

Retribuzione, ferie e malattia, tredicesima e Tfr
Il CD-Rom per il calcolo della busta paga

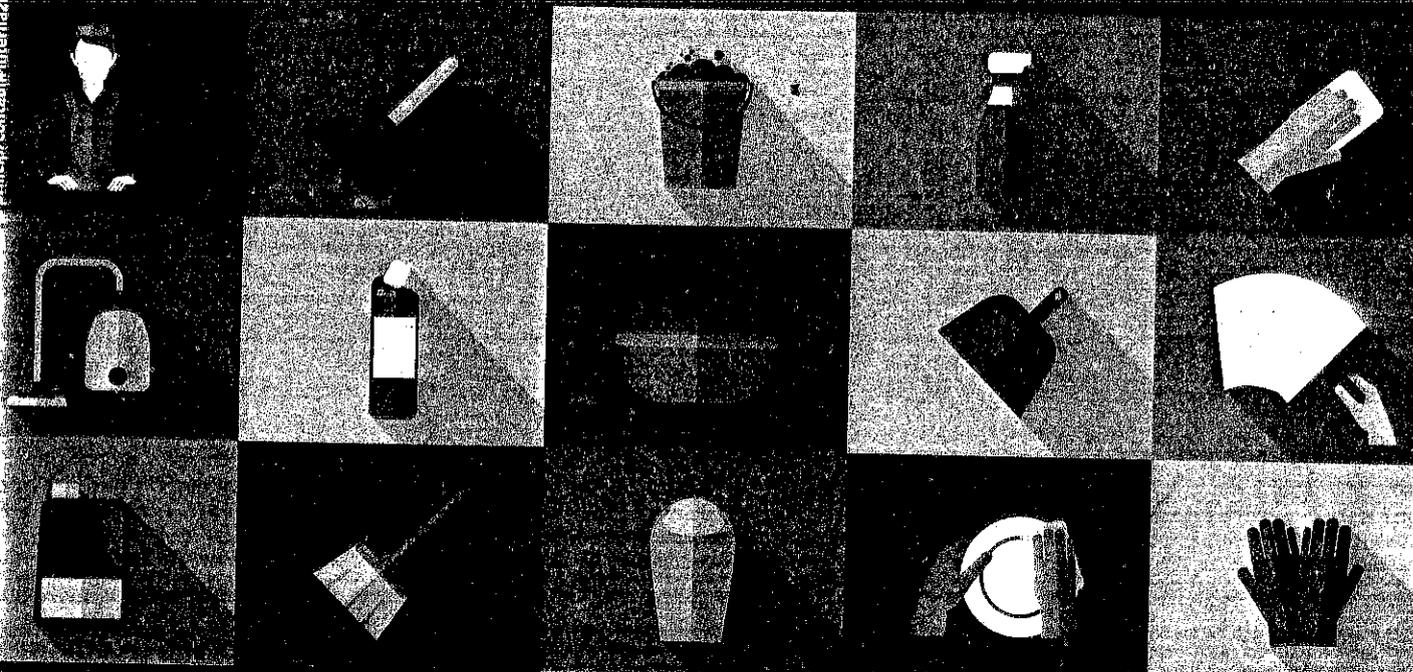
Il Sole **24 ORE**

COLE E BADANTI

Gestione del rapporto di lavoro

Massimo Brisciani

principi contabili internazionali



Soggetti interessati,
 contratti applicabili
 e inquadramento contrattuale

Lavoratori comunitari
 ed extraUe, ingresso
 e soggiorno in Italia

Dalla lettera di assunzione
 alla liquidazione del Tfr,
 tutte le modalità operative

Disciplina contributiva
 Versamenti all'Inps
 Prestazioni Cassacolf

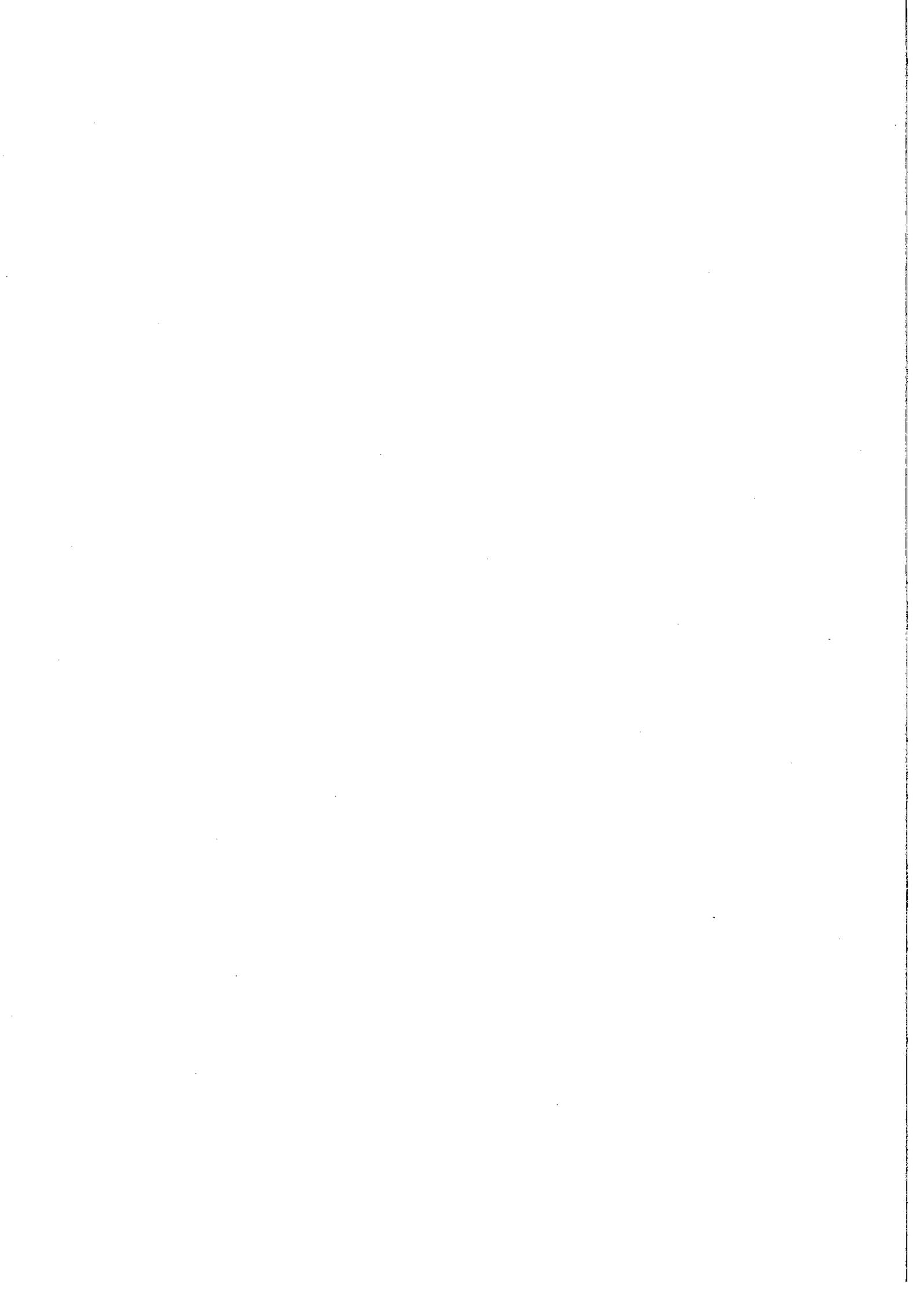
Disciplina fiscale
 e agevolazioni
 per il datore di lavoro

Modulistica ufficiale
 Testo integrale
 del contratto collettivo

Gennaio 2016 € 12.50
 + il prezzo del quotidiano

Solo ed esclusivamente in abbinamento obbligatorio con Il Sole 24 ORE - I prezzi relativi ad altre combinazioni di vendita sono riportati su Il Sole 24 ORE





Sommario

Dal Sole 24 Ore la guida per affrontare con sicurezza tutti gli aspetti contrattuali e contributivi del lavoro domestico.

Completa e aggiornata, la pubblicazione esamina con taglio pratico ed estremamente operativo tutte le modalità di assunzione del lavoratore domestico - con le particolarità relative agli stranieri - l'orario di lavoro, i riposi e le ferie, la retribuzione del lavoro prestato e delle assenze, la contribuzione all'INPS e alla Cassacolf, il licenziamento e le dimissioni unitamente alla liquidazione delle competenze di fine rapporto. Per ogni argomento sono presenti esempi e tabelle riepilogative (lettere, comunicazioni e modulistica ufficiale).

*La pubblicazione è corredata da un software di calcolo semplice e affidabile che permette di utilizzare i contributi da versare all'INPS, gestire le ferie, la malattia, la tredicesima e il trattamento di fine rapporto (TFR) da accantonare annualmente e versare al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro; di produrre quindi, da sé, le buste paga. Il software, inoltre, si **autoaggiorna ad ogni utilizzo**; tale modalità consentirà di calcolare i cedolini paga anche sulla base di eventuali **nuove modalità di calcolo che dovessero intervenire nel corso dell'anno 2016**. Al riguardo si fa presente che gli importi dei contributi INPS indicati nella presente pubblicazione si riferiscono all'anno 2015: detti importi **dovrebbero essere confermati anche per l'anno 2016** poiché l'indice ISTAT di variazione dei prezzi, pubblicato il 15 gennaio 2016, è pari a zero. Per conoscere il dato definitivo occorre comunque attendere la pubblicazione della circolare annuale dell'INPS di imminente emanazione, all'indomani della quale il **calcolo della busta paga sarà immediatamente aggiornato sulla base degli eventuali nuovi valori**.*

1. Soggetti interessati, tipologie di contratti applicabili e inquadramento contrattuale

1.1 Nozione di lavoro domestico ; 1.2 Datori di lavoro;
1.3 Lavoratori; 1.4 Categorie particolari

» PAG 5

2. Dalla lettera di assunzione alla liquidazione del Tfr, come gestire il lavoro domestico

2.1 Adempimenti preliminari; 2.2 Lettera di assunzione; 2.3 Comunicazione obbligatoria di assunzione; 2.4 Periodo di prova; 2.5 Doveri delle parti; 2.6 Orario normale di lavoro; 2.7 Lavoro notturno; 2.8 Lavoro straordinario; 2.9 Retribuzione;

2.10 Criteri di calcolo della retribuzione;
2.11 Tredicesima mensilità o gratifica natalizia;
2.12 Riposi e festività; 2.13 Ferie; 2.14 Congedo matrimoniale; 2.15 Infortunio; 2.16 Malattia;
2.17 Maternità; 2.18 Permessi e assenze; 2.19 Assenze non giustificate; 2.20 Trasferimento; 2.21 Trasferta;
2.22 Risoluzione del rapporto di lavoro;
2.23 Preavviso; 2.24 Adempimenti del datore di lavoro alla cessazione del rapporto; 2.25 Trattamento di fine rapporto

» PAG 11

3. Lavoratori comunitari ed extraUe, modalità

ingresso e di soggiorno in Italia

3.1 Lavoratori comunitari ed extracomunitari; 3.2 Lavoratori extracomunitari residenti all'estero; 3.3 Per

» PAG 37

4. Disciplina contributiva e versamenti Inps, iscrizione e prestazioni Cassacolf

4.1 Obbligo assicurativo; 4.2 Calcolo dei contributi Inps; 4.3 Versamento dei contributi Inps; 4.4 La Cassacolf

» PAG 44

5. Disciplina fiscale e agevolazioni per il datore di lavoro

5.1 Calcolo e pagamento delle imposte; 5.2 Dichiarazione delle somme erogate e dei contributi versati; 5.3 Benefici fiscali per il datore di lavoro

» PAG 54

6. Minimi contrattuali, e contributi Inps, paghe orarie e modulistica Cassacolf

» PAG 60

Lavoro domestico - La scheda di sintesi della disciplina in vigore per il 2016

» PAG 94

Speciale Guida ai Principi contabili
Guida ai Principi contabili internazionali
Bimestrale - n. 1 - Gennaio 2016

Direttore responsabile
ENNIO BULGARELLI

Proprietario ed editore
Il Sole 24 ORE S.p.A.

Presidente
BENITO BENEDETTI

Amministratore Delegato
DONATELLA TREU

Sede legale e direzione
Via Monte Rosa 91 - 20149 Milano

Redazione
Claudio Pagliara (02/3022.3686)

GRUPPO 24 ORE

Margherita Mangioni (02/3022.3695)
Via Monte Rosa 91 - 20149 Milano

Registrazione Tribunale di Milano
n. 709 del 13.11.2006

Stampa
Il Sole 24 ORE S.p.A. - Via Tiburtina Valeria (S.S. n. 5) Km 68,700 - 67061 Carsoli (AQ)

Distribuzione
Distribuzione Italia m-dis Distribuzione Media S.p.A., Via Cazzaniga, 1 - 20132 Milano Tel. 02.2582.1

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e

meccanici quali la fotocopiazione e la registrazione.

Servizio clienti
Tel. 02.30300600

servizioclienti.periodici@ilssole24ore.com

Concessionaria esclusiva di pubblicità

Il Sole 24 ORE S.p.A. System - Direzione e amministrazione Via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano - Tel 02.3022.1 - Fax 02.3022.3214 - segreteria@ilsole24ore.com

L'Editore e gli Autori non potranno in alcun caso essere ritenuti responsabili, a qualsiasi titolo, nei confronti di qualsiasi terzo, per danni diretti o indiretti causati da/connessi alle informazioni contenute nella Guida e/o all'eventuale utilizzo delle stesse per qualsiasi finalità.

Questa pubblicazione è stata chiusa in redazione in data 22 gennaio 2016.

CAMPO DI APPLICAZIONE Quattro livelli classificatori ad ognuno dei quali corrispondono due parametri retributivi

1. Soggetti interessati, tipologie di contratti applicabili e inquadramento contrattuale

Il contratto collettivo di lavoro domestico prevede tipologie particolari di rapporto in relazione a specifiche esigenze familiari

1.1 Nozione di lavoro domestico (art. 1, legge n. 339/1958)

Nel rapporto di lavoro domestico la prestazione del lavoratore è finalizzata al funzionamento della vita familiare. Si tratta di un rapporto di lavoro subordinato, che si svolge in forma continuativa presso l'abitazione del datore di lavoro e con l'eventuale fruizione del vitto e dell'alloggio.

Il servizio può essere svolto anche a **tempo parziale**, per esempio solo in alcuni giorni della settimana oppure a ore.

Il lavoro domestico è disciplinato, oltre che dalla legge n. 339/1958, dalla "Convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici" (n. 189/2011), in vigore dal 5 settembre 2013, che fissa regole importanti soprattutto per la **mobilità internazionale dei lavoratori domestici**. Per molti aspetti del rapporto di lavoro la convenzione internazionale ricalca norme contenute nel

contratto collettivo, con la sostanziale differenza tuttavia che essa ha carattere vincolante mentre l'applicazione del Ccnl è rimessa alla scelta delle parti.

Nel seguito della trattazione evidenzieremo gli aspetti particolari introdotti dalla Convenzione (utilizzando la sigla Conv. int.).

1.2 Datori di lavoro

La prestazione può essere resa a favore di una persona, di un gruppo familiare o di una comunità stabile senza fini di lucro (religiosa o militare). In altre parole, il **lavoro domestico non può mai essere reso nei confronti di un datore di lavoro imprenditore o professionista**; o meglio è ammesso il rapporto di lavoro domestico presso l'abitazione del professionista o dell'imprenditore; ciò che è vietato è che la prestazione domestica riguardi gli uffici o la sede dell'impresa.

1.3 Lavoratori

Possono essere lavoratori domestici **tutti i soggetti in età da lavoro**, compresi i minori, purché abbiano assolto l'obbligo scolastico (primo ciclo di 8 anni) e raggiunto l'età minima di **16 anni compiuti**.

Si considerano collaborazioni domestiche quelle svolte da personale con qualifica specifica – quali per esempio baby sitter, autisti, giardinieri, custodi – ma anche con qualifica generica di addetti ai servizi familiari con mansioni plurime.

Le **mansioni dei lavoratori domestici**, cioè i compiti che devono essere svolti, si suddividono in impiegatizie e operaie secondo una **specifica classificazione**.

In base alla nuova classificazione dei lavoratori domestici sono previsti quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi (normale e super).

Chi svolge mansioni plurime ha

FAQ

Chi è il lavoratore domestico?

È una persona che svolge il proprio lavoro nell'ambito della famiglia per la cura della casa (colf) e delle persone (badante e baby sitter).

Chi può assumere un lavoratore domestico?

Una persona, un gruppo familiare o una comunità senza fini di lucro.

Quali requisiti deve avere una persona per essere assunta come lavoratore domestico?

Deve essere un soggetto in età da lavoro, che abbia compiuto i 16 anni di età e che abbia assolto l'obbligo scolastico.

diritto ad essere inquadrato nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.

Gli studenti collocati alla pari che offrono prestazioni di lavoro domestico in cambio dell'alloggio e del vitto, durante la permanenza all'estero per motivi di studio, non possono considerarsi lavoratori domestici.

Allo stesso modo sono escluse dalla disciplina del lavoro domestico le prestazioni di parenti o affini che si presumono gratuite, salvo quando vengano svolte in forma subordinata e retribuita.

