base dell'ultimo stipendio; b) per i prestatori d'opera manuali di cui all'art. 5, comma secondo, l'indennità predetta è commisurata a quindici giorni di retribuzione in denaro, per ogni anno di anzianità sulla base dell'ultimo stipendio.

18. Indennità in caso di morte del lavoratore. - In caso di morte del prestatore di lavoro, l'indennità indicata nell'articolo precedente deve essere corrisposta al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il 3deg. grado, ed agli affini entro il 2deg. grado. In mancanza delle persone indicate nel comma precedente le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

19. 13 mensilità. - Per la corresponsione della 13 mensilità, vale quanto disposto dalla L. 27 dicembre 1953, n. 940.

20. Disposizioni transitorie. - L'indennità di anzianità di cui all'art. 17 e all'art. 18, dovuta nel caso di licenziamento, dimissione o morte, è commisurata per le anzianità maturate anteriormente all'entrata in vigore della presente legge, nel modo seguente: a) per il lavoratore di cui all'art. 5, comma primo, per ogni anno di anzianità mezza mensilità dell'ultima retribuzione in denaro; b) per i lavoratori di cui all'art. 5, comma secondo, per ogni anno di anzianità otto giornate dell'ultima retribuzione in denaro.

21. Disposizioni finali. - Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente legge restano in vigore le disposizioni riguardanti, rispettivamente, i rapporti di impiego e di lavoro domestico.

Il giorno 1 febbraio 2007 le sottoindicate Parti si obbligano a sottoscrivere avanti al ministro del lavoro il seguente

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI
LAVORO DOMESTICO
13 FEBBRAIO 2007**

Decorrenza 1° marzo 2007 - Scadenza 28 febbraio 2011

- Art. 1 - Sfera di applicazione
- Art. 2 - Indiscindibilità della presente regolamentazione
- Art. 3 - Condizioni di miglior favore
- Art. 4 - Documenti di lavoro
- Art. 5 - Assunzione
- Art. 6 - Contratto individuale di lavoro (Lettera di assunzione)
- Art. 7 - Assunzione a tempo determinato
- Art. 8 - Lavoro ripartito
- Art. 9 - Permessi per formazione professionale
- Art. 10 - Inquadramento dei lavoratori
- Art. 11 - Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona
- Art. 12 - Prestazioni esclusivamente d'attesa
- Art. 13 - Periodo di prova
- Art. 14 - Riposo settimanale
- Art. 15 - Orario di lavoro
- Art. 16 - Lavoro straordinario
- Art. 17 - Festività nazionali ed infrasettimanali
- Art. 18 - Ferie
- Art. 19 - Sospensioni di lavoro extraferiali
- Art. 20 - Permessi

- Art. 21 - Assenze
- Art. 22 - Diritto allo studio
- Art. 23 - Matrimonio
- Art. 24 - Tutela delle lavoratrici madri
- Art. 25 - Tutela del lavoro minorile
- Art. 26 - Malattia
- Art. 27 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale
- Art. 28 - Tutele previdenziali
- Art. 29 - Servizio militare
- Art. 30 - Trasferimenti
- Art. 31 - Trasferte
- Art. 32 - Retribuzione e prospetto paga
- Art. 33 - Minimi retributivi
- Art. 34 - Vitto e alloggio
- Art. 35 - Scatti di anzianità
- Art. 36 - Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio
- Art. 37 - Tredicesima mensilità
- Art. 38 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
- Art. 39 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 40 - Indennità in caso di morte
- Art. 41 - Permessi sindacali
- Art. 42 - Interpretazione del Contratto
- Art. 43 - Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo
- Art. 44 - Commissione paritetica nazionale
- Art. 45 - Commissioni territoriali di conciliazione
- Art. 46 - Ente bilaterale
- Art. 47 - Cassa malattia Colf
- Art. 48 - Previdenza complementare
- Art. 49 - Contributi di assistenza contrattuale
- Art. 50 - Decorrenza e durata