1.4 Categorie particolari (artt. 7, 8, 11 e 12, Ccnl)

Il rapporto di lavoro è in genere a tempo indeterminato con la previsione di prestazioni a tempo pieno o parziale definite su base settimanale. Il Ccnl peraltro prevede tipologie particolari di rapporto in relazione a specifiche esigenze familiari.

a) Prestazioni notturne di cura alla persona

È possibile assumere personale non infermieristico per svolgere esclusivamente prestazioni discontinue assistenziali di attesa notturna a bambini, ad anziani, a portatori di handicap o ad ammalati. In tal caso, se l'intera attività è compresa tra le ore

20.00 e le ore 8.00, sono stabiliti particolari minimi di retribuzione, riportati nella Tabella D (Allegato 1). Anche in questa ipotesi il livello di inquadramento del lavoratore dipende dalla sua formazione e dalla circostanza che la persona assistita sia o meno autosufficiente.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere alla cena, ad una sistemazione per la notte e alla prima colazione. Inoltre, nel contratto di lavoro deve risultare l'ora di inizio e di cessazione dell'assistenza e il carattere di prestazione discontinua, con garanzia del riposo di 11 ore consecutive ogni 24 ore.

Nota bene

Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti (livelli CS o DS) potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei medesimi livelli, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni sono retribuite sulla base della Tabella G (Allegato 1).

b) Presenza notturna

Al personale assunto esclusivamente per garantire la sola presenza notturna in una

fascia oraria compresa tra le 21.00 e le 8.00 si applica la retribuzione stabilita nella Tabella E (Allegato 1). Tuttavia, se gli vengono richieste delle prestazioni diverse dalla semplice presenza, queste saranno remunerate in aggiunta con la retribuzione prevista per i lavoratori non conviventi dalla Tabella C (Allegato 1), con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato. Il lavoratore ha diritto al completo riposo notturno in un alloggio idoneo.

c) Tempo determinato

Il datore di lavoro può decidere di apporre un termine alla durata del rapporto.

Il D.L. n. 34/2014, convertito con modifiche dalla legge n. 78/2014, ha eliminato l'obbligo di motivare l'apposizione del termine; pertanto a decorrere dal 21 marzo 2014 non è più necessario inserire nel contratto a termine la relativa causale.

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta, pena l'inefficacia dell'apposizione del termine.

La forma scritta non è tuttavia richiesta quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non è superiore a 12 giorni di calendario.

Considerato che non vi sono particolari vincoli di legge alla risoluzione del rapporto di lavoro domestico, esso in genere viene instaurato a tempo indeterminato. L'esigenza di un termine può emergere nelle seguenti situazioni:

- > per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- > per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la

ART. 10 CCNL - INQUADRAMENTO DEI LAVORATORI

Segue

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**
- > *Addetto alla compagnia.* Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
 - > *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.

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.

Il contratto a termine può essere prorogato solo nell'ipotesi in cui la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni e con il consenso del lavoratore; la proroga è ammessa fino a un massimo di cinque volte. La

durata complessiva del rapporto a tempo determinato non può comunque superare i 3 anni.

d) Part time e studenti lavoratori in regime di convivenza fino a 30 ore

Per i lavoratori dei livelli B, B super e C e per gli studenti di età compresa fra i 16 ed i 40 anni, che frequentano corsi di studio finalizzati al conseguimento di un titolo riconosciuto dallo Stato o da Enti pubblici, è prevista la possibilità di assunzione in

Livello B super

- Profili**
- › *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.

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

Livello C super

- Profili**
- › *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**
- › *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 stileria, 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;
 - › *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.

regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali.

Tale assunzione dovrà risultare da **atto scritto**, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, dal quale risulti l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale.

e) Lavoro somministrato o in affitto

Il datore di lavoro può rivolgersi ad un'agenzia di somministrazione per ottenere le

prestazioni di un lavoratore domestico. In tal caso **non si costituisce alcun rapporto di lavoro tra la famiglia e il lavoratore domestico**, che rimane alle dipendenze dell'agenzia. Quest'ultima fatturerà periodicamente alla famiglia le prestazioni rese dal domestico. Dopo le modifiche normative introdotte dalla Riforma Biagi (D.Lgs. n. 276/2003), la contribuzione dovuta all'INPS dall'agenzia è la stessa che

pagherebbe il datore di lavoro privato. Naturalmente l'agenzia applicherà una maggiorazione al costo finale della prestazione, corrispondente al proprio guadagno.

Come per i rapporti a termine, anche per il ricorso alla somministrazione a tempo determinato, dal 21 marzo 2014 non è più necessario motivare l'apposizione del termine.

f) Lavoro accessorio

Le prestazioni di lavoro

domestico possono svolgersi anche mediante il ricorso al lavoro accessorio, remunerato attraverso **buoni prepagati o voucher del valore nominale di 10 euro** (o di 50 euro), che il datore di lavoro acquista presso l'Inps, le tabaccherie convenzionate, gli uffici postali, gli sportelli bancari abilitati o il servizio internet banking Intesa Sanpaolo.

Rientrano nel campo di applicazione della normativa le attività lavorative che danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a **compensi non superiori a € 7.000 nel corso di un anno civile**. In sostanza, la natura accessoria dell'attività va valutata con esclusivo riferimento all'ammontare dei compensi che percepisce il lavoratore. E poiché il limite è riferito a tutti i committenti è necessario che il datore di lavoro, prima di ingaggiare il lavoratore, verifichi qual è l'ammontare residuo del plafond a disposizione del lavoratore.

Secondo il Ministero del lavoro il valore nominale del buono da € 10 esprime la tariffa oraria minima, ferma restando la facoltà per le parti di accordarsi per un corrispettivo che sia multiplo di detto importo. Infatti, dal 18 luglio 2012 i buoni sono orari, datati e numerati progressivamente. Sempre a parere del Ministero l'utilizzo del buono deve avvenire entro 30 giorni.

Esempio

Una prestazione di lavoro il cui corrispettivo ammonta a € 70 potrà essere retribuita con un buono "multiplo" da € 50 più 2 voucher da € 10, oppure con 7 voucher da € 10. È importante verificare che il lavoro prestato non superi le 7 ore tenuto conto del minimo orario di € 10.

Il valore nominale è comprensivo della contribuzione a favore dell'Inps

(convenzionalmente stabilita nell'aliquota del 13%), di quella in favore dell'Inail (7%) e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio. Il valore netto del voucher da € 10 nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, è quindi pari a € 7,50; quello dei buoni da € 50 è pari a € 37,50.

La gestione del rapporto è molto semplice e snella: in sostanza ogni buono incorpora sia l'assicurazione antinfortunistica Inail che il contributo pensionistico Inps ed è sufficiente per il datore di lavoro registrarsi sul sito internet dell'Inps, senza necessità di alcun adempimento di comunicazione preventiva ai servizi per l'impiego, né di denuncia periodica all'Inps.

L'Istituto ha predisposto due modalità operative per il ricorso al lavoro accessorio:

- > l'accredito del corrispettivo della prestazione attraverso una procedura telematica (cd. voucher telematico);
- > l'acquisto e la riscossione di buoni (voucher) cartacei. I buoni (voucher) sono disponibili per l'acquisto su tutto il territorio nazionale, presso le sedi provinciali INPS, le tabaccherie e gli uffici postali sul territorio nazionale presso gli Uffici Postali di tutto il territorio nazionale.

Il flusso procedurale è stato predisposto in modo da consentire al committente e al prestatore la più ampia scelta di canali di accesso, sia nella fase di registrazione/accreditamento, che in quella di pagamento (acquisto dei voucher e riscossione), riducendo al minimo

gli adempimenti per ciascuna delle due parti, per assolvere ai quali si potrà utilizzare, a discrezione:

- > contact center Inps/Inail (numero gratuito 803.164);
- > sito internet www.inps.it;
- > sedi Inps;
- > associazioni di categoria dei datori di lavoro, firmatarie del Ccnl di settore.

Prima dell'inizio della prestazione il committente deve comunicare all'Inps, in via telematica, i dati riferiti all'attività lavorativa (luogo e periodo della prestazione), nonché i propri dati anagrafici e quelli del lavoratore. Tale comunicazione può essere effettuata attraverso il sito www.inps.it oppure attraverso il contact center Inps/Inail. Il medesimo canale deve essere utilizzato anche per comunicare eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro. L'Istituto provvede in tempo reale alla trasmissione all'Inail di tutte le comunicazioni ricevute.

NB - La nuova procedura di comunicazione preventiva alla Direzione Territoriale del Lavoro introdotta dal D.Lgs n. 81/2015 a decorrere dal 1° gennaio 2016 non si applica al lavoro domestico.

Le prestazioni di natura accessoria non danno diritto alle tutele di malattia, maternità, disoccupazione e assegni per il nucleo familiare.

I compensi percepiti per lavoro accessorio sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno; tuttavia, in considerazione dei limiti reddituali richiesti per

FAQ

È possibile assumere personale per la sola assistenza notturna?

Sì, per svolgere prestazioni discontinue assistenziali a bambini, anziani, ammalati e portatori di handicap; è possibile assumere personale anche per la sola presenza notturna.

Quali tipologie di contratto si possono utilizzare oltre al tempo pieno?

I contratti a tempo determinato e part time, il lavoro somministrato e quello accessorio.

Che differenze ci sono tra lavoratori domestici conviventi e non conviventi?

Hanno un numero di ore lavorative settimanali diverse sia per chi ha il contratto a tempo pieno sia per il part time.

l'ottenimento del permesso, il lavoro accessorio da solo non è utile ai fini del rilascio o rinnovo dei titoli di soggiorno per motivi di lavoro.

Per il lavoratore il compenso è esente da imposizione fiscale.

Inoltre, per quanto riguarda i cittadini extracomunitari, i compensi non consentono né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro. ●

Schema 1.1 (Lavoro domestico - Riepilogo dei contratti stipulabili)

RAPPORTO DI LAVORO Orario di lavoro, malattia, infortunio, ferie, retribuzione, tredicesima, licenziamento ...

2. Dalla lettera di assunzione alla liquidazione del Tfr, come gestire il lavoro domestico

La nuova procedura di comunicazione preventiva introdotta dal D.Lgs. n. 81/2015 a decorrere dal 1° gennaio 2016 non si applica al lavoro domestico

2.1 Adempimenti preliminari (art. 3, legge n. 339/1958; art. 4, Ccnl)

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

> **documento di identità** non scaduto;

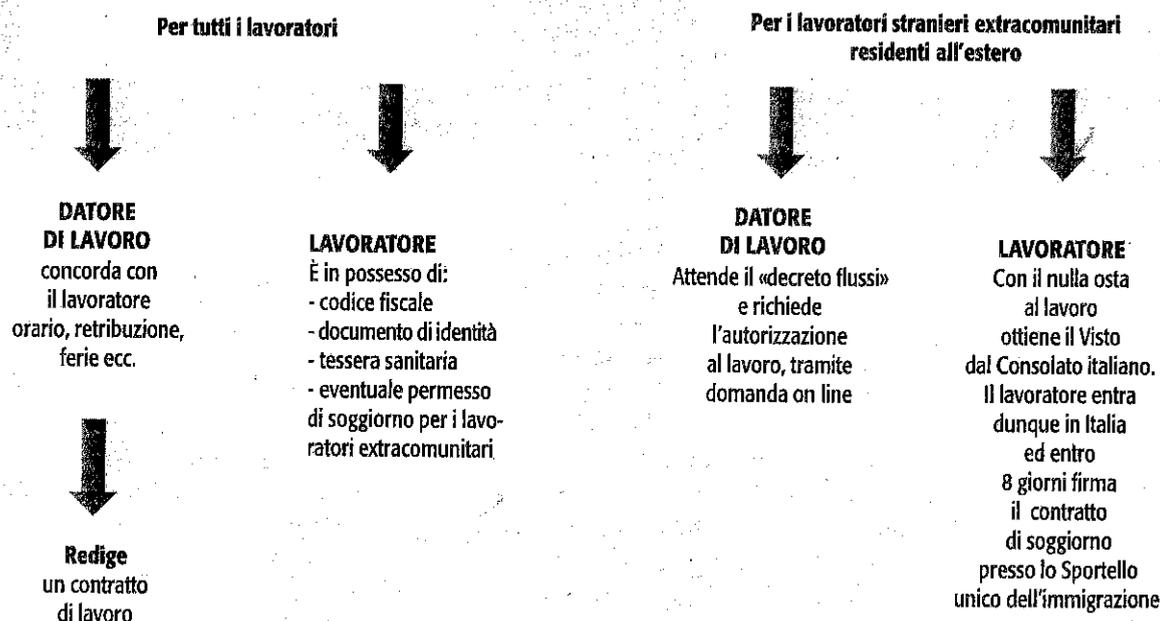
> **tessera sanitaria** o altro documento sanitario aggiornato attestante l' idoneità al lavoro e l' assenza di patologie pregiudizievoli per il lavoratore o per la famiglia;

> **codice fiscale**;

> **eventuale documentazione assicurativa e previdenziale** (per esempio: numero di iscrizione all'Inps qualora l'interessato fosse già stato assicurato);

> **permesso di soggiorno**, se

Schema 2.1 - Adempimenti antecedenti l'assunzione



FAC SIMILE 2.1 - ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO, PART TIME, IN REGIME DI CONVIVENZA

Gent. ma sig.ra

Oggetto: Assunzione a tempo indeterminato, part time, in regime di convivenza.

Facendo seguito ai colloqui intercorsi sono lieto di confermare la Sua assunzione in qualità di collaboratrice domestica, convivente, a tempo indeterminato.

A far data dal Lei presterà servizio presso la mia famiglia, con domicilio e quindi luogo di lavoro in, via, n..... Le mansioni che Le saranno affidate consistono nella cura della casa e nell'attività di assistenza domestica con inquadramento all'interno del livello

La retribuzione che Le riconsideremo per lo svolgimento del suo lavoro farà riferimento al contratto collettivo nazionale del lavoro domestico. In particolare il Suo stipendio mensile, che Le verrà corrisposto per 13 mensilità all'anno, sarà di euro

Il nostro rapporto di lavoro è disciplinato dalla lettera di assunzione, dal Ccnl e dalla legge.

L'assunzione a tempo indeterminato diventa effettiva una volta superato il periodo di prova che ha la durata di giorni di effettiva attività lavorativa. In questo periodo il rapporto potrà essere risolto da entrambe le parti, senza obblighi di preavviso.

L'orario di lavoro è fissato a tempo parziale in ore settimanali, con il seguente dettaglio:

Lei potrà godere delle ferie annuali nel mese di agosto.

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
mattina							
pomeriggio							

Per quanto riguarda l'alloggio e il vitto Lei avrà a disposizione una camera arredata all'interno della nostra casa e avrà diritto alla consumazione dei pasti familiari o, in caso di consumazione esterna degli stessi, Le verrà corrisposta l'indennità sostitutiva.

Per quanto non previsto dalla presente si fa esplicito riferimento alle leggi vigenti in materia nonché al citato Ccnl.

La preghiamo di restituirci copia della presente debitamente firmata per accettazione.

Distinti saluti.

Luogo e data

Il datore di lavoro Firma del lavoratore

extracomunitario.

Il lavoratore può inoltre presentare i seguenti documenti:

- > eventuali **attestati o diplomi** degli studi compiuti;
- > **"attestazione di servizio"** o referenze per il lavoro prestato presso altri datori di lavoro.

Nel caso di **lavoratore minorenni** deve essere esibita, in aggiunta agli altri documenti, una dichiarazione rilasciata dai genitori o da chi esercita la potestà genitoriale e vidimata dal Sindaco del comune di residenza

con cui si acconsente che il giovane viva presso la famiglia del datore di lavoro.

2.2 Lettera di assunzione (artt. 6 e 15, Ccnl)

Il Ccnl prevede due tipologie fondamentali di rapporto:

a) in regime di convivenza:

- > a tempo pieno di 54 ore settimanali;
- > part time fino a 30 ore settimanali per lavoratori del liv. B, B super, C e studenti (con orario collocato in particolari

fasce);

b) in regime di non convivenza:

- > a tempo pieno di 40 ore settimanali;
- > part time con orario settimanale liberamente concordato tra le parti.

Tra le parti deve essere stipulato un contratto di lavoro (**lettera di assunzione**) in forma scritta.

La lettera di assunzione, che deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore e sottoscritta da entrambi, deve riportare - oltre ad eventuali

FAC SIMILE 2.2 - ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO IN REGIME DI CONVIVENZA

Gent. ma sig.ra

Oggetto: Assunzione a tempo indeterminato in regime di convivenza.

Facendo seguito ai colloqui intercorsi sono lieto di confermare la Sua assunzione in qualità di collaboratrice domestica, convivente, a tempo indeterminato.

A far data dal Lei presterà servizio presso la mia famiglia, con domicilio e quindi luogo di lavoro in via n. Le mansioni che Le saranno affidate consistono nella cura della casa e nell'attività di assistenza domestica con inquadramento all'interno del livello

La retribuzione che Le riconosceremo per lo svolgimento del suo lavoro farà riferimento al contratto collettivo nazionale del lavoro domestico. In particolare il Suo stipendio mensile, che Le verrà corrisposto per 13 mensilità all'anno, sarà di euro

Il nostro rapporto di lavoro è disciplinato dalla lettura di assunzione, dal Ccnl e dalla legge.

L'assunzione a tempo indeterminato diventa effettiva una volta superato il periodo di prova che ha la durata di giorni di effettiva attività lavorativa. In questo periodo il rapporto potrà essere risolto da entrambe le parti, senza obblighi di preavviso.

L'orario di lavoro è fissato a tempo pieno in ore settimanali

- al mattino dalle ore alle ore

- al pomeriggio dalle ore alle ore

Il Suo giorno di riposo settimanale è la domenica, cui si aggiungerà il riposo di 12 ore nel pomeriggio del

Lei potrà godere delle ferie annuali nel mese di agosto.

Come previsto dal Ccnl Le potrà essere richiesto del lavoro straordinario o notturno.

Per quanto riguarda l'alloggio e il vitto Lei avrà a disposizione una camera arredata all'interno della nostra casa e avrà diritto alla consumazione dei pasti familiari o, in caso di consumazione esterna degli stessi, Le verrà corrisposta l'indennità sostitutiva.

Per quanto non previsto dalla presente si fa esplicito riferimento alle leggi vigenti in materia nonché al citato Ccnl.

La preghiamo di restituirci copia della presente debitamente firmata per accettazione.

Distinti saluti.

Luogo e data

Il datore di lavoro Firma del lavoratore

clausole specifiche - i seguenti elementi:

1) data dell'inizio del rapporto di lavoro; 2) 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; 3) durata del periodo di prova; 4) esistenza o meno della convivenza; 5) residenza del lavoratore, nonché eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del

rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore deve indicare l'eventuale diverso domicilio, a valere in caso di sua assenza dall'abitazione del datore di lavoro, oppure confermare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza; 6) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione; 7) eventuale tenuta di lavoro fornita dal datore di lavoro; 8) collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, o alla diversa giornata di riposo settimanale considerata festiva per la religione professata dal lavoratore e concessa dal datore di

lavoro; 9) retribuzione pattuita; 10) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte); 11) periodo concordato di godimento delle ferie annuali; 12) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore ha diritto di riporre e custodire i propri effetti personali; 13) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal Ccnl Lavoro domestico.

È soltanto facoltativo l'inserimento di un patto di

CONV. INT.

Articolo 7

Ogni Membro deve adottare misure volte a assicurare che i lavoratori domestici siano informati delle loro condizioni di occupazione in maniera appropriata, verificabile e facilmente comprensibile, preferibilmente, ove possibile, per mezzo di un contratto scritto in conformità alla legislazione nazionale o alle convenzioni collettive, in particolare per quanto riguarda:

- a) il nome e l'indirizzo del datore di lavoro domestico;
- b) l'indirizzo del o dei luoghi di lavoro abituali;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro e, se il contratto è a tempo determinato, la durata;
- d) il tipo di lavoro da svolgere;
- e) la remunerazione, il suo modo di calcolo e la periodicità dei pagamenti;
- f) l'orario normale di lavoro;
- g) il congedo annuale pagato e i periodi di riposo quotidiano e settimanale;
- h) il vitto e l'alloggio, se del caso;
- i) il periodo di prova, se del caso;
- j) le condizioni di rimpatrio, se del caso;
- k) le condizioni relative alla cessazione della relazione di lavoro, ivi compreso ogni preavviso da rispettare da parte del datore di lavoro o del lavoratore.

prova, utile a verificare il gradimento reciproco.

La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro, nell'ambito della durata massima, nei confronti del personale convivente a servizio intero; per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.

In questa pagina e nella successiva sono riportati alcuni esempi di lettere di assunzione (**Facsimile 2.1 e 2.2**).

Il datore di lavoro, in alternativa alla lettera di assunzione, può consegnare al lavoratore copia della comunicazione effettuata. Questa soluzione, però, non consente di specificare, accanto agli elementi obbligatori, eventuali **clausole particolari** come il patto di prova o importanti dettagli come la previsione della convivenza o l'individuazione del riposo settimanale.

2.3 Comunicazione obbligatoria di assunzione

L'assunzione del lavoratore domestico deve essere comunicata all'Inps entro le ore 24 del giorno precedente, anche se festivo, a quello di instaurazione del rapporto di lavoro.

Dal 1° aprile 2011, la comunicazione di assunzione all'Inps deve essere effettuata: **in via telematica**, utilizzando la procedura disponibile sul sito www.inps.it - sezione "Servizi online" oppure tramite **Contact Center** (numero verde gratuito 803.164).

Attraverso l'invio della comunicazione all'Inps si

considerano assolti tutti gli obblighi legali di denuncia nei confronti degli istituti previdenziali e degli uffici competenti. La comunicazione, infatti, ha efficacia nei confronti di Inail, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Prefettura-ufficio territoriale del Governo.

Nota bene

Il datore di lavoro che ometta o ritardi la comunicazione unica è soggetto alla **sanzione amministrativa pecuniaria** da € 100 a € 500 per ciascun lavoratore interessato.

I datori di lavoro domestico sono **esclusi** dalla "maxisanzione" per lavoro sommerso (art. 3, c. 3, D.L. n. 12/2002 convertito in legge n. 73/2002, come modificato dall'art. 4, legge n. 183/2010 e dall'art. 22 del D.Lgs. 151/2015), salvo il caso in cui occupino il lavoratore assunto come domestico in altra attività professionale.

Il datore di lavoro deve comunicare all'Inps **entro 5 giorni dall'evento**, con le stesse modalità previste per l'assunzione, anche:

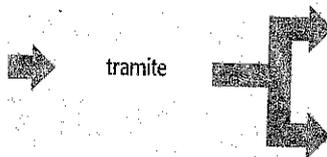
- la **proroga** del contratto a termine;
- la **trasformazione** a tempo indeterminato;
- le variazioni del rapporto di lavoro (orario, retribuzione, sede, ecc.) necessarie per il corretto adempimento degli obblighi nei riguardi dell'Inps.

TABELLA 2.1 - DURATA DEL PERIODO DI PROVA

FORTE	INQUADRAMENTO	PROVA
Legge n. 339/1958	Impiegati	non superiore ad un mese
	Operai	massimo 8 giorni lavorativi onsecutivi
Ccnl	Liv. D e D super	30 giorni di lavoro effettivo
	Altri livelli	8 giorni di lavoro effettivo

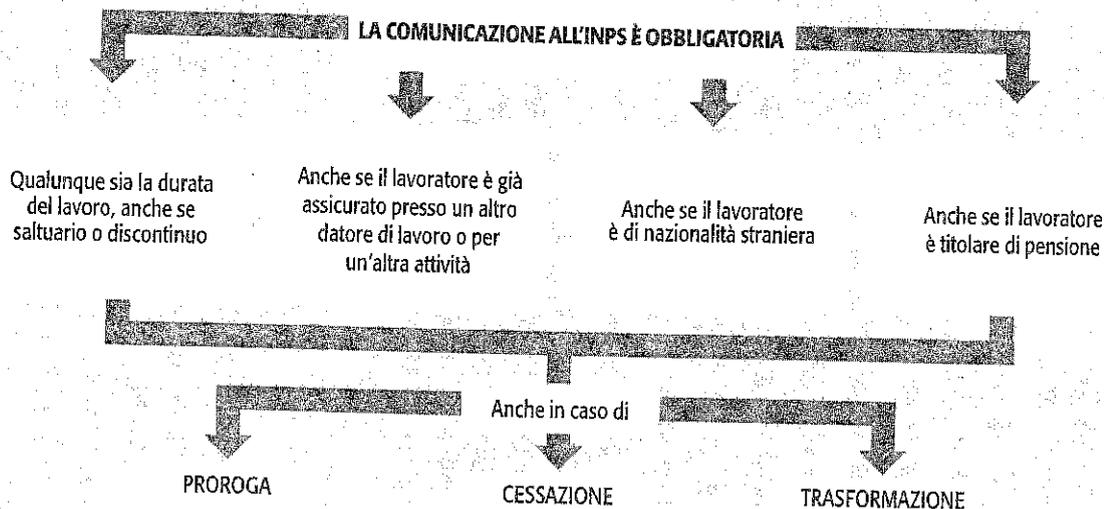
Schema 2.2 - Come formalizzare l'assunzione

Il datore di lavoro deve comunicare l'assunzione all'Inps entro le ore 24 del giorno precedente a quello di instaurazione del rapporto di lavoro



INTERNET: procedura disponibile sul sito www.inps.it

CALL CENTER: numero verde gratuito 803.164



Schema 2.3 (Sanzione per mancata comunicazione di assunzione)

MANCATA COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA ALL'INPS

Sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 500 per ciascun lavoratore interessato

2.4 Periodo di prova (art. 5, legge n. 339/1958; art. 13, Ccnl)

Il periodo di prova ha lo scopo di permettere ad **entrambe le parti di valutare** la convenienza del rapporto di lavoro. Come già evidenziato si tratta di un patto facoltativo, ma opportuno. Durante il periodo di prova, infatti, il rapporto di lavoro può

essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza obbligo di preavviso. È in ogni caso dovuto il pagamento, a favore del lavoratore, della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.

È richiesta la **forma scritta**; in mancanza l'assunzione è da

considerare definitiva e di conseguenza la risoluzione del rapporto richiede il preavviso.

Il periodo di prova è fissato dal Ccnl nelle seguenti misure massime:

- › 30 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori dei livelli D e D Super;
- › 8 giorni di lavoro effettivo per i

FAC SIMILE 2.3 - LICENZIAMENTO PER MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA

Gent. ma sig.ra

Oggetto: Licenziamento per mancato superamento del periodo di prova.

Con la presente siamo spiacenti di comunicarLe la risoluzione del rapporto di lavoro domestico in data odierna per mancato superamento del periodo di prova. Con la retribuzione del mese corrente Le verranno liquidate le competenze finali.

Distinti saluti.

Luogo e data

Il datore di lavoro Firma del lavoratore

lavoratori degli altri livelli. È fondamentale che la prova sia concretamente svolta e che si protragga per il tempo necessario all'effettiva valutazione dell'idoneità del lavoratore; ne consegue che l'eventuale recesso, pur essendo attuabile in qualunque momento, debba essere per opportunità esercitato solo dopo un congruo lasso di tempo.

Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra regione senza avere trasferito la propria residenza e il licenziamento non avvenga per giusta causa, egli avrà diritto comunque ad un **preavviso di 3 giorni** o, in difetto, alla retribuzione corrispondente. Questo obbligo non sussiste se la risoluzione è dovuta a mancanze

talmente gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno temporanea, del rapporto di lavoro.

Il domestico in prova gode dello stesso trattamento economico e normativo spettante a quello assunto definitivamente; pertanto, in caso di licenziamento durante la prova o alla conclusione della stessa, egli ha diritto al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva delle ferie non godute e ai ratei di tredicesima. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza comunicazione di recesso si intende automaticamente confermato.

Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Nel riquadro in alto è riportato un esempio di lettera per la comunicazione del mancato superamento del periodo di prova (Facsimile 2.3).

2.5 Doveri delle parti (art. 6, legge n. 339/1958)

Il lavoratore domestico è tenuto a fornire la propria prestazione con la dovuta diligenza secondo le necessità e gli interessi della famiglia, seguendo le disposizioni impartite dal datore di lavoro. Nel caso di violazione di tali doveri il lavoratore domestico può incorrere in responsabilità per danni, salvo nell'eventualità che essi siano attribuibili a caso fortuito o a cause di forza maggiore.

Il datore di lavoro, invece, è obbligato:

- > a corrispondere al lavoratore la remunerazione alle condizioni stabilite e a periodi non superiori al mese;
- > a garantire al lavoratore che benefici di vitto e alloggio un ambiente non dannoso alla sua integrità fisica e morale, nonché una nutrizione sana e adeguata;
- > tutelare la salute del lavoratore;
- > a concedere il tempo necessario per osservare gli obblighi del suo culto.

CONV. INT.**Articolo 9**

Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare che i lavoratori domestici:

- a) siano liberi di raggiungere un accordo con il loro datore di lavoro o potenziale datore di lavoro sull'essere alloggiato o meno presso la famiglia;
- b) che sono alloggiati presso la famiglia non siano obbligati a rimanere presso la famiglia o insieme a membri della famiglia durante i periodi di riposo quotidiano o settimanale o di congedo annuale;
- c) abbiano il diritto di rimanere in possesso dei propri documenti di viaggio e d'identità.

FAQ

Quali documenti servono per l'assunzione di un lavoratore domestico?

Sono necessari i seguenti documenti: documento di identità non scaduto, tessera sanitaria o altro documento sanitario aggiornato che attesti l'idoneità al tipo di lavoro, codice fiscale, eventuale documentazione assicurativa e previdenziale. Per l'assunzione di un lavoratore minorenni convivente è necessaria una dichiarazione rilasciata dai genitori e vidimata dal sindaco del Comune di residenza.

Il datore di lavoro a chi deve comunicare l'assunzione di un lavoratore domestico?

Il datore di lavoro deve comunicare l'assunzione all'Inps, tramite il sito internet, entro le ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro.

Che differenze ci sono tra lavoratori domestici conviventi e non conviventi?

Il numero di ore lavorative settimanali sono diverse, a prescindere dal fatto che il contratto sia a tempo pieno o part time.

2.6 Orario normale di lavoro (artt. 8 e 15, Ccnl)

Per i domestici la legislazione prevede la **deroga** all'orario normale e alla durata massima settimanale della prestazione lavorativa stabilita per la generalità dei lavoratori. L'orario di lavoro è quindi rimesso all'accordo tra le parti. La contrattazione collettiva fissa per i lavoratori a tempo pieno i seguenti limiti massimi:

- > 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.

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

(per il costo del lavoro annuo di questi lavoratori si veda l'allegato 6).

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 deve essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una **retribuzione** pari a quella prevista nella Tabella B riportata nell'**Allegato 1**, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura.

Le prestazioni lavorative **eccedenti** l'orario effettivo di lavoro concordato nel contratto vanno retribuite:

- > se collocate temporalmente all'interno della **fascia oraria concordata**, con la retribuzione globale di fatto oraria;
- > se collocate al di **fuori della fascia oraria concordata**, con la retribuzione globale di fatto oraria incrementata con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

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

CONV. INT.

Articolo 10

1. Ogni Membro deve adottare misure volte ad assicurare l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e l'insieme dei lavoratori per quanto riguarda l'orario normale di lavoro, il compenso delle ore di lavoro straordinario, i periodi di riposo quotidiano e settimanale e i congedi annuali pagati, in conformità alla legislazione nazionale o alle convenzioni collettive, tenuto conto delle particolari caratteristiche del lavoro domestico.

2. Il riposo settimanale deve essere di almeno 24 ore consecutive.

3. I periodi durante i quali i lavoratori domestici non possono disporre liberamente del loro tempo e rimangono reperibili per eventuali bisogni della famiglia devono essere considerati come tempo di lavoro nella misura determinata dalla legislazione nazionale, dalle convenzioni collettive o da ogni altro mezzo compatibile con la prassi nazionale.

CHECK LIST - COSA DEVE ESSERE INDICATO NELLA LETTERE DI ASSUNZIONE

- > Data di inizio del rapporto di lavoro
- > Causa di cessazione (eventuale)
- > Durata del periodo di prova (eventuale)
- > Categoria di inquadramento e anzianità di servizio
- > Retribuzione concordata
- > Convivenza o meno con il datore di lavoro
- > Condizioni di vitto e alloggio (ove previsto)
- > Orario di lavoro
- > Giorno di riposo settimanale o mezza giornata di riposo (ove previsto)
- > Periodo concordato per usufruire delle ferie spettanti
- > Previsione di eventuali temporanei spostamenti per motivi familiari

consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

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

2.7 Lavoro notturno (art. 15, Ccnl)

Si considera lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Per questo tipo di prestazione è riconosciuta una **maggiorazione del 20%** della retribuzione globale di fatto oraria. Se prestato **oltre il normale orario di lavoro**, si deve considerare lavoro straordinario notturno e deve essere retribuito con la maggiorazione del 50%.

La disposizione non si applica ai lavoratori assunti specificamente per discontinue prestazioni notturne di cura alla persona oppure per prestazioni di presenza notturna.

È vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo in caso di forza maggiore (art. 25 Ccnl).

2.8 Lavoro straordinario (art. 16, Ccnl)

Il datore di lavoro può chiedere una **prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito**, sia diurna che notturna, con un preavviso di almeno un giorno (salvo casi di emergenza o di particolari necessità imprevedute), che deve essere compensata con le maggiorazioni retributive indicate nella **Tabella 2.2** di seguito riportata.

Tipologia	% maggiorazione
Lavoro diurno (dalle 6.00 alle 22.00)	25%
Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00)	50%

Domenica e festività nazionali	60%
--------------------------------	-----

La maggiorazione va **calcolata** sulla retribuzione globale di fatto, comprendente paga oraria, indennità di vitto ed alloggio e qualsiasi altro compenso continuativo in denaro o in natura non corrisposto a titolo di liberalità.

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 maggiorata del 10%.

Il lavoratore può rifiutare la richiesta del datore di lavoro solo in caso di giustificato motivo d'impedimento.

Nei casi di emergenza i servizi resi negli orari di riposo notturno o diurno sono da considerare di carattere normale (compensati con la normale retribuzione) e danno luogo solamente al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità.

Nonostante il contratto

FAQ

Come si calcola la maggiorazione per lavoro straordinario?

Si calcola sulla retribuzione globale di fatto e la maggiorazione varia a seconda della fascia oraria in cui lo straordinario viene effettuato o se viene reso in un giorno festivo.