Chiarimenti a verbale

Tabelle dei minimi retributivi dal 1 marzo 2007 al 31 dicembre 2007

Parti stipulanti

FIDALDO - FEDERAZIONE ITALIANA DATORI DI LAVORO DOMESTICO aderente a Confedilizia rappresentata dal Presidente Sig.ra Laura Besozzi Pogliano, dal Vice Presidente Ing. Lelio Casale, dal Segretario nazionale Geom. Adolfo Gardenghi, e dai Sigg. ri: dott.ssa Teresa Benvenuto, sig.ra Paola Bianchi, Rag. Luigi Massimo Carriero, Ing. Lelio Casale, Cav. Tiziano Casprini, dott. Gino Cipriani, sig.ra Angela Filippi, dott. Renzo Gardella, dott. Dario Lupi, sig. Stefano Rossi, avv. Alfredo Savia, sig.ra Flavia Tettamanti, avv. Michele Zippitelli;

costituita da:

Nuova Collaborazione, qui rappresentata dal Presidente, Sig.ra Laura Besozzi Pogliano;

Assindatcolf, qui rappresentata dal Presidente, Dott. Renzo Gardella;

Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici qui rappresentata dal Presidente, Sig.ra Paola Bianchi

Associazione Datori Lavoro Domestico qui rappresentata dal Vice Presidente, Rag. Luigi Massimo Carriero.

e

DOMINA - ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO rappresentata da.....

da una parte,

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, TURISMO E SERVIZI (FILCAMS-CGIL) rappresentata da.....

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI E DEL TURISMO (FISASCAT-CISL) rappresentata da.....

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI TURISMO COMMERCIO E SERVIZI (UILTuCS-UIL) rappresentata da.....

FEDERCOLF, FEDERAZIONE SINDACALE DEI LAVORATORI A SERVIZIO DELL'UOMO, rappresentata da

dall'altra parte

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra:

- Fidaldo, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici, Associazione Datori Lavoro Domestico,

- Domina, Associazione nazionale datori di lavoro domestico aderente a Federcasalinghe,

da una parte,

e Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil,

dall'altra,

disciplina, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, il rapporto di lavoro domestico.

2. Il contratto si applica ai prestatori di lavoro, anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

3. Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dall'Accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n.304.

Art. 2 - Inscindibilità della presente regolamentazione

1. Le norme della presente regolamentazione collettiva nazionale sono, nell'ambito di ciascuno dei relativi istituti, inscindibili e correlative fra di loro, né quindi cumulabili con altro trattamento, e sono ritenute dalle parti complessivamente più favorevoli rispetto a quelle dei precedenti contratti collettivi.

Art. 3 - Condizioni di miglior favore

1. Eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti 'ad personam'.

Art. 4 - Documenti di lavoro

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro i documenti necessari in conformità con la normativa in vigore e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti, un documento di identità personale non scaduto ed eventuali diplomi o attestati professionali specifici. In caso di pluralità di rapporti, i documenti di cui sopra saranno trattenuti da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta. Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato.

Art. 5 - Assunzione

1. L'assunzione del lavoratore avviene ai sensi di legge.

Art. 6 - Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

1. Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione),

nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

- a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- b) livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1 marzo 2007, nella ex terza categoria;
- c) durata del periodo di prova;
- d) esistenza o meno della convivenza;
- e) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
- f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- h) collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 14, ultimo comma;
- i) retribuzione pattuita;
- l) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- m) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- n) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto.

2. La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

Art. 7- Assunzione a tempo determinato

1. L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, a fronte di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera nella quale devono essere specificate le ragioni giustificatrici.

2. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.

3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga, ai tre anni.

4. A titolo esemplificativo è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:

- per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
- per sostituire lavoratori in ferie;
- per l'assistenza extradomiliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

5. Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro

potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Art. 8 - Lavoro ripartito

1. E' consentita l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa.

2. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

3. Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta. Nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al presente contratto collettivo, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.

4. Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato. Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore.

5. Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.

6. Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente; in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c. Analogamente è data facoltà al lavoratore di

indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro. In ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Nota a verbale: la Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 44 predisporrà il regolamento per l'attuazione del riproporzionamento di cui al comma 4 del presente articolo.

Art. 9 - Permessi per formazione professionale

1. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi, possono usufruire di un monte-ore annuo di 40 ore di permesso retribuito, per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.

Art. 10 - Inquadramento dei lavoratori

1. I prestatori di lavoro sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

Livello A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili :

Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone. Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a livello di inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione. Al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore

sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale;

Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;

Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia;

Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco;

Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;

Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici;

Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;

Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Livello A super

Profili:

- a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusive mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
- b) Baby sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

Livello B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza;

Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;

Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;

Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;

Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;

Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;

Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;

Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

Livello B super

Profilo:

Assistente a persone autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono

gli assistiti.

Livello C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profilo:

Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

Livello C super

Profilo:

Assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello D

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

a) Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;

Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;

Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di

cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;

Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi ed, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;

Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;

Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

Livello D super

Profili:

Assistente a persone non autosufficienti (formato). Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;

b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.

Note a verbale:

- 1) Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.
- 2) Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione.
- 3) La formazione del personale, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.

Art. 11 - Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

1. Al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello B super, ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato), qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella D allegata al presente contratto, relativa al livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 15 e, per il personale non convivente, l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'ideale sistemazione per la notte.
2. Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.
3. L'assunzione ai sensi del presente articolo dovrà risultare da apposito atto sottoscritto dalle parti; in tale atto devono essere indicate l'ora d'inizio e quella di cessazione dell'assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua.

Art. 12 - Prestazioni esclusivamente d'attesa

1. Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla tabella E allegata al presente contratto, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.
2. Qualora venissero richieste al lavoratore prestazioni diverse dalla presenza, queste non saranno considerate lavoro straordinario, bensì retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da tabella C allegata al presente contratto, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.
3. L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato tra le parti.

Art. 13 - Periodo di prova

1. I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo, per i lavoratori inquadrati nei livelli D, D super, e di 8 giorni di lavoro effettivo per quelli inquadrati negli altri livelli.
2. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.
3. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.
4. Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

Art. 14 - Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.
2. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.
3. Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel

corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.

4. Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti.

Art. 15 - Orario di lavoro

1. La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 2, con un massimo di:

10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;

8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

2. I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;

interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;

interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al

successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall' art. 16.

3. L'assunzione ai sensi del comma 2 dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate nel stesso comma 2; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.

4. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00 oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

5. La collocazione dell'orario di lavoro è fissato dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio intero per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.

6. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 11 e 12, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, che è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria o, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 16.

7. Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.

8. Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.

Art. 16 - Lavoro straordinario

1. Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento.

2. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata all'art. 15, comma 1, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.

3. Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nell'art. 17.

4. Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorazione del 10%.

5. Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità imprevedute.

6. In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità.

Art. 17 - Festività nazionali e infrasettimanali

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono:

1° gennaio,

6 gennaio,

lunedì di Pasqua,

25 aprile,

1° maggio,

2 giugno,

15 agosto,

1° novembre,

8 dicembre,

25 dicembre,

26 dicembre,

S. Patrono.

In tali giornate sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione.

2. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.

3. In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

4. Per il rapporto di lavoro ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

5. Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

Art. 18 - Ferie

1. Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.

2. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, ferma restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre.

3. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. A norma dell'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto al comma 8.

4. Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie, salvo il caso previsto al comma 7, deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

5. Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

6. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

7. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere

di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, anche in deroga a quanto previsto al comma 4.

8. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.

9. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.

Art. 19 - Sospensioni di lavoro extraferiali

1. Durante le sospensioni del lavoro extraferiali, per esigenze del datore di lavoro, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni.

Art. 20 - Permessi

1. I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.

I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 15, comma 2;

- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.

Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

2. I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.
3. Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
4. Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per l' adempimento degli obblighi di legge.
5. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
6. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Art. 21 - Assenze

1. Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 26 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 27.
2. Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 6, lett. e) del presente contratto.

Art. 22 - Diritto allo studio

1. Tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale; un attestato di frequenza

deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.

2. Le ore di lavoro non prestate per tali motivi non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi.

Art. 23 - Matrimonio

1. In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.

2. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta, per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

3. La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Art. 24 - Tutela delle lavoratrici madri

1. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.

2. È vietato adibire al lavoro le donne:

durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;

b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;

c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti,

compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.

3. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.

4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.

5. si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate

Dichiarazione a verbale:

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori esprimono la necessità di superare i limiti della legislazione vigente, che esclude dall'obbligo di convalida da parte del servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro le dimissioni della collaboratrice familiare in maternità (ex art. 55, comma 4, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151). Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi ed istituzioni, cui auspicano partecipino le Associazioni Datoriali firmatarie del presente contratto.

Dichiarazione a verbale:

Le Associazioni Datoriali firmatarie dichiarano di non condividere quanto sopra affermato dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in particolare per quanto attiene all'eventuale completa parificazione delle tutele.

Art. 25 - Tutela del lavoro minorile

1. Non è ammessa l'assunzione dei minori degli anni 16.
2. E' ammessa l'assunzione di adolescenti, ai sensi della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, purchè sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.
3. E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore.
4. Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenni, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà genitoriale, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro è impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

Art. 26 - Malattia

1. In caso di malattia il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obbiettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa.
2. Il lavoratore dovrà successivamente far pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio.
3. Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione

del datore di lavoro.

4. In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:

- 1) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
- 2) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
- 3) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.

5. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

6. Durante i periodi indicati nel comma 4 decorre in caso di malattia la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui ai punti 1, 2, 3 dello stesso comma 4, nella seguente misura:

fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;

dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.

7. Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.

8. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

9. La malattia in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.

Nota a verbale:

Le Parti si riservano di modificare il contenuto del presente articolo non appena sarà stata attivata la Cassa Malattia Colf di cui all'art. 47.

Art. 27 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale

1. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:

- 1) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
- 2) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;
- 3) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.

2. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

3. Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.

4. Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:

- entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
- entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.

5. La denuncia all'INAIL deve essere redatta su apposito modello predisposto da parte di detto istituto e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'autorità di Pubblica sicurezza.

6. Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.

7. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il

personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

8. L' infortunio e la malattia professionale in periodo di prova o di preavviso sospendono la decorrenza degli stessi.

Art. 28 - Tutele previdenziali

1. Il lavoratore deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge, sia nel caso di rapporto in regime di convivenza che di non convivenza.

2. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.

3. E' nullo ogni patto contrario.

Art. 29 - Servizio militare e richiamo alle armi

Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

Art. 30 - Trasferimenti

1. In caso di trasferimento in altro comune, il lavoratore deve essere preavvisato, per iscritto, almeno 15 giorni prima.

2. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.

3. Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.

4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

Art. 31 - Trasferte

1. Il lavoratore convivente di cui all'art.15, comma 1, è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.

2. Nei casi di trasferta indicati al comma 1, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 1, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Art. 32 - Retribuzione e prospetto paga

1. Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.

2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 33, comprensiva per i livelli D e D super di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;

b) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 35;

c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;

d) eventuale superminimo.

3. Nel prospetto paga dovrà risultare se l'eventuale trattamento retributivo di cui alla lettera d) del comma 2 sia una condizione di miglior favore 'ad personam' non assorbibile; dovranno altresì risultare, oltre alle voci di cui al comma 2, i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività nonché le trattenute per oneri previdenziali.

4. Il datore di lavoro, a richiesta del lavoratore, è tenuto a rilasciare una dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.

Art. 33 - Minimi retributivi

1. I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D ed E allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 36.

Art. 34 - Vitto e alloggio

1. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.