CONV. INT.

Articolo 12

1. I lavoratori domestici devono essere pagati direttamente in contanti, ad intervalli regolari e almeno una volta al mese. Salvo disposizioni della legislazione nazionale o delle convenzioni collettive sul modo di pagamento, il pagamento può essere effettuato tramite bonifico bancario, assegno bancario o postale, ordine di pagamento o altro mezzo legale di pagamento monetario, con l'assenso dei lavoratori in questione.

collettivo nazionale di lavoro non fissi un limite massimo di ore di straordinario effettuabili nell'arco della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, è comprensibile che esse non possono ripercuotersi sul riposo settimanale o sulle ore di riposo notturno.

In caso di controversia l'onere di provare di aver effettuato lavoro straordinario spetta al lavoratore, mentre spetterà al datore di lavoro provare l'avvenuto pagamento dello stesso.

2.9 Retribuzione (art. 33, Ccnl)

La retribuzione è concordata tra le parti, nel rispetto del principio di retribuzione sufficiente e proporzionata alla quantità e

qualità del lavoro prestato stabilito dall'art. 36 della Costituzione. Secondo la **giurisprudenza** il livello di retribuzione sufficiente è quello fissato dalla contrattazione collettiva: in sostanza occorre quindi **rispettare i valori minimi** stabiliti dal Ccnl. Essi sono aggiornati una volta l'anno da un'apposita commissione paritetica nazionale o, in difetto di accordo, dal Ministero del lavoro sulla base dell'incremento del costo della vita rilevato dall'Istat.

La retribuzione è composta dai seguenti elementi:

- > **retribuzione minima contrattuale (Allegato 1);**
- > **eventuali Indennità sostitutive di vitto e alloggio per le prestazioni che superano le 6**

ore giornaliere, rivalutate anch'esse annualmente sulla base delle variazioni rilevate dall'Istat;

- > **scatti di anzianità** (art. 36, Ccnl) che maturano ogni due anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro fino ad un massimo di 7 e sono retribuiti in misura pari al 4% del minimo;
- > **eventuale superminimo**, cioè retribuzione aggiuntiva su base mensile o su base oraria riconosciuta al lavoratore. Il Ccnl prevede l'obbligo di indicare nel **prospetto paga** se il superminimo sia condizione di miglior favore *ad personam* non assorbibile da futuri aumenti. In ogni caso non è consentito l'assorbimento degli scatti: quindi quando il lavoratore matura lo scatto biennale, non è possibile ridurre il superminimo al fine di mantenere invariata la retribuzione globale.

Comunemente la retribuzione deve essere corrisposta **mensilmente**, ma nulla vieta che possano essere pattuite scadenze diverse (inferiori al mese), per

TABELLA 2.3 - TREDICESIMA MENSILITÀ

MODALITÀ DI PAGA	CALCOLO DELLA TREDICESIMA
Mensile	Una mensilità normale in aggiunta a quella di dicembre, maggiorata delle indennità sostitutive di vitto e alloggio per i lavoratori che ne hanno diritto.
A ore	Occorre moltiplicare la paga oraria dell'ultimo periodo per le ore settimanali stabilite da contratto, ottenendo la paga settimanale. Quest'ultima deve essere moltiplicata per 52 e il risultato (paga annua) deve essere quindi diviso per 12. Se l'orario non è definito contrattualmente, cioè se le prestazioni della colf sono state richieste di volta in volta secondo necessità, occorre sommare tutte le retribuzioni pagate nell'anno e dividere il risultato per i mesi di lavoro.
A settimana	Occorre moltiplicare la paga settimanale per 52 e il risultato (paga annua) deve essere diviso per 12.
<i>Esempio 1</i>	
Colf con paga mensile di € 600,00 assunta il 1° luglio 2015. La tredicesima è pari a 6 dodicesimi di € 600,00 cioè € 300,00.	
<i>Esempio 2</i>	
Colf con paga oraria di € 10,00 e orario contrattuale di 20 ore settimanali, assunta il 1° gennaio 2016. Paga settimanale = 10,00 x 20 = 200,00. Paga annua = 200,00 x 52 = 10.400,00. Tredicesima = 10.400,00 : 12 = 866,67.	

Schema 241 - Calcolo della tredicesima

COME CALCOLARE LA TREDICESIMA →

La tredicesima corrisponde a un dodicesimo della retribuzione globale di fatto annua (una mensilità). Se il lavoratore domestico presta servizio per più famiglie ogni datore di lavoro è tenuto a effettuare il calcolo della quota di tredicesima sulla base della retribuzione da lui erogata.



Esempio

Per un lavoratore che ha lavorato dal 1° aprile al 31 dicembre con una retribuzione mensile di € 600 il calcolo è:

$$€ 600 (\text{retribuzione}) \times 9 (\text{mesi lavorati}) : 12 = € 450 (\text{tredicesima})$$

esempio per i lavoratori a ore o ad orario ridotto che vengono retribuiti giornalmente o a settimana.

Il datore di lavoro, contestualmente al pagamento periodico della retribuzione, è tenuto in base al Ccnl (non per legge) a predisporre un prospetto paga nel quale dovranno risultare, oltre agli elementi retributivi indicati, anche eventuali ore di lavoro straordinario, compensi per festività e le trattenute per oneri previdenziali.

Il prospetto paga va prodotto in duplice copia, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno; l'attestazione deve essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

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. 15, Ccnl).

2.10 Criteri di calcolo della retribuzione

Per il lavoratore con retribuzione fissa mensile, la paga giornaliera ed oraria da assumere come base di computo delle maggiorazioni e delle indennità previste dal contratto si determinano con i seguenti criteri:

- > retribuzione giornaliera = retribuzione mensile : 26;
- > retribuzione oraria = (retribuzione mensile × 12 : 52) : orario settimanale.

Invece, nel caso in cui si abbia un lavoratore retribuito a paga oraria la retribuzione giornaliera e mensile si determinano con i seguenti criteri:

- > retribuzione giornaliera = (retribuzione oraria × ore

- settimanali × 52 : 12) : 26;
- > retribuzione mensile = (retribuzione oraria × ore settimanali × 52) : 12.

Quando nel contratto si utilizzano le espressioni:

- > giorni di calendario, si considerano i trentesimi delle mensilità (es. per malattia);
- > giorni lavorativi, si considerano i ventiseiesimi della mensilità (es. per ferie);
- > retribuzione globale di fatto, si intende quella comprensiva delle indennità di vitto e alloggio, se fruite.

2.11 Tredicesima mensilità o gratifica natalizia (art. 36, Ccnl)

La gratifica natalizia o "tredicesima mensilità" corrisponde ad una mensilità della retribuzione globale di fatto e viene corrisposta entro il mese di dicembre di ciascun anno in occasione delle festività natalizie.

Nella retribuzione devono essere computate anche le indennità sostitutive di vitto e alloggio per i lavoratori che ne hanno diritto.

La tredicesima mensilità si matura per dodicesimi: pertanto ai lavoratori che non abbiano

prestato servizio per l'intero anno verranno corrisposti **tanti dodicesimi** quanto sono stati i mesi di attività svolta. Si computano come mesi interi anche le **frazioni** lavorate pari o superiori a 15 giorni di calendario.

La gratifica natalizia matura anche durante i periodi di **prova, di malattia, infortunio, malattia professionale e maternità** nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti assicurativi.

Per il calcolo v. tabella ed esempi riportati nelle pagine precedenti.

2.12 Riposi e festività (artt. 7, 8 e 9, legge 339/1958; artt. 14, 15 e 17, Ccnl)

Per il **personale convivente** è previsto un riposo giornaliero 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, a un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo.

Il **recupero** di eventuali ore non lavorate è consentito, se consensuale, in misura non superiore alle due ore giornaliere.

Il riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica, è **pari** ad una giornata lavorativa intera o a due mezze giornate di cui una di domenica.

Secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva il riposo settimanale, per i **lavoratori conviventi**, deve essere di 36 ore da godersi per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere distribuite su un giorno feriale pattuito tra le parti; in quest'ultimo caso verrà

prestata attività lavorativa per un numero di ore non eccedenti la metà delle ore previste in una normale giornata.

Eventuali prestazioni effettuate nelle 12 ore di riposo non domenicale (se non godute in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato) dovranno essere pagate con una **maggiorazione** sulla retribuzione globale di fatto **del 40%**.

Per i **lavoratori non conviventi**, il riposo settimanale è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.

Il riposo settimanale **domenicale è irrinunciabile**. Solo in caso di esigenze imprevedibili che non possano essere altrimenti soddisfatte, per le prestazioni di lavoro eseguite la domenica sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente, mentre le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.

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.

Per i **lavoratori domestici** sono retribuite le festività riconosciute alla generalità dei lavoratori.

Per il rapporto **ad ore** le festività sono retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale. Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.

In caso di prestazione lavorativa svolta nelle giornate festive la maggiorazione prevista è del 60%.

Per le festività infrasettimanali **coincidenti** con la domenica è previsto il recupero del riposo in altra giornata o il pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Esempio 1

Per una colf a tempo pieno con retribuzione globale di fatto mensile di € 1.000,00 la festività goduta non comporterà alcuna retribuzione aggiuntiva. Se la festività cade in domenica la lavoratrice avrà diritto ad un riposo compensativo oppure al pagamento di 1/26 della retribuzione, cioè € 38,46.

Esempio 2

Per una colf a ore con orario di 20 ore settimanali e retribuzione oraria pari a € 8,00 la festività goduta andrà retribuita sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale. Il calcolo sarà dunque il seguente:
 $20 : 6 \times 8,00 = € 26,66$

2.13 Ferie (art. 10, legge n. 339/1958; art. 18, Ccnl)

La **determinazione** del periodo di ferie è regolata dalla legge speciale sul lavoro domestico, che ne fissa i limiti minimi in relazione alla qualifica e all'anzianità di servizio. Tale disciplina è superata dalle condizioni più favorevoli offerte dalla contrattazione collettiva e comunque dalla disciplina in vigore per la generalità dei lavoratori che riconosce il diritto a 4 settimane di riposo all'anno.

Il godimento delle ferie, di norma a carattere continuativo, è comunque un diritto irrinunciabile.

Il Ccnl fissa in **26 giorni lavorativi** il periodo annuale di ferie, dal lunedì al sabato: sono escluse le domeniche e le festività

TABELLA 2.4 - ELENCO DELLE FESTIVITÀ

1° gennaio	Capodanno
6 gennaio	Epifania
Lunedì di Pasqua	
25 aprile	Anniversario della liberazione
1° maggio	Festa del lavoro
2 giugno	Festa nazionale della Repubblica
15 agosto	Assunzione di M. V.
1° novembre	Ognissanti
8 dicembre	Immacolata Concezione
25 dicembre	S. Natale
26 dicembre	S. Stefano
Santo Patrono	

TABELLA 2.5 - RIEPILOGO DELLE MAGGIORAZIONI

Lavoro	Maggiorazione
Ordinario notturno	20%
Straordinario diurno	25%
Straordinario notturno	50%
Nel giorno di riposo settimanale	60%
Nella festività	60%

infrasettimanali, che quindi si aggiungono ai giorni di ferie. I 26 giorni spettano a tutti i lavoratori indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro.

I lavoratori con **retribuzione mensile** percepiscono la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione; quelli con **retribuzione a ore** percepiscono una retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

Le ferie sono frazionabili in non più di due periodi l'anno previo accordo tra le parti e purché ciò sia compatibile con la funzione stessa delle ferie di recupero delle energie psicofisiche del lavoratore.

Ne risulta, dunque, che non è possibile il frazionamento delle ferie in giornate isolate e il

lavoratore può rifiutarsi di godere di un periodo di ferie inidoneo ad assolvere la funzione del riposo annuale.

Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari ad 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile. Ai lavoratori che usufruiscono di vitto e alloggio verrà riconosciuto, durante tale periodo, un compenso sostitutivo convenzionale.

I giorni di ferie non possono essere goduti durante i periodi di **preavviso, malattia o infortunio**. La Corte Costituzionale, con sentenza n. 616 del 30 dicembre 1987, ha affermato che la malattia manifestatasi **durante le ferie sospende il decorso** delle ferie stesse, il quale riprenderà in un periodo successivo, tenendo

sempre conto delle necessità del datore di lavoro, degli interessi del lavoratore e dell'esistenza di un'ideale documentazione medica che attesti lo stato effettivo della malattia.

Nell'eventualità di insorgenza di malattia il godimento delle ferie viene sospeso laddove non sia compatibile con la funzione di riposo e di recupero delle energie psico-fisiche (Cass. 26 giugno 1998, n. 6345).

Le ferie devono essere godute nell'anno e non possono essere cumulate con quelle maturate negli anni successivi; tuttavia il contratto collettivo riconosce ai lavoratori stranieri - su richiesta degli stessi e con il consenso del datore di lavoro - il cumulo delle ferie relative ad un biennio di servizio in modo da consentire loro più tempo per il rientro

La sig.ra Simona lavora presso l'abitazione del Sig. Rossi 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì come Colf non convivente inquadrata nel livello B del Conl per i lavoratori domestici. Viene retribuita con una paga fissa mensile di € 1.000,00 e nel mese di gennaio ha goduto di 2 giorni di ferie.

PROSPETTO PAGA: GENNAIO 2016

DATORE DI LAVORO: ROSSI MARIO
 CODICE FISCALE DATORE DI LAVORO: RSSMRA50C10B157X

LAVORATORE: BIANCHI SIMONA
 CODICE FISCALE LAVORATORE: BNCSMN63R50B157S

DATA ASSUNZIONE: 01/01/2016 SCATTI DI ANZIANITÀ: 0 LIVELLO: B
 QUALIFICA: COLF PAGA MENSILE: € 1.000,00 PAGA ORARIA: € 5,77
 ORE DI LAVORO SETTIMANALI: 40 ORE MEDIE MENSILI: 173,33

GG.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ORE LAVORATE	FS			8	8	FS	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	FE	FE		
TOTALE ORE LAVORATE NEL MESE: 136																															

RETRIBUZIONE	IMPORTO €
Minimo retributivo	5,68
superminimo	0,09
scatti di anzianità	0
vitto e alloggio	0
TOTALE	5,77

ONERI PREVIDENZIALI	
Retribuzione orario di rif. per contributi	€ 6,25
Contributo orario totale	€ 1,01
Quota contributo orario c. dip.	€ 0,25

Ore retribuite x contributo orario	Importo
173,33 x 1,01	€ 175,07
A carico dipendente 0,25	€ 43,33

rateo tredicesima nel mese	€ 83,33
tredicesima maturata da inizio anno	€ 83,33
TFR maturato nel mese	€ 80,25
totale TFR maturato nell'anno	€ 80,25
residuo ferie mese precedente (gg)	0
ferie maturate nel mese (gg)	2,17
ferie godute nel mese (gg)	2
saldo ferie residue (gg)	0,17

RETRIBUZIONE	gg	IMPORTO €
lavoro ordinario	24	923,07
str. oltre 40h/sett. 10%		-
lav. straord. 25%		-
lav. straord. 50%		-
lav. straord. 60%		-
Comp. Sostitutivo vitto/all.		-
festività		-
ferie godute	2	76,93
carezza malattia		-
gg malat. dopo 3 gg.		-
Infortunio		-

TOTALE	1.000,00
TOTALE NETTO	956,67

RIMBORSI

TOTALE A PAGARE

0

956,67

La/Il sottoscritto/a: BIANCHI SIMONA
 dichiara di ricevere da: ROSSI MARIO
 la somma di euro: 956,67 mensilità gennaio 2016
 RILASCIO PERTANTO QUIETANZA LIBERATORIA
 LI,

FIRMA

N.B.: i prospetti paga sono stati elaborati sulla base degli ultimi valori dei contributi INPS disponibili riferiti all'anno 2015.

La sig.ra Margherita lavora presso l'abitazione del Sig. Rossi 20 ore settimanali dal lunedì al venerdì come badante inquadrata non convivente nel livello CS del CCNL per i lavoratori domestici. Viene retribuita con una paga oraria di € 9,00 e nel mese di gennaio ha effettuato 10 ore di lavoro straordinario.

PROSPETTO PAGA: GENNAIO 2016

DATORE DI LAVORO: ROSSI MARIO
CODICE FISCALE DATORE DI LAVORO: RSSMRO50C10B157X

LAVORATORE: VERDI MARGHERITA
CODICE FISCALE LAVORATORE: VRDMGH60M48B157R

DATA ASSUNZIONE: 01/01/2016 SCATTI DI ANZIANITÀ: 0 LIVELLO: CS

QUALIFICA: BADANTE PAGA ORARIA: € 9,00

ORE DI LAVORO SETTIMANALI: 20 ORE MEDIE MENSILI: 86,67

Giorni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ORE lavorate	FS			4	4	FS	4	4			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4		
ORE straordinarie				1	1						1	1			1			1				1	1				1	1			

TOTALE ORE LAVORATE NEL MESE: 86

RETRIBUZIONE	IMPORTO €
Minimo retributivo	6,69
superminimo	2,31
scatti di anzianità	0
vitto e alloggio	0
TOTALE	9,00

ONERI PREVIDENZIALI

Retribuzione orario di rif. per contributi	€ 9,75
Contributo orario totale	€ 1,9 1
Quota contributo orario c. dip.	€ 0,4 8

Ore retribuite x contributo orario	Importo
96,66 x 1,91	€ 177,00
A carico dipendente 0,48	€ 44,48

rateo tredicesima nel mese	€ 65,00
tredicesima maturata da inizio anno	€ 65,00
TFR maturato nel mese	€ 59,93
totale TFR maturato nell'anno	€ 59,93
residuo ferie mese precedente (ore)	0
ferie maturate nel mese (ore)	7,22
ferie godute nel mese (ore)	0
saldo ferie residue (ore)	7,22

RETRIBUZIONE	ore/gg	IMPORTO €
lavoro ordinario	76	684,00
str. oltre 40h/sett. 10%		-
lav. straord. 25%	10	112,50
lav. straord 50%		-
lav. straord 60%		-
Comp. Sostitutivo vitto/all.		-
festività	2	60,00
ferie godute		-
carezza malattia		-
gg malat. dopo 3 gg.		-
Infortunio		-

TOTALE	856,50
TOTALE NETTO	812,02
RIMBORSI	0
TOTALE A PAGARE	812,02

La/Il sottoscritto/a: VERDI MARGHERITA
dichiara di ricevere da: ROSSI MARIO
la somma di euro: 812,02 mensilità gennaio 2015
RILASCIO PERTANTO QUIETANZA LIBERATORIA
Lì, FIRMA

N.B.: i prospetti paga sono stati elaborati sulla base degli ultimi valori dei contributi INPS disponibili riferiti all'anno 2015.

La sig.ra Rosa lavora presso l'abitazione del Sig. Rossi 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì come COLF convivente inquadrata nel livello A del CCNL per i lavoratori domestici. Viene retribuita con una paga mensile fissa di € 1.500,00 e nel mese di gennaio è stata malata 5 gg. Per i primi 3 giorni le spetta il 50% della retribuzione, dal 4° giorno in poi il 100% della retribuzione. Per una anzianità di servizio inferiore ai 6 mesi il datore di lavoro garantisce la retribuzione per un totale di 8 giorni.

PROSPETTO PAGA: GENNAIO 2016

DATORE DI LAVORO: ROSSI MARIO
 CODICE FISCALE DATORE DI LAVORO: RSSMRO50C10B157X
 LAVORATORE: VERDI ROSA
 CODICE FISCALE LAVORATORE: VRDRSO50M48B157Y
 DATA ASSUNZIONE: 01/01/2016 SCATTI DI ANZIANITÀ: 1 LIVELLO: A
 QUALIFICA: COLF PAGA MENSILE: € 1.500,00 PAGA ORARIA: € 8,65
 ORE DI LAVORO SETTIMANALI: 40 ORE MEDIE MENSILI: 173,33

Giorni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ORE lavorate	FS			8	8	FS	8	8			MA	MA	MA	MA	MA			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8		
ORE straordinarie																															

TOTALE ORE LAVORATE NEL MESE: 112

RETRIBUZIONE	IMPORTO €
Minimo retributivo	3,80
superminimo	5,05
scatti di anzianità	0,18
vitto e alloggio	0
TOTALE	8,65

ONERI PREVIDENZIALI

Ributazione orario di rif. per contributi	€ 9,37
Contributo orario totale	€ 1,01
Quota contributo orario c. dip.	€ 0,25

Ore retribuite x contributo orario	Importo
173,33 x 1,01	€ 175,07
A carico dipendente 0,25	€ 43,33
	€ 39,87

rateo tredicesima nel mese	€ 125,00
tredicesima maturata da inizio anno	€ 125,00
TFR maturato nel mese	€ 120,37
totale TFR maturato nell'anno	€ 120,37
residuo ferie mese precedente (gg)	0
ferie maturate nel mese (gg)	2,17
ferie godute nel mese (gg)	0
saldo ferie residue (gg)	2,17

RETRIBUZIONE	gg	IMPORTO €
lavoro ordinario	21	1.211,54
str. oltre 40h/sett. 10%		
lav. straord. 25%		
lav. straord 50%		-
lav. straord 60%		-
Comp. Sostitutivo		-
vitto/all.		-
festività		-
ferie godute		-
carezza malattia	3	86,54
gg malat. dopo 3 gg.	2	115,38
Infortunio		-

TOTALE	1.413,46
TOTALE NETTO	1.370,13
RIMBORSI	0
TOTALE A PAGARE	1.370,13

La/Il sottoscritto/a: VERDI ROSA
 dichiara di ricevere da: ROSSI MARIO
 la somma di euro: 1.370,13 mensilità gennaio 2016
 RILASCIO PERTANTO QUIETANZA LIBERATORIA
 Li, FIRMA

N.B.: i prospetti paga sono stati elaborati sulla base degli ultimi valori dei contributi INPS disponibili riferiti all'anno 2015.

La sig.ra Valentina lavora presso l'abitazione del Sig. Rossi 45 ore settimanali dal lunedì al sabato come COLF convivente, inquadrata nel livello BS del CCNL per i lavoratori domestici. Viene retribuita con una paga mensile fissa di € 1.600,00 e nel mese di gennaio ha subito un infortunio durato 5 gg. Per i primi 3 giorni le spetta la normale retribuzione ed il compenso sostitutivo di vitto e alloggio, dal 4° giorno in poi il trattamento economico è a carico dell'INAIL.

PROSPETTO PAGA: GENNAIO 2016

DATORE DI LAVORO: ROSSI MARIO
 CODICE FISCALE DATORE DI LAVORO: RSSMRO50C10B157X

LAVORATORE: BIANCHI VALENTINA
 CODICE FISCALE LAVORATORE: BNCVNT70T51B157H

DATA ASSUNZIONE: 01/01/2016 SCATTI DI ANZIANITÀ: 0 LIVELLO: BS
 QUALIFICA: COLF PAGA MENSILE: € 1.600,00
 ORE DI LAVORO SETTIMANALI: 45 ORE MEDIE MENSILI: 195

Giorni	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
ORE lavorate	FS	5		8	8	FS	8	8	5		IN	IN	IN	IN	IN	5			8	8	8	8	5		8	8	8	8	8	8	5	
ORE straordinarie																																

TOTALE ORE LAVORATE NEL MESE: 137

RETRIBUZIONE	IMPORTO €
Minimo retributivo	4,37
superminimo	3,84
scatti di anzianità	0
vitto e alloggio	0,73
TOTALE	8,94

ONERI PREVIDENZIALI

Retribuzione orario di rif. per contributi	€ 9,68
Contributo orario totale	€ 1,01
Quota contributo orario c. dip.	€ 0,25

Ore retribuite x contributo orario	importo
195 x 1,01	€ 196,95
A carico dipendente 0,25	€ 48,75

rateo tredicesima nel mese	€ 145,20
tredicesima maturata da inizio anno	€ 145,20
TFR maturato nel mese	€ 130,63
totale TFR maturato nell'anno	€ 130,63
residuo ferie mese precedente (gg)	0
ferie maturate nel mese (gg)	2,17
ferie godute nel mese (gg)	0
saldo ferie residue (gg)	2,17

RETRIBUZIONE	gg	IMPORTO €
lavoro ordinario	21	1.292,31
str. oltre 40h/sett. 10%		
lav. straord. 25%		
lav. straord. 50%		-
lav. straord. 60%		-
Comp. Sostitutivo vitto/all.	3	16,43
festività		-
ferie godute		-
carenza malattia		-
gg malat. dopo 3 gg.		-
Infortunio	5	184,62

TOTALE	1.493,36
TOTALE NETTO	1.444,61
RIMBORSI	0
TOTALE A PAGARE	1.444,61

La/Il sottoscritto/a: BIANCHI VALENTINA
 dichiara di ricevere da: ROSSI MARIO
 la somma di euro: 1.444,61 mensilità gennaio 2016
 RILASCIO PERTANTO QUIETANZA LIBERATORIA
 LI,

FIRMA

N.B.: i prospetti paga sono stati elaborati sulla base degli ultimi valori dei contributi INPS disponibili riferiti all'anno 2015.

TABELLA 2.6 - MESI DI SERVIZIO E GIORNI DI FERIE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2,17	4,33	6,50	8,67	10,83	13,00	15,17	17,33	19,50	21,66	23,83	26,00

Esempio 1

Lavoratore a tempo pieno assunto il 1° settembre 2015: ha diritto a 4/12 di 26 giorni lavorativi, quindi 8,67 giorni.

Esempio 2

Lavoratore a ore con contratto di 20 ore settimanali assunto il 1° gennaio 2016 con retribuzione oraria di € 10,00: ha diritto a 26 giorni di ferie. Il valore retributivo di una giornata si calcola nel modo seguente: **20 : 6 x 10,00 = 33,33**

Schema 2.5 - Calcolo delle ferie

COME CALCOLARE
LE FERIE



Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore domestico ha diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (escluse le domeniche e le festività infrasettimanali)



Retribuzione

Per ogni giornata viene retribuito un ventiseiesimo della retribuzione globale di fatto mensile, comprensiva della eventuale indennità sostitutiva per il vitto e per l'alloggio

temporaneo in patria.

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

In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento di 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.

Ai fini del computo del periodo di maturazione delle ferie, le frazioni di anno si calcolano in dodicesimi.

2.14 Congedo matrimoniale (art. 15, legge n. 339/1958; art. 23, Ccni)

In caso di matrimonio spetta a tutti i lavoratori domestici, indipendentemente dalla

categoria, uncongedo retribuito di 15 giorni di calendario consecutivi. Per il congedo spetta al lavoratore la normale retribuzione in denaro e l'indennità di vitto e alloggio, se fruisce di questi benefici.

La retribuzione del congedo matrimoniale sarà corrisposta dopo che abbia avuto luogo la presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Durante il congedo matura la normale anzianità di servizio.

L'eventuale licenziamento del lavoratore in concomitanza del matrimonio è legittimo con il solo obbligo del preavviso.

Il lavoratore può scegliere di fruire del congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché entro il termine di un anno dalla stessa e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro.

La mancata fruizione del

congedo a causa di dimissioni del lavoratore non determina alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva.

2.15 Infortunio (art. 28, Ccni)

I lavoratori domestici sono assicurati all'Inail contro gli infortuni sul lavoro.

Il premio di assicurazione viene riscosso dall'Inps unitamente ai contributi previdenziali.

A tutti i lavoratori domestici è inoltre garantita, una volta superato il periodo di prova, la conservazione del posto di lavoro per un numero di giorni che varia in funzione dell'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro.

Tabella 2.7 - Conservazione del posto in caso di infortunio sul lavoro

Anzianità	Conservazione del posto
-----------	-------------------------

Schema 2.6 - Infortunio sul lavoro: procedura per il datore di lavoro

COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO IN CASO DI INFORTUNIO?

DOPO AVER PRESTATO IL PRIMO SOCCORSO,
DEVE DENUNCIARE L'INCIDENTE ALL'INAIL

Entro le 24 ore e
telegraficamente
per gli infortuni
mortalì

Entro due giorni
dalla ricezione del
certificato di infortunio,
per gli eventi
pronosticati non
guaribili in
tre giorni

Entro due giorni
deve presentare
una denuncia
all'autorità di
pubblica sicurezza

Deve corrispondere
la retribuzione
globale di fatto
per i primi tre giorni
di assenza

Deve conservare
il posto di lavoro
per un numero
di giorni
relativamente
all'anzianità
di servizio

Il lavoratore deve
contfirmare
il modulo
di denuncia
infortunio che
il datore avrà
predisposto per
ottenere, a seconda
dei casi, le
prestazioni
dall'Inail

10 giorni,
per anzianità
fino a sei mesi

45 giorni,
se ha più
di sei mesi e
fino a due anni
di servizio

180 giorni,
se l'anzianità
di servizio
supera i
due anni

Fino a 6 mesi	10 gg. di calendario
Oltre 6 mesi e fino a 2 anni	45 gg. di calendario
Oltre 2 anni	180 gg. di calendario

I periodi di conservazione del posto sono da calcolarsi nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

Ai lavoratori spetta, indipendentemente dall'anzianità

di servizio e dal numero di ore normalmente prestate, il trattamento economico indicato nella Tabella 2.8.

Affinché l'Inail paghi al lavoratore l'indennità prevista, il datore di lavoro deve **denunciare all'Inail l'infortunio su apposito modulo (Allegato 3)** disponibile presso tutte le sedi dell'ente oppure on-line, allegando il certificato medico:

> entro le 24 ore e

telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;

- > entro 2 giorni dalla ricezione del relativo certificato per quelli prognosticati non guaribili entro 3 giorni;
- > entro 2 giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione per quelli inizialmente prognosticati guaribili entro 3 giorni ma non guariti.

Sempre entro 2 giorni dall'evento

Schema 2.7 - Adempimenti in caso di malattia

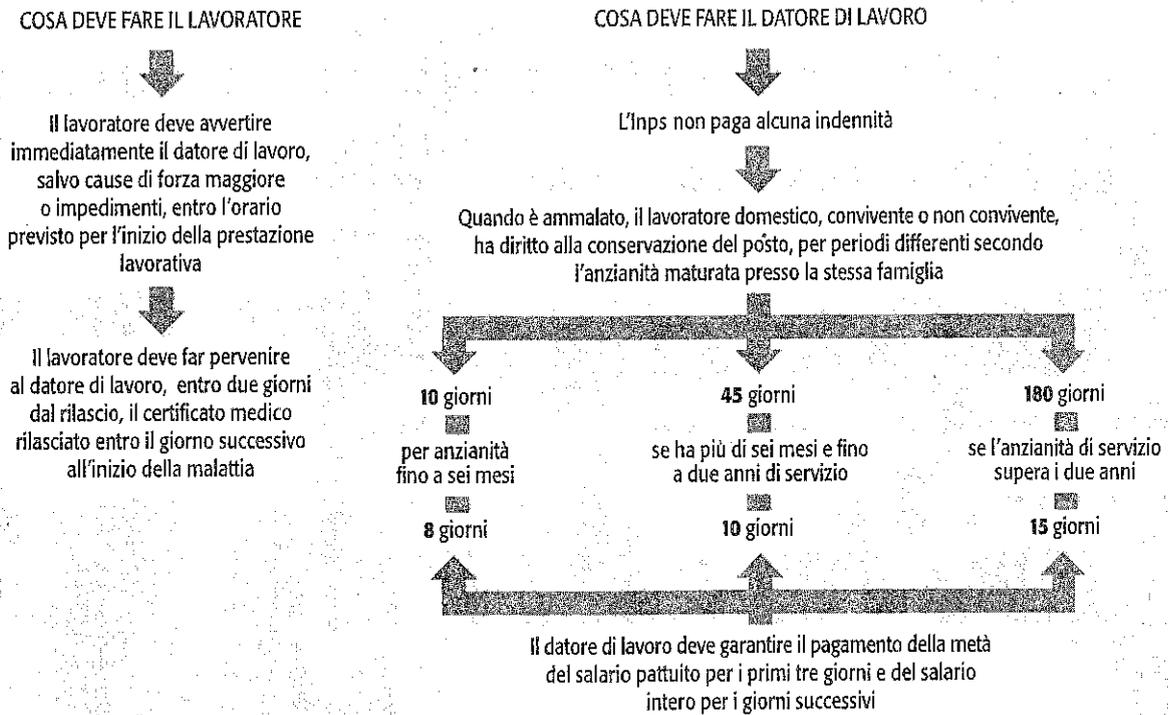


TABELLA 2.8 - TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI INFORTUNIO

A carico del datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> > Retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza. > L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva per vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
A carico dell'Inail	<ul style="list-style-type: none"> > Prestazioni economiche dell'Inail a partire dal 4° giorno.

deve essere trasmessa copia della denuncia all'autorità di Pubblica sicurezza competente in base al luogo nel quale è accaduto l'infortunio (Questura nelle città capoluogo di provincia, Sindaco negli altri casi).