2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

3. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F allegata al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 36.

Art. 35 - Scatti anzianità

1. A decorrere dal 22 maggio 1972 spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio

presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.

2. A partire dall'1 agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.

3. Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

Art. 36 - Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio

1. Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal presente contratto, sono variati, da parte della Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'art. 43, secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT al 30 novembre di ogni anno.

2. La Commissione verrà a tal fine convocata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, in prima convocazione, e, nelle eventuali successive convocazioni, ogni 15 giorni. Dopo la terza convocazione, in caso di mancato accordo o di assenza delle parti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è delegato dalle Organizzazioni ed Associazioni stipulanti a determinare la variazione periodica della retribuzione minima, secondo quanto stabilito al comma 1, in misura pari all'80% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

3. Le retribuzioni minime contrattuali ed i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti.

Art. 37 - Tredicesima mensilità

1. In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al

lavoratore una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto, in essa compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, così come chiarito nelle note a verbale apposte in calce al presente contratto.

2. Per coloro le cui prestazioni non raggiungano un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

3. La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Art. 38 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

1. Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali:

fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;

oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.

per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali:

fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 8 giorni di calendario;

oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario.

2. Per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di:

30 giorni di calendario, sino ad un anno di anzianità,

60 giorni di calendario per anzianità superiore.

Alla scadenza del preavviso, l'alloggio dovrà essere rilasciato, libero da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

3. In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.

4. Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore.

5. Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.

6. In caso di morte del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo.

7. I familiari coabitanti, risultanti dallo stato di famiglia, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

Art. 39 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del

costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

2. I datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. nella misura massima del 70% di quanto maturato.

3. L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.

4. Per i periodi di servizio antecedenti il 29 maggio 1982 l'indennità di anzianità è determinata nelle seguenti misure:

A) Per il rapporto di lavoro in regime di convivenza, o di non convivenza con orario settimanale superiore alle 24 ore:

1) per l'anzianità maturata anteriormente all'1 maggio 1958:

a) al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità;

b) al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;

2) per l'anzianità maturata dopo il 1 maggio 1958 e fino al 21 maggio 1974:

a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;

b) al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;

3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982:

a) al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità

b) al personale già considerato operaio: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

B) Per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali:

1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;

2) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978: 10 giorni per ogni anno d'anzianità;

3) per l'anzianità maturata dal 1 gennaio 1979 al 31 dicembre 1979: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;

4) per l'anzianità maturata dal 1 gennaio 1980 al 29 maggio 1982: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

Le indennità, determinate come sopra, sono calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate nel T.F.R..

5. Ai fini del computo di cui al comma 4, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile in atto alla data del 29 maggio 1982. Tali importi devono essere maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità.

Art. 40 - Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

2. La ripartizione delle indennità e del T.F.R., se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le norme di legge.

3. In mancanza dei superstiti sopra indicati, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria e legittima.

Art. 41 - Permessi sindacali

1. I componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, rilasciata all'atto della nomina, da presentare al datore di lavoro, hanno diritto a permessi retribuiti per la

partecipazione documentata alle riunioni degli organismi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno.

2. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione al datore di lavoro di norma 3 giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

Art. 42 - Interpretazione del Contratto

1. Le controversie individuali e collettive che dovessero insorgere in relazione al rapporto di lavoro, riguardanti l'interpretazione autentica delle norme del presente contratto, possono essere demandate alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 44.

2. La Commissione si pronuncerà entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 43 - Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo

1. È costituita una Commissione nazionale presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto.

2. Ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori e ciascuna associazione dei datori di lavoro designa il proprio rappresentante nella Commissione, la quale delibera all'unanimità.

3. La Commissione nazionale ha le funzioni di cui agli artt. 33, 34 e 36.

Art. 44 - Commissione paritetica nazionale

1. Presso l'Ente bilaterale di cui all' art. 46 è costituita una Commissione paritetica nazionale, composta da un rappresentante per ciascuna delle OO.SS dei lavoratori e da uguale numero di rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro,

stipulanti il presente contratto.