Al lavoratore domestico infortunato sul lavoro spettano le seguenti prestazioni a carico Inail:

- indennità giornaliera per inabilità temporanea;
- rendita per inabilità permanente;

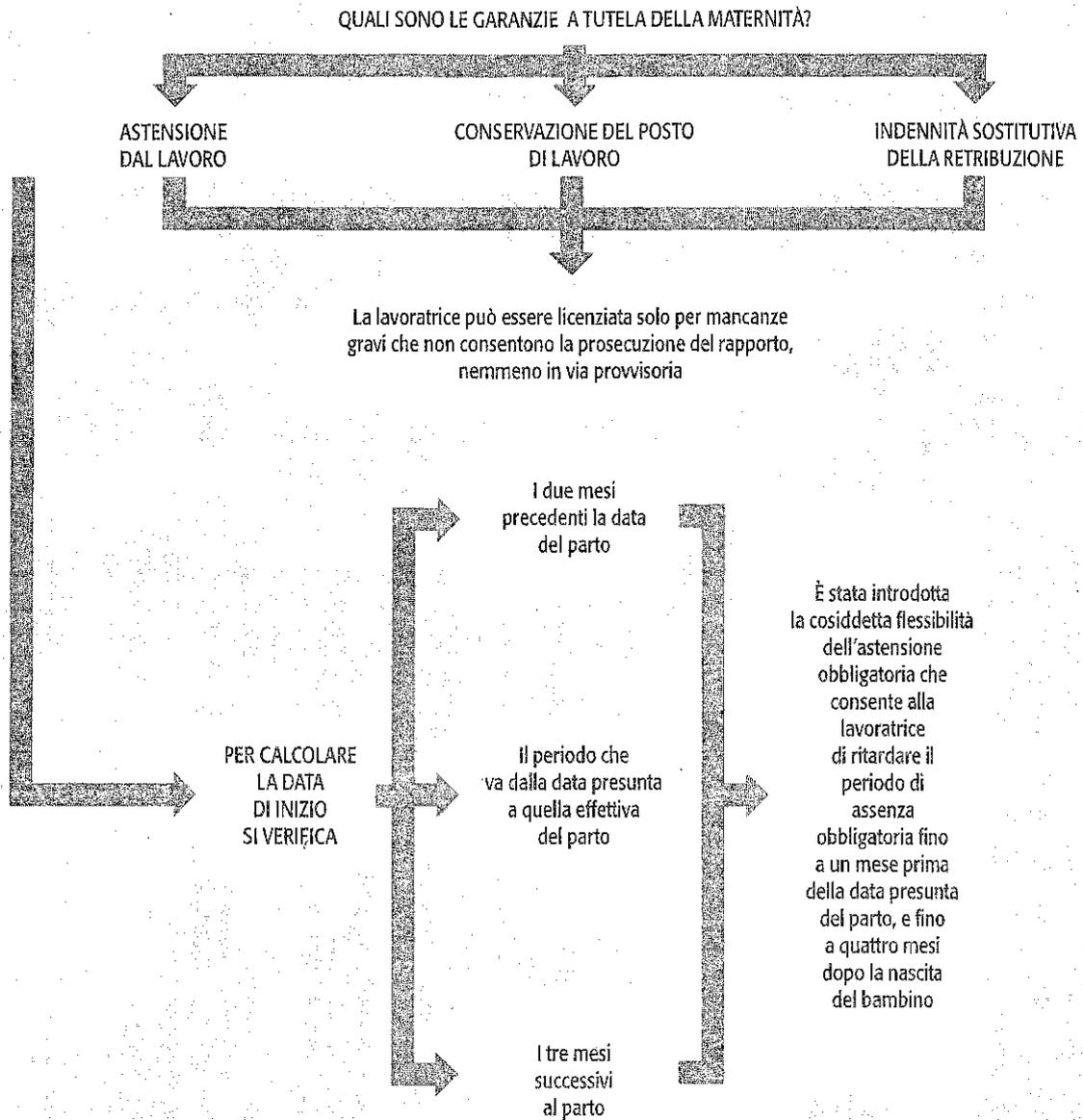
- > assegno per assistenza personale continuativa;
- > rendita ai superstiti e assegno *una tantum* in caso di morte;
- > cure mediche e chirurgiche, compresi gli accertamenti clinici;
- > fornitura degli apparecchi di protesi.

2.16 Malattia (art. 26, Ccnl)

In caso di malattia spettano al lavoratore domestico, convivente e non convivente:

- > la conservazione del posto di lavoro, superato il periodo di prova, per il medesimo periodo di tempo previsto in caso di infortunio (Schema 2.7). In caso di malattia oncologica, documentata dalla competente Asl, tali periodi sono aumentati del 50%;
- > la retribuzione globale di fatto al 50% per i primi tre giorni consecutivi e al 100% per i successivi, per il numero di giorni indicato nello Schema

Schema 2.8 - Riepilogo delle tutele



2.7. Va incluso l'eventuale compenso sostitutivo convenzionale per vitto e alloggio, salvo il caso in cui il lavoratore malato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno solare

da intendersi come un periodo di 365 giorni che può situarsi tra due anni civili.

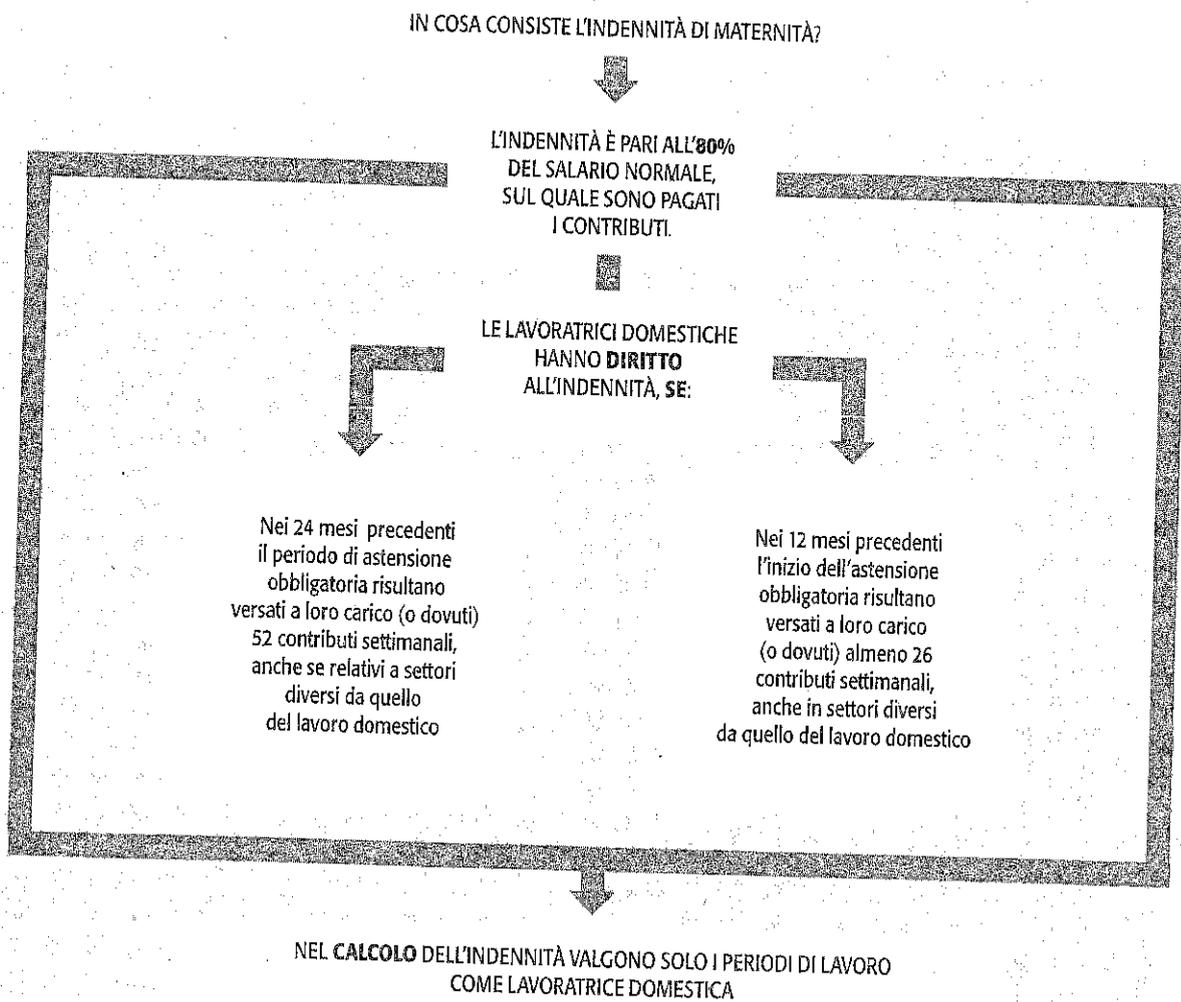
Non è prevista **indennità a carico dell'Inps**.

In caso di malattia, il lavoratore deve avvertire il datore di lavoro entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa, salvo cause

di forza maggiore o oggettivi impedimenti.

Le assenze per malattia devono essere comprovate da un **certificato medico**, indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro, che il lavoratore deve consegnare o inviare mediante raccomandata al datore di lavoro **entro 2 giorni dal relativo rilascio**.

Schema 2.9 - Indennità di maternità



L'invio del certificato medico non è necessario per i lavoratori conviventi, salvo che:

- sia espressamente richiesto dal datore di lavoro;
- la malattia sia sopravvenuta nei periodi di ferie o in altri periodi nei quali il lavoratore non sia presente presso l'abitazione.

La malattia manifestatasi durante il **periodo di prova** o di **preavviso** ne sospende il decorso.

2.17 Maternità (art. 24, Ccnl)
Alle lavoratrici domestiche si

applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri. È pertanto **vietato adibire al lavoro** le donne:

- > durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
 - > per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
 - > durante i 3 mesi dopo il parto.
- Ferma restando la durata complessiva del periodo di congedo per maternità (5 mesi), la lavoratrice ha la facoltà di **posticipare** l'astensione dal lavoro

a partire dal mese precedente la data presunta del parto, prolungandola ai quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Ssn lo consenta. Ai fini dell'accoglimento delle domande di flessibilità è necessario e sufficiente che le certificazioni sanitarie rechino data non successiva alla fine del settimo mese di gravidanza (Inps, messaggio 22 maggio 2008, n. 11621).

È prevista inoltre l'**astensione anticipata** se la lavoratrice è

occupata in lavori gravosi o rischiosi ai fini della gravidanza o se le condizioni di salute lo richiedono.

La lavoratrice non ha diritto al periodo di astensione facoltativa, né ad alcuna indennità.

La richiesta di congedo deve essere presentata sia al datore di lavoro che all'Inps.

I periodi di astensione devono essere **computati nell'anzianità di servizio** a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla **gratifica natalizia e alle ferie**.

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità.

Dall'inizio della gravidanza, comprovata da idoneo certificato medico, e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, 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 e convalidate in base alla procedura introdotta dalla c.d. Riforma Fornero (legge n. 92/2012).

Le **assenze non giustificate** entro i cinque giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare **giusta causa** di licenziamento della lavoratrice.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.

Per quanto concerne il **trattamento economico**, le lavoratrici hanno diritto a percepire un'indennità giornaliera

a carico dell'Inps pari all'80% delle retribuzioni convenzionali orarie sulle quali sono pagati i contributi. L'indennità di maternità è pagata, quindi, direttamente dall'Inps e non dal datore di lavoro.

Nel **calcolo dell'indennità** valgono solo i periodi svolti come lavoratrice domestica.

Diversamente dalle altre lavoratrici subordinate, cui spetta la tutela economica fin dal primo giorno di lavoro, le domestiche possono riscuotere l'indennità Inps solo se:

- nei 24 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati o dovuti **52 contributi settimanali** (1 anno), anche se relativi a settori diversi da quello del lavoro domestico;
- oppure, in alternativa, nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'assenza obbligatoria risultano versati o dovuti almeno 26 contributi settimanali, anche in settori diversi da quello del lavoro domestico.

Ai fini **pensionistici**, per i periodi di congedo di maternità, è previsto l'**accredito figurativo dei contributi** in presenza di un rapporto di lavoro in atto e a prescindere dall'anzianità contributiva.

2.18 Permessi e assenze (artt. 20 e 42, Ccnl)

Il contratto collettivo prevede il diritto a permessi retribuiti solo per **visite mediche documentate**, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro, nella seguente misura:

- > per i lavoratori conviventi
- > a tempo pieno, 16 ore all'anno;
- > part time, 12 ore all'anno (art. 15, c. 2, Ccnl);
- > per i lavoratori non conviventi
- > con orario di lavoro di almeno

30 ore settimanali, 12 ore all'anno;

- > con orario di lavoro inferiore alle 30 ore settimanali, 12 ore ridotte in proporzione dell'orario di lavoro prestato.

Entrambe le categorie di lavoratori possono usufruire di permessi non retribuiti previo accordo tra le parti. In questo caso, il lavoratore non ha diritto all'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Il lavoratore avrà inoltre diritto ad un **permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi** in caso di disgrazia a familiari conviventi o a parenti entro il secondo grado.

Il lavoratore padre avrà diritto a **2 giorni** di permesso retribuito in occasione della nascita di un figlio.

Ai lavoratori appartenenti agli organi direttivi delle Organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl è riconosciuto il diritto di usufruire di **6 giorni di permesso retribuito nell'arco dell'anno**. Il lavoratore è tenuto a darne opportuna comunicazione al datore di lavoro con anticipo di tre giorni, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni sindacali di appartenenza.

2.19 Assenze non giustificate (art. 21, Ccnl)

Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, qualora non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare **giusta causa di licenziamento** del lavoratore. A tal fine la relativa **lettera di contestazione** e quella di eventuale successivo licenziamento devono essere inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione.

2.20 Trasferimento (art. 31, Ccnl) In caso di trasferimento in altro

FAC SIMILE 2.4 - ASSENZA INGIUSTIFICATA: LETTERA DI CONTESTAZIONE

Gent. ma sig.ra

Oggetto: Contestazione di assenza ingiustificata.

Con la presente intendo contestarLe a tutti gli effetti di legge e di contratto l'assenza ingiustificata nel giorno.....

Le rammentiamo che ai sensi dell'art. 21 Ccnl lavoratori domestici le assenze non giustificate entro il quinto giorno sono da considerare giusta causa di licenziamento.

Distinti saluti.

Luogo e data

Il datore di lavoro
.....

comune, il lavoratore deve essere avvisato per iscritto almeno 15 giorni prima. Al lavoratore trasferito devono essere corrisposti:

- › per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una **diaria pari al 20%** della retribuzione globale di fatto afferente a tale periodo;
- › 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.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro non abbia rispettato il termine di preavviso di 15 giorni, il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

2.21 Trasferta (art. 32, Ccnl)

Il lavoratore convivente è tenuto, se richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in **trasferta** ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura è addetto in soggiorni temporanei in altro comune o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruisce comunque dei riposi settimanali. Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e ad una diaria giornaliera pari al 20% della retribuzione tabellare giornaliera per tutti i giorni di trasferta o di soggiorno temporaneo, fatto salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato previsto nella lettera di assunzione.

2.22 Risoluzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro domestico

può essere risolto per una delle seguenti cause:

- › scioglimento alla scadenza del termine;
- › licenziamento o dimissioni in periodo di prova;
- › dimissioni. Il lavoratore deve rispettare il preavviso contrattuale o subire la penale del pagamento dell'indennità di mancato preavviso. Il lavoratore può invece recedere senza preavviso per giusta causa, quando per esempio non gli viene pagata la retribuzione. In questa ipotesi spetta al lavoratore il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso;
- › recesso del datore di lavoro. Il datore di lavoro può recedere liberamente, fatto salvo comunque il periodo di preavviso o il pagamento dell'indennità sostitutiva da riconoscere al lavoratore unitamente ai ratei di gratifica natalizia, ferie e TFR maturati. Il recesso può avvenire anche per "giusta causa", cioè per fatti di una gravità tale da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, dell'attività lavorativa; in tal

CONV. INT.

Articolo 8

1. La legislazione nazionale deve prevedere che i lavoratori domestici migranti reclutati in un paese per svolgere un lavoro domestico in un altro paese debbano ricevere per iscritto una offerta di lavoro o un contratto di lavoro valido nel paese nel quale il lavoro verrà svolto, e che espliciti le condizioni di occupazione di cui all'articolo 7, prima di varcare le frontiere nazionali per svolgere il lavoro domestico al quale si applica l'offerta o il contratto.

caso al lavoratore non compete alcuna indennità;

- > risoluzione consensuale, cioè nel caso in cui le parti concordino di risolvere il rapporto;
- > impossibilità sopravvenuta della prestazione per cause di forza maggiore. Si tratta di fatti non imputabili ad uno dei contraenti, tali da rendere definitivamente impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- > morte del lavoratore. Un caso particolare è costituito dalla morte del datore di lavoro. Poiché il servizio è reso alla famiglia è possibile il subentro del coniuge o di altro familiare nel rapporto di lavoro, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro domestico sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, è tenuto a fornire una **dichiarazione scritta** che attesti l'avvenuto licenziamento (articolo 39 del contratto collettivo).

N.B. - Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate (art. 4, comma 17 e s., legge n. 92/2012) in sede sindacale, ovvero presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

2.23 Preavviso (art. 39, Ccnl)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro entrambe le parti sono tenute ad osservare i termini di preavviso indicati

nella **Tabella 2.9.**

Tipologia	gg. di preavviso
Fino a 5 anni di anzianità di servizio	15 gg. di calendario
Oltre i 5 anni di anzianità di servizio	30 gg. di calendario
Nel caso di dimissioni del lavoratore i termini indicati sono ridotti del 50%.	

Per i rapporti di lavoro inferiori alle 25 ore settimanali il preavviso è quello indicato nella **Tabella 2.10.**

Tipologia	gg. di preavviso
Fino a 2 anni di anzianità di servizio	8 gg. di calendario
Oltre i 2 anni di anzianità di servizio	15 gg. di calendario

I termini di preavviso indicati nelle **Tabelle 2.9 e 2.10** sono raddoppiati nell'ipotesi in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità. Per i **portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscano con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo**, il preavviso è quello di **Tabella 2.11.**

Tipologia	gg. di preavviso
Fino a 2 anni di anzianità di servizio	30 gg. di calendario

Oltre i 2 anni di anzianità di servizio	60 gg. di calendario
---	----------------------

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

Nel caso di mancato preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non prestato.

Nel caso in cui il datore di lavoro scelga di esonerare il lavoratore dalla prestazione lavorativa durante il periodo di preavviso, è tenuto a riconoscergli la corrispondente indennità sostitutiva, cioè la retribuzione del periodo non prestato.

2.24 Adempimenti del datore di lavoro alla cessazione del rapporto

Alla cessazione del rapporto il datore di lavoro deve:

- > **entro i 5 giorni successivi**, comunicare la cessazione all'Inps per via telematica (utilizzando la procedura disponibile sul sito www.inps.it) oppure tramite **Contact Center** (numero verde gratuito 803.164). In caso di contratto a tempo determinato la cessazione dovrà invece essere comunicata solo se la data di fine rapporto è diversa da quella stabilita al momento dell'assunzione. Con l'unica comunicazione all'Inps il datore di lavoro assolve ogni obbligo di notifica del rapporto anche nei confronti di Inail, Ministero del Lavoro e Prefettura-ufficio territoriale del Governo (per i lavoratori extracomunitari);
- > **entro i 10 giorni successivi** provvedere al versamento dei contributi relativi all'ultimo periodo di lavoro.

FAQ

A quante ore di riposo giornaliero ha diritto un lavoratore domestico convivente?

Almeno a 11 ore consecutive nell'arco della giornata; nel caso di orari particolari ha diritto a 2 ore di riposo giornaliero, normalmente di pomeriggio.

Quante ferie all'anno spettano ai lavoratori domestici?

Ai lavoratori domestici spettano 26 giorni lavorativi, dal lunedì al sabato, divisibili in non più di due periodi all'anno.

Se un lavoratore domestico alle mie dipendenze si sposa, a quanti giorni di congedo matrimoniale ha diritto?

Il lavoratore ha diritto a 15 giorni consecutivi di congedo matrimoniale.

In caso di infortunio a quale ente è assicurato il lavoratore domestico?

Il lavoratore domestico è assicurato all'Inail nel caso di infortunio sul lavoro.

In caso di malattia quali documenti deve presentare il lavoratore domestico?

Entro tre giorni dall'inizio della malattia il lavoratore deve spedire al datore di lavoro (o consegnare, se convivente) un certificato medico attestante la prognosi della malattia.

A quali tutele ha diritto la lavoratrice domestica in caso di maternità?

Alle lavoratrici domestiche in caso di maternità spetta un periodo di astensione dal lavoro indennizzato dall'Inps.

La lavoratrice domestica può posticipare l'astensione dal lavoro in caso di maternità?

Anche alla lavoratrice domestica spetta la cosiddetta flessibilità del congedo di maternità, che consente di posticipare al massimo di un mese l'inizio della astensione dal lavoro.

Come mi devo regolare in caso di assenze o richiesta di permessi da parte del lavoratore domestico?

Le assenze vanno sempre giustificate; il lavoratore domestico può godere di permessi retribuiti solo per visite mediche documentate, per lutti familiari, per la nascita di un figlio (lavoratore domestico padre) e se appartenente agli organi direttivi delle associazioni sindacali. Può godere di permessi non retribuiti previo accordo tra le parti.

Quale preavviso deve osservare il lavoratore se dà le dimissioni?

Se ha una anzianità di servizio entro i 5 anni, deve dare un preavviso di 8 giorni di calendario; se ha un'anzianità di servizio superiore, 15 giorni di calendario. Salvo alcuni casi particolari.

Che cosa succede al lavoratore domestico convivente se il datore di lavoro si deve trasferire in un altro comune? E in caso di trasferite?

In caso di trasferimento il lavoratore deve essere avvisato per iscritto 15 giorni prima e, se accetta di trasferirsi, ha diritto ad una diaria per i primi 15 giorni nel nuovo luogo di residenza e ad un rimborso spese di viaggio per sé e per i beni personali. Nel secondo caso il lavoratore domestico è tenuto a seguire la famiglia per soggiorni temporanei fuori dalla casa di residenza: egli ha diritto al rimborso spese più una diaria giornaliera.

Quali sono le cause di risoluzione del rapporto di lavoro domestico?

Il rapporto di lavoro cessa in caso di scioglimento alla scadenza, per licenziamento o dimissioni in prova, per dimissioni del lavoratore, per risoluzione consensuale o per licenziamento, per impossibilità sopravvenuta della prestazione (cause di forza maggiore) o per morte del lavoratore domestico.

Come si calcola il TFR?

Si considerano la retribuzione mensile, la tredicesima mensilità, l'eventuale indennità di vitto e alloggio ed il periodo cui si riferisce il servizio.

2.25 Trattamento di fine rapporto (art. 40, Ccnl)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto, anche se la prestazione è limitata a poche ore la settimana oppure la risoluzione del rapporto è avvenuta durante il periodo di prova.

Per il calcolo del TFR occorre prendere in considerazione, come per la generalità dei lavoratori, la retribuzione mensile, la tredicesima e, nel caso in cui il lavoratore consumi due pasti al giorno e viva nell'abitazione del datore di lavoro, l'**indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio**.

Il conteggio per la determinazione del trattamento di fine rapporto varia a seconda del periodo cui si riferisce il servizio.

Periodo fino al 31 maggio 1982

L'indennità è calcolata in un determinato numero di giorni per ogni anno di anzianità.

Al lavoratore domestico a

tempo pieno devono essere riconosciuti:

- > 8 giorni l'anno per i periodi fino ad aprile 1958;
- > 15 giorni, da maggio 1958 fino al 21 maggio 1974;
- > 20 giorni, dal 22 maggio 1974 fino al 31 maggio 1982.

Al lavoratore domestico a **servizio ridotto** (meno di 24 ore settimanali) o a ore devono essere riconosciuti:

- > 8 giorni, per i periodi fino al 21 maggio 1974;
- > 10 giorni, dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978;
- > 15 giorni, per l'anno 1979;
- > 20 giorni, dal gennaio 1980 al maggio 1982.

Per calcolare la **retribuzione giornaliera** si aggiunge alla retribuzione mensile corrisposta la quota relativa alla tredicesima mensilità e si divide il risultato per 26 (giornate lavorative nel mese).

Periodo dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989

La retribuzione complessiva liquidata ogni anno (compresa la tredicesima e l'eventuale indennità sostitutiva di vitto e alloggio) viene divisa per il coefficiente fisso 13,5 e moltiplicata per 76,92; dividendo il risultato per 100 si ottiene il TFR dell'anno in questione.

Se il lavoratore ha qualifica impiegatizia non si applica la riduzione del 76,92%.

Periodo dal 1° gennaio 1990 in poi

La retribuzione complessiva annua viene divisa per 13,5. Gli accantonamenti annui devono essere rivalutati al tasso stabilito dalla legge di modo che il lavoratore riceva somme che siano, almeno in parte, indicizzate al costo della vita.

La somma spettante a titolo di TFR determinata anno per anno deve essere rivalutata in base ai coefficienti ISTAT pubblicati ogni mese.

Un prospetto per il rapido

calcolo del TFR è riportato nell'**Allegato 4** mentre la tabella riepilogativa dei coefficienti di rivalutazione del TFR degli ultimi anni è riportata nell'**Allegato 5**.

Ciascun lavoratore può chiedere l'anticipazione del TFR per non più di una volta all'anno e nella misura massima del 70% di quanto maturato.

In caso di morte del lavoratore le indennità di preavviso e il TFR 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.

NB - Al lavoro domestico non si applicano le disposizioni introdotte dalla Legge di Stabilità 2015 relative alla possibilità per i lavoratori del settore privato di optare, in via sperimentale dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, per la liquidazione mensile della quota maturanda di TFR come parte integrativa della retribuzione. *

STRANIERI Il lavoratore extracomunitario da assumere deve risiedere all'estero

3. Lavoratori comunitari ed extraUe, modalità di ingresso e di soggiorno in Italia

Per i lavoratori provenienti da Paesi extracomunitari occorre distinguere tra coloro che sono già regolarmente presenti in Italia e coloro che ancora risiedono all'estero

3.1 Lavoratori comunitari ed extracomunitari (D.Lgs. n. 30/2007; D.Lgs. n. 286/1998; D.P.R. n. 394/1999)

L'assunzione di lavoratori domestici stranieri segue regole diverse a seconda che si tratti di cittadini dell'Unione europea

(Ue) oppure di cittadini di Paesi extracomunitari.

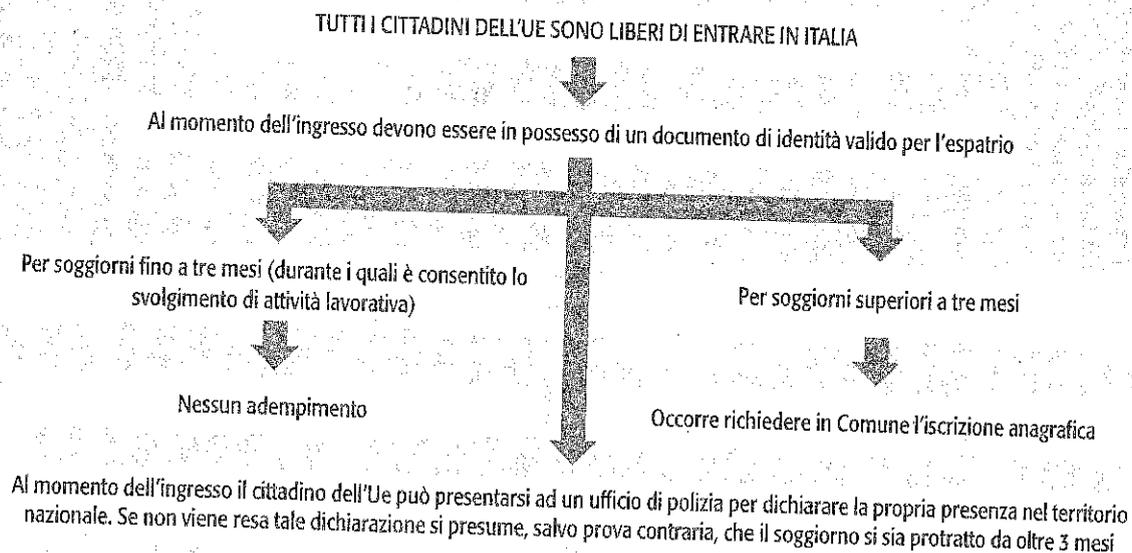
Paesi membri dell'Unione europea

Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda,

Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria, Croazia.

I cittadini provenienti da Paesi

Schema 3.1 (Cittadini comunitari: ingresso e soggiorno in Italia)



Schema 3.2 (Cittadini comunitari: soggiorno permanente in Italia)

DIRITTO AL SOGGIORNO PERMANENTE

Il cittadino dell'Ue che ha soggiornato legalmente e in via continuativa per 5 anni nel territorio nazionale

Acquisisce il diritto al soggiorno permanente

Tale titolo esonera il cittadino dalla conservazione dei requisiti per il riconoscimento del soggiorno

L'attestazione di soggiorno permanente è rilasciata dal Comune di residenza

PERDITA DEL DIRITTO AL SOGGIORNO PERMANENTE

In caso di assenze dal territorio nazionale di durata superiore a 2 anni consecutivi

Il cittadino dell'Ue perde il diritto al soggiorno permanente

dell'Ue (dal 1° luglio 2013 anche i cittadini croati) sono liberi di entrare in un altro Stato comunitario, dunque anche in Italia, e di soggiornarvi per esercitare un lavoro subordinato nel rispetto delle disposizioni di legge locali.

Per l'ingresso e il soggiorno in Italia per un **periodo fino a tre mesi** è sufficiente il possesso di un documento di identità valido per l'espatrio.

Nel caso di soggiorno in Italia per un **periodo superiore a tre mesi** il lavoratore deve chiedere l'iscrizione all'anagrafe della popolazione residente nel Comune in cui dimora, presentando la specifica documentazione prevista dalla legge.

Il soggiorno legale e continuativo per 5 anni nel territorio nazionale, infine,

consente di acquisire il diritto al soggiorno permanente.

I cittadini dell'Ue che hanno diritto di soggiorno in Italia possono essere assunti secondo le **procedure ordinarie** e il rapporto di lavoro è interamente regolato dalle leggi nazionali, anche per gli aspetti previdenziali e assicurativi.

Per i lavoratori provenienti da **Paesi extracomunitari** occorre invece distinguere tra coloro che sono già regolarmente presenti in Italia e coloro che ancora risiedono all'estero.

Ai lavoratori **già presenti in Italia** con permesso di soggiorno valido ai fini dell'assunzione si applicano le stesse modalità in vigore per i lavoratori italiani.

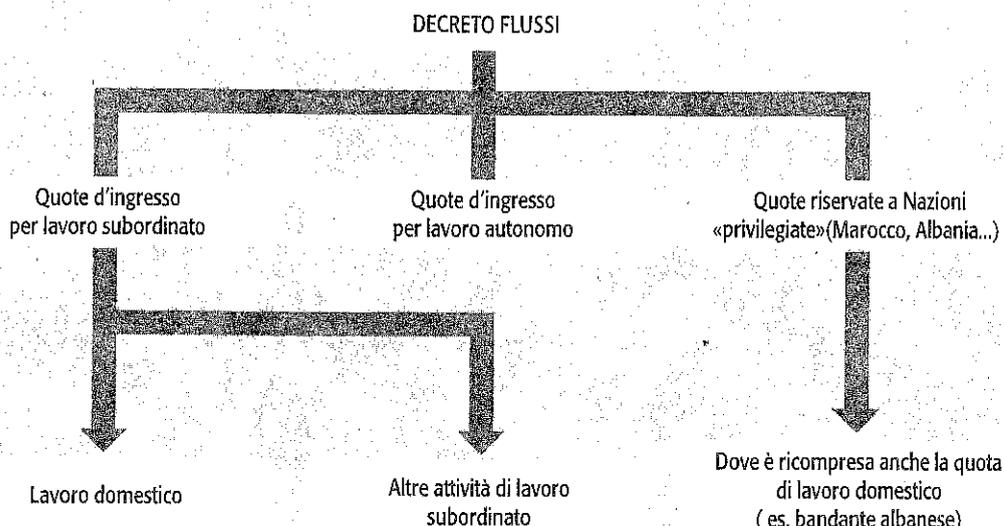
Sono idonei i permessi di soggiorno rilasciati per:

- > lavoro non stagionale;
- > motivi familiari;

- > motivi di studio (compatibile con un rapporto di lavoro part time per un massimo di 20 ore settimanali);
- > asilo politico, motivi umanitari e protezione sociale.

N.B. Dal 15 novembre 2011 i datori di lavoro domestico che intendono assumere lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia **non devono più compilare il "modello Q"** (cd contratto di soggiorno). Infatti, le obbligazioni contenute nel modello Q (impegno a garantire la disponibilità di un alloggio adeguato e a sostenere le spese di viaggio in caso di rimpatrio del lavoratore) sono già inserite nella comunicazione obbligatoria di assunzione che i datori di lavoro devono trasmettere all'Inps entro le ore 24 del giorno precedente a quello di instaurazione del rapporto.

Schema 3.3 (Assunzione del cittadino extracomunitario: quote d'ingresso)



di lavoro (Ministero del lavoro - circolare 28 novembre 2011, n. 4773).

3.2 Lavoratori extracomunitari residenti all'estero (art.22 D.Lgs. n. 286/1998; D.P.R. n. 394/1999)

Se il lavoratore che si intende assumere con rapporto di lavoro domestico è privo del permesso di soggiorno, occorre in primo luogo considerare che l'assunzione non è libera, ma è soggetta a **limitazioni numeriche** e al rispetto di una **specifica procedura** di richiesta nominativa di nulla osta al lavoro allo Sportello Unico per l'immigrazione presso la Prefettura (Sui), fondata sui seguenti presupposti:

- > requisiti soggettivi delle parti;
- > capacità economica del datore di lavoro;
- > valida proposta di lavoro in Italia (cioè con garanzia di reddito sufficiente);
- > garanzia di una sistemazione

alloggiativa idonea nel nostro Paese;

- > accollo da parte del datore di lavoro delle spese dell'eventuale rimpatrio del lavoratore.

Il lavoratore da assumere deve quindi risiedere all'estero.

Il Governo stabilisce **annualmente**, mediante il cd. "Decreto Flussi", le **quote massime di ingressi** per lavoro ammessi sul territorio nazionale e sulla base di queste rilascia il nulla osta al lavoro.

L'ultimo decreto flussi (D.P.C.M. 11 dicembre 2014) ha previsto la programmazione transitoria, per l'anno 2014, dei flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari non stagionali nel territorio dello Stato.

In particolare, per ciò che concerne il lavoro subordinato, e pertanto anche quello domestico, è stato previsto:

- > l'ingresso di 100 unità di origine italiana per parte di almeno uno dei genitori fino

al terzo grado in linea diretta di ascendenza, residenti in Argentina, Uruguay, Venezuela e Brasile;

- > la conversione in permessi di soggiorno per lavoro subordinato di 1.000 permessi di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo rilasciati ai cittadini di Paesi terzi da altro Stato membro dell'Ue.

Presupposti della domanda

a) **Requisiti soggettivi** - Il datore di lavoro non deve essere stato denunciato o condannato per reati di rapina, furto, estorsione, ecc. (artt. 380 e 381 c.p.p.) o per reati inerenti il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, lo sfruttamento della prostituzione o in materia di stupefacenti.