2. Alla Commissione sono attribuiti i seguenti compiti, oltre a quello indicato all'art. 42:

a) esprimere pareri e formulare proposte per quanto si riferisce all'applicazione del presente contratto di lavoro e per il funzionamento delle Commissioni territoriali di conciliazione;

b) esaminare le istanze delle Parti per la eventuale identificazione di nuove figure professionali;

c) esperire il tentativo di conciliazione per le controversie insorte tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e le OO.SS territoriali dei lavoratori, facenti capo alle Associazioni ed Organizzazioni nazionali, stipulanti il presente contratto.

3. La Commissione nazionale sarà convocata ogni qualvolta se ne ravvisi l'opportunità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata una delle Parti stipulanti il presente contratto.

4. Le Parti s'impegnano a riunire la Commissione almeno 2 volte all'anno, in concomitanza con le riunioni della Commissione di cui all'art. 43.

Art. 45 - Commissioni territoriali di conciliazione

1. Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, sarà esperito, prima dell'azione giudiziaria, ed in conformità a quanto disposto dal D. Lgs. 31 marzo 1998, n.80, e successive modifiche ed integrazioni, il tentativo di conciliazione presso l'apposita Commissione territoriale di conciliazione, composta dal rappresentante dell'Organizzazione sindacale e da quello della Associazione dei datori di lavoro cui, rispettivamente, il lavoratore e il datore di lavoro conferiscano mandato.

2. Tali Commissioni paritetiche, provinciali o regionali, saranno competenti ad esperire il tentativo di conciliazione delle controversie individuali di cui agli artt. 410 e seguenti c.p.c..

Art. 46 - Ente bilaterale

1. L'Ente bilaterale è un organismo paritetico così composto: per il 50% da Fidaldo (attualmente costituita come indicato in epigrafe) e Domina, e per l'altro 50%, da Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. I componenti spettanti a Fidaldo vengono indicati esclusivamente da Fidaldo stessa.

2. L'Ente bilaterale nazionale ha le seguenti funzioni:

1) istituisce l'osservatorio che ha il compito di effettuare analisi e studi, al fine di cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel nostro Paese. A tal fine, l'osservatorio dovrà rilevare:

- la situazione occupazionale della categoria;
- le retribuzioni medie di fatto;
- il livello di applicazione del CCNL nei territori;
- il grado di uniformità sull'applicazione del CCNL e delle normative di legge ai lavoratori immigrati;
- la situazione previdenziale e assistenziale della categoria;
- i fabbisogni formativi;
- le analisi e le proposte in materia di sicurezza;

2) promuove ai vari livelli iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, nonché di informazione in materia di sicurezza.

Art. 47 - Cassa malattia Colf

1. La Cassa Malattia Colf eroga le prestazioni per il rimborso del trattamento economico di malattia.

2. Le Parti si impegnano a definire in apposito regolamento, entro il 30 aprile 2007, tempi e modalità delle prestazioni.

Art. 48 - Previdenza complementare

1. Le Parti concordano di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.

2. Per la pratica realizzazione di quanto previsto al precedente comma le Parti convengono che il contributo a carico del datore di lavoro sia pari allo 1 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico del lavoratore sia pari allo 0,55 per cento della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 49 - Contributi di assistenza contrattuale

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 42,43, 44, 45, 46 e 47 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le Organizzazioni e Associazioni stipulanti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, con esazione a mezzo dei bollettini di versamento dei contributi previdenziali obbligatori o con la diversa modalità concordata tra le Parti.

2. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al comma 1, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura oraria di euro 0,03, dei quali 0,01 a carico del lavoratore.

3. Le Parti si danno atto che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza dei contributi di cui al presente articolo, i quali, conseguentemente, per la quota a carico del datore di lavoro hanno natura retributiva, con decorrenza dal 1 luglio 2007.

Art. 50 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1 marzo 2007, fatte salve le diverse decorrenze previste nel contratto stesso e scadrà il 28 febbraio 2011; esso resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo.

2. In caso di mancata disdetta di una delle parti, da comunicarsi almeno 3 mesi prima della data di scadenza a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, il contratto s'intenderà tacitamente rinnovato per un quadriennio.

3. Le Parti si riuniranno alla scadenza del 1° biennio di vigenza del presente contratto per verificare l'opportunità di apportarvi modifiche.

Chiarimenti a verbale.

1) Il calcolo della retribuzione giornaliera si ottiene determinando $1/26$ della retribuzione mensile. Esempio: paga oraria per numero di ore lavorate nella settimana per $52:12:26=1/26$ della retribuzione mensile.

2) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni di calendario" si considerano i trentesimi della mensilità (esempio: malattia).

3) Quando nel contratto viene usata l'espressione "giorni lavorativi" si considerano i ventiseiesimi della mensilità (esempio: ferie).

4) Le frazioni di anno si computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando raggiungono o superano i 15 giorni di calendario, si computano a mese intero.

5) Per "retribuzione globale di fatto" s'intende quella comprensiva dell'indennità di vitto e alloggio, per coloro che ne usufruiscono e limitatamente agli elementi fruiti.

TABELLE DEI MINIMI RETRIBUTIVI

TABELLA A - LAVORATORI CONVIVENTI (valori mensili)

A	550,00	
AS	650,00	
B	700,00	
BS	750,00	
C	800,00	
CS	850,00	
D	1.000,00	+ indennità 150,00
DS	1.050,00	+ indennità 150,00

TABELLA B - LAVORATORI DI CUI ART. 15 - 2° CO. (valori mensili)

B	500,00	
BS	525,00	
C	580,00	

TABELLA C - LAVORATORI NON CONVIVENTI (valori orari)

A	4,00	
AS	4,70	
B	5,00	
BS	5,30	
C	5,60	
CS	5,90	
D	6,80	
DS	7,10	

TABELLA D - ASSISTENZA NOTTURNA (valori mensili)

	AUTOSUFF.	NON AUTOSUFF.
BS	862,50	
CS		977,50
DS		1.207,50

TABELLA E - PRESENZA NOTTURNA (valori mensili)

LIV. UNICO	577,50	
------------	--------	--

TABELLA F - INDENNITA' (valori giornalieri)

pranzo e/o colazione	1,637
cena	1,637
alloggio	1,416
totale	4,69

NOTE:

1. I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente CCNL saranno inquadrati nella nuova classificazione sulla base delle mansioni svolte. Tali nuovi inquadramenti dovranno in ogni caso salvaguardare i livelli economici conseguiti in base al precedente inquadramento, compresi i futuri aumenti afferenti tale inquadramento, ivi compresi gli aumenti periodici.

2. Eventuali eccedenze corrisposte, comunque denominate (assegni ad personam, superminimi, etc.) saranno riassorbite fino a concorrenza nei nuovi minimi tabellari. Qualora la retribuzione globale di fatto dei lavoratori conviventi in atto al 28 febbraio 2007 sia inferiore ai minimi tabellari determinati dal presente CCNL, differenza sarà dovuta: quanto al 50%, dal 1 marzo 2007, quanto al restante 50%, dal 1 gennaio 2008.

3. Le Parti si danno atto che la nuova classificazione dei lavoratori è complessivamente più favorevole agli stessi della precedente.

Allegare modello di assunzione Unilav reperibile su:

<http://www.lavoro.gov.it/nr/rdonlyres/a6e554af-8044-4b81-aa1d-2f1c635a3f88/0/unilavdomesticoassunzione.pdf>

cessazione Unilav reperibile su:

http://www.lavoro.gov.it/nr/rdonlyres/f660ed48-7ef4-404f-af5c-7de4bd3817af/0/unilav_domestico_cessazione.pdf