Il lavoratore non deve essere stato condannato per gli stessi reati e non deve essere stato colpito da un **provvedimento di espulsione** (che determina l'allontanamento dal territorio

Schema 3.4 - Inoltro della domanda telematica

Il datore di lavoro deve registrarsi sul sito del Ministero dell'Interno (www.interno.it), e richiedere e scaricare il modello di domanda



Per la compilazione del modello di domanda richiesto il datore di lavoro deve installare sul proprio Pc un apposito software, seguendo le istruzioni contenute nel sito



Terminata la compilazione di tutti i campi richiesti, il datore di lavoro può inviare la domanda

dello Stato e la conseguente impossibilità di lavoro per un periodo minimo di tre anni).

b) *Capacità economica del datore di lavoro* - Reddito annuo almeno doppio rispetto alla retribuzione proposta al lavoratore, aumentata degli oneri contributivi. Nel caso di assunzione di **badante** il reddito "minimo" può risultare anche dalla somma dei redditi dei parenti di primo grado non conviventi con la persona assistita (o, in mancanza di questi, dei soggetti tenuti legalmente all'assistenza).

Il reddito minimo non è richiesto qualora il lavoratore domestico venga assunto per assistere un datore di lavoro o un suo familiare affetto da patologie o gravi handicap che ne limitano l'autosufficienza.

c) *Valida proposta di lavoro* - L'orario di lavoro deve essere di almeno 20 ore settimanali e la retribuzione deve rispettare i minimi del Ccnl.

d) *Idoneità dell'alloggio* - L'alloggio deve essere conforme alle norme regionali sull'edilizia residenziale pubblica o ai parametri igienico sanitari fissati

dal Ministero della salute. In concreto, l'abitazione (che può essere la stessa del datore di lavoro) deve avere una superficie sufficiente e la certificazione d'idoneità degli impianti elettrico e termosanitario.

L'idoneità è attestata, in alternativa:

- > dall'ufficio tecnico del comune, che rilascia un certificato valido 6 mesi;
 - > dall'Asl, che emette un parere igienico sanitario.
- e) *Spese di rimpatrio* - Il datore di lavoro deve impegnarsi a pagare le spese di viaggio per il rientro

Schema 3.5 - (Permesso di soggiorno per motivi di lavoro)

DURATA DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

1 ANNO

Per contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

2 ANNI

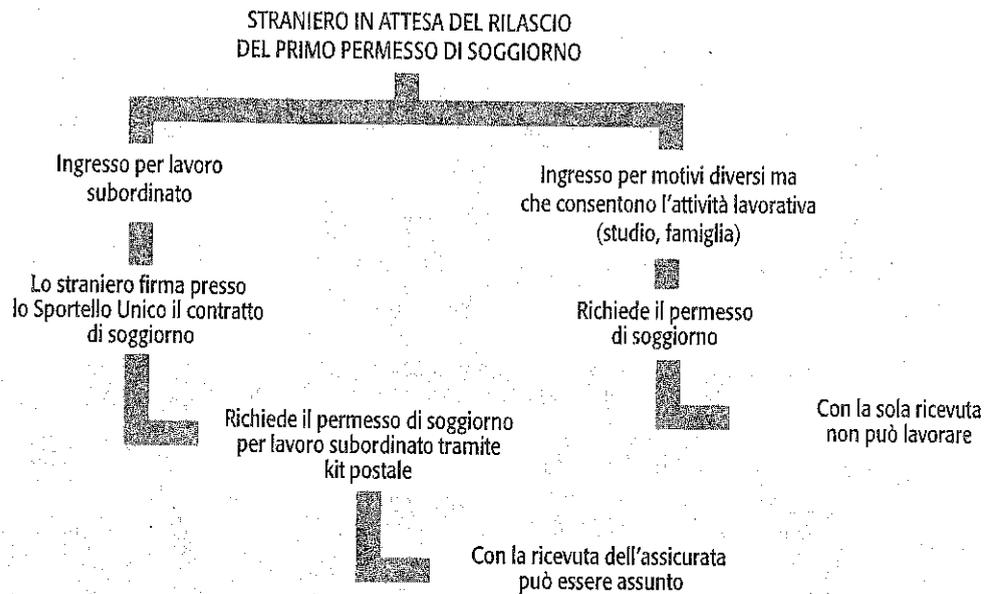
Per contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO



La richiesta deve essere presentata almeno 60 giorni prima della scadenza

Schema 3.6 - Primo permesso di soggiorno



del lavoratore straniero nel Paese di provenienza.

Compilazione e trasmissione della domanda

Nel modulo on line devono essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore e la località dove si svolgerà la prestazione lavorativa che permette di individuare lo Sportello Unico competente.

Le domande di nulla osta al lavoro devono essere inoltrate per via telematica entro i termini indicati dal Decreto Flussi e secondo precisi criteri di scaglionamento che tengono conto dello Stato di provenienza del lavoratore. In particolare, l'ultimo Decreto Flussi ha specificato che le domande relative alle nuove quote possono essere trasmesse dal 30 dicembre 2014 al 30 agosto 2015, termine poi prorogato alle ore 24 del 31 dicembre 2015 (Min. del

Lavoro, circ. n. 4454 del 7 agosto 2015). Nel modulo deve essere trascritto il codice identificativo di una marca da bollo di € 16,00.

Convocazione del datore di lavoro presso la Prefettura e rilascio del nulla osta

Lo Sportello Unico acquisisce i pareri della Questura e della Direzione Territoriale del Lavoro e, se sussistono i presupposti indicati, accoglie la domanda nei limiti delle quote di ingressi programmate. Successivamente esso convoca il datore di lavoro per rilasciargli il **nulla osta** al lavoro e fargli sottoscrivere il **contratto di soggiorno**. Il datore deve presentarsi alla convocazione con:

- > marca da bollo da 16,00 euro (deve corrispondere a quella il cui codice di identificazione è stato inserito nella domanda);
- > documento d'identità;
- > fotocopia del passaporto del

lavoratore;

- > richiesta o certificato di idoneità alloggiativa o parere igienico-sanitario.

Richiesta del visto d'ingresso da parte del lavoratore

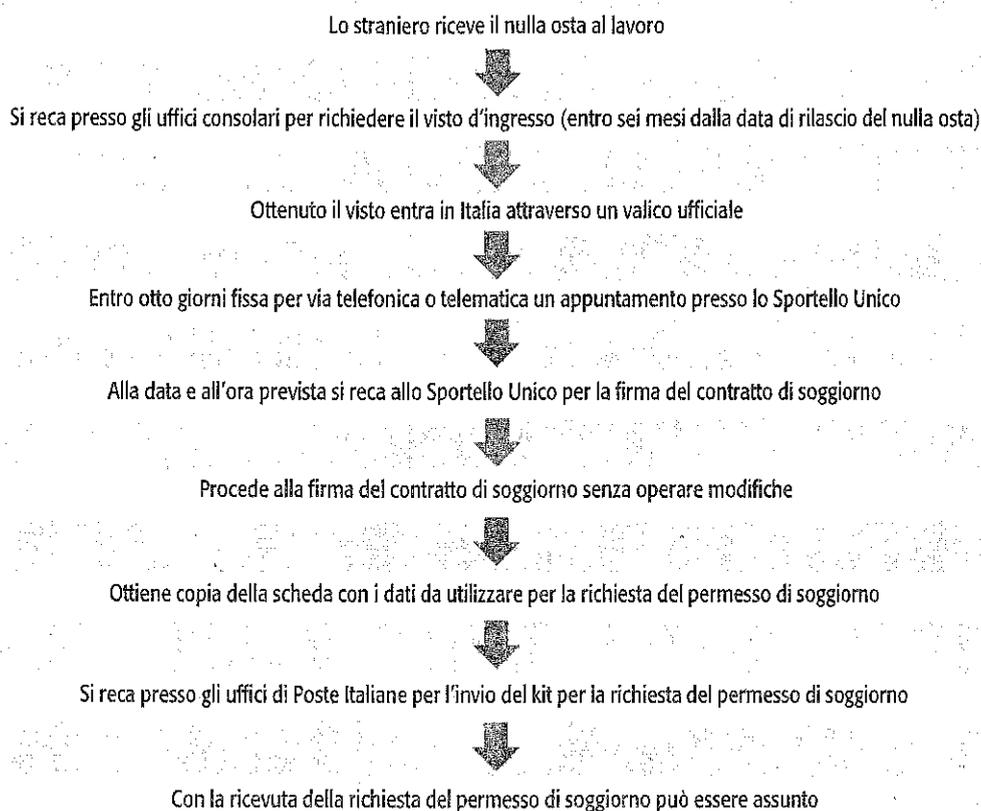
Il datore di lavoro deve informare il lavoratore straniero dell'avvenuto rilascio del nulla osta da parte dello Sportello Unico per l'Immigrazione, in modo da consentirgli di richiedere al consolato italiano nel suo Paese il **visto d'ingresso** in Italia.

La richiesta del visto deve essere avanzata entro 6 mesi dalla data di rilascio del nulla osta.

Dopo aver ottenuto il visto, il lavoratore può entrare regolarmente in Italia.

Lo straniero giunto in Italia regolarmente, avendo ottenuto il visto di ingresso per lavoro subordinato a seguito di nulla osta al lavoro, che non riesce a

Schema 3.7 - Ingresso dello straniero in Italia



formalizzare il rapporto di lavoro per indisponibilità del datore, può richiedere il rilascio di un permesso di soggiorno per attesa occupazione. Alla domanda occorre allegare una dichiarazione firmata dal responsabile dello Sportello unico per l'immigrazione che attesti il venir meno della disponibilità del datore di lavoro (Min. Interno, circ. 20 agosto 2007).

Firma del contratto di soggiorno e richiesta del permesso di soggiorno

Il lavoratore straniero, entro 8 giorni dall'ingresso in Italia, deve recarsi - munito del visto rilasciato dall'autorità consolare - presso lo Sportello Unico per

l'Immigrazione per sottoscrivere il contratto di soggiorno, presentando la richiesta o il certificato di idoneità alloggiativa o parere igienico sanitario. Il contratto di soggiorno è sottoscritto in tre esemplari: due per le parti, una per l'ufficio.

Al momento della firma del contratto di soggiorno presso lo Sportello Unico il lavoratore sottoscrive il modulo di richiesta del permesso di soggiorno per motivi di lavoro, che egli deve trasmettere, tramite un ufficio postale abilitato, alla Questura competente (condizione per il rilascio del permesso di soggiorno è il versamento di un contributo che varia fra un minimo di 80 euro e un

massimo di 200 euro).

Quando il lavoratore ha trasmesso la richiesta di permesso di soggiorno ed è in possesso della ricevuta di spedizione, egli può essere assunto con le stesse modalità dei lavoratori già presenti in Italia.

Il datore di lavoro che intende procedere all'assunzione deve:

- > negoziare con il lavoratore i termini di dettaglio del contratto di lavoro (nel rispetto delle pattuizioni generali contenute nel contratto di soggiorno). A tal fine può utilizzare la comune lettera di assunzione;
- > effettuare la comunicazione obbligatoria di assunzione

all'Inps (vedi capitolo 2 paragrafo 2.3).

Il datore di lavoro che, al contrario, non intenda più dar corso all'assunzione (per esempio, perché la persona assistita è stata ricoverata o è deceduta), può interrompere in qualsiasi momento la procedura mediante comunicazione allo Sportello Unico. Qualora il lavoratore fosse già entrato in Italia il datore dovrà farsi carico delle spese di rimpatrio.

N.B. Per il **datore di lavoro** che occupa un lavoratore clandestino o con permesso di soggiorno non idoneo per il lavoro (per es. rilasciato per turismo) oppure scaduto, è prevista la pena della reclusione da 6 mesi a 3 anni e la multa di € 5.000 per ogni lavoratore impiegato. Le pene sono aumentate da un terzo alla metà:

- se i lavoratori occupati sono in numero superiore a 3;
- se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento. Sanzioni penali sono previste anche a carico di coloro che offrono alloggio a condizioni inique a stranieri irregolari. In particolare, è prevista la reclusione da sei mesi a tre anni per chiunque, a titolo oneroso, al fine di trarre ingiusto profitto, dà alloggio o cede, anche in locazione, un immobile ad uno straniero che sia privo del permesso di soggiorno al momento della stipula o del rinnovo del contratto di locazione. In sostanza, affinché si configuri il reato occorre la finalità di realizzare ingiusto profitto, che potrebbe realizzarsi tuttavia anche semplicemente nello scambio tra ospitalità e prestazioni di lavoro

irregolari sottoretribuite.

3.3 Permesso di soggiorno (art. 5 D.Lgs. n. 286/1998; artt. 9, 11, 12 e 13 D.P.R. n. 394/1999)

Il permesso di soggiorno per motivi di lavoro è condizionato alla permanenza di un'occupazione ed è quindi sempre rinnovabile se alla scadenza lo straniero dimostra di essere occupato.

La **durata** del permesso è prevista dal contratto di soggiorno e, in ogni caso, non può superare:

- > un anno in caso di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- > due anni in caso di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il **rinnovo** del permesso di soggiorno, che viene concesso entro 20 giorni dalla domanda, deve essere richiesto alla Questura territorialmente competente (quella della provincia di dimora) almeno 60 giorni prima della scadenza.

Per ottenere il rinnovo del permesso, il lavoratore presenta

la domanda presso uno degli uffici postali abilitati utilizzando l'apposito kit nel quale sono contenuti i moduli da compilare.

Una volta predisposta la documentazione, il lavoratore presenta allo "Sportello amico" dell'ufficio postale:

- il passaporto in corso di validità;
- il kit postale con tutta la modulistica compilata e completa;
- la ricevuta dell'avvenuto pagamento con bollettino postale dell'importo di 27,50 euro e di un contributo che varia fra un minimo di 80 euro e un massimo di 200 euro.

Dopo cinque anni di regolare permanenza in Italia il lavoratore può ottenere il "permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo" a tempo indeterminato.

Il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di studio, tirocinio e lavoro stagionale può essere **convertito** in permesso di soggiorno per lavoro subordinato **nei limiti delle quote** previste dal Decreto Flussi. ➤

FAQ

Come si assume un lavoratore domestico straniero?

Per i cittadini dell'Unione Europea l'assunzione avviene con le modalità in vigore per i cittadini italiani; per i lavoratori extra Ue la procedura è analoga se sono in possesso di permesso di soggiorno e quindi già regolarmente presenti in Italia; è richiesta, invece, un'autorizzazione per assumere lavoratori privi del permesso di soggiorno e residenti all'estero.

Che cos'è il Decreto Flussi?

Il Decreto Flussi è una limitazione numerica stabilita annualmente dal governo italiano che indica le quote massime di ingressi per lavoro ammessi in Italia.

Che differenza c'è fra permesso di soggiorno e carta di soggiorno?

Il permesso di soggiorno per motivi di lavoro è legato alla permanenza di un'occupazione ed è rinnovabile alla scadenza se il lavoratore dimostra di essere occupato. La carta di soggiorno è il documento a tempo indeterminato che il lavoratore ottiene dopo cinque anni di regolare permanenza in Italia.

PREVIDENZA I contributi all'Inps vanno versati per tutte le ore retribuite

4. Disciplina contributiva e versamenti Inps, iscrizione e prestazioni Cassacolf

I dipendenti e i datori di lavoro domestico, nei confronti dei quali si applica il Ccnl in vigore, sono iscritti alla Cassacolf e versano i contributi di assistenza contrattuale

4.1 Obbligo assicurativo

I lavoratori domestici, qualunque sia la durata delle prestazioni

svolte, hanno diritto alle seguenti assicurazioni previdenziali:

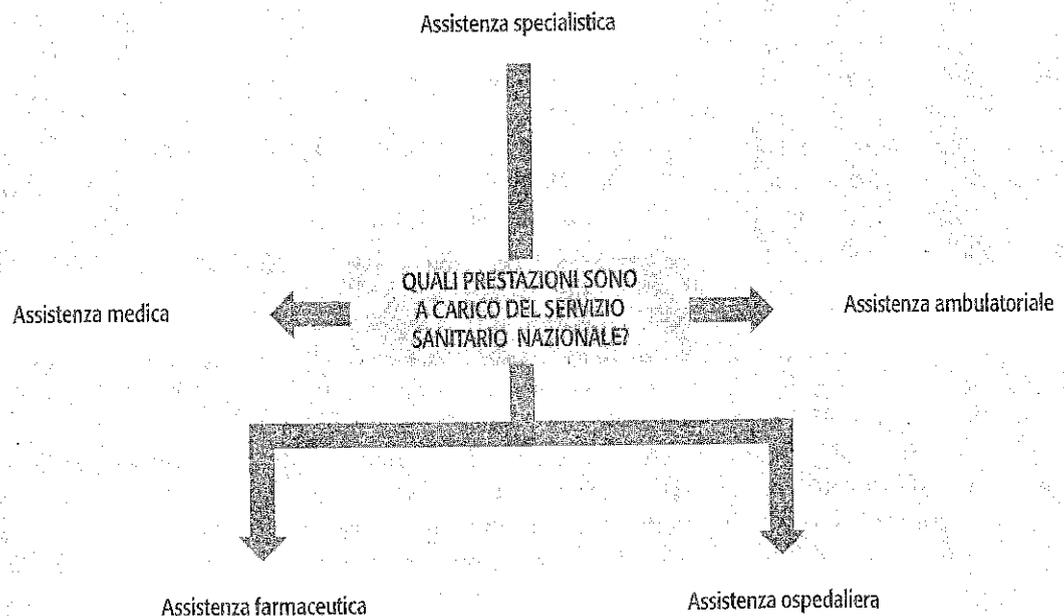
> invalidità, vecchiaia e superstiti;

> tubercolosi;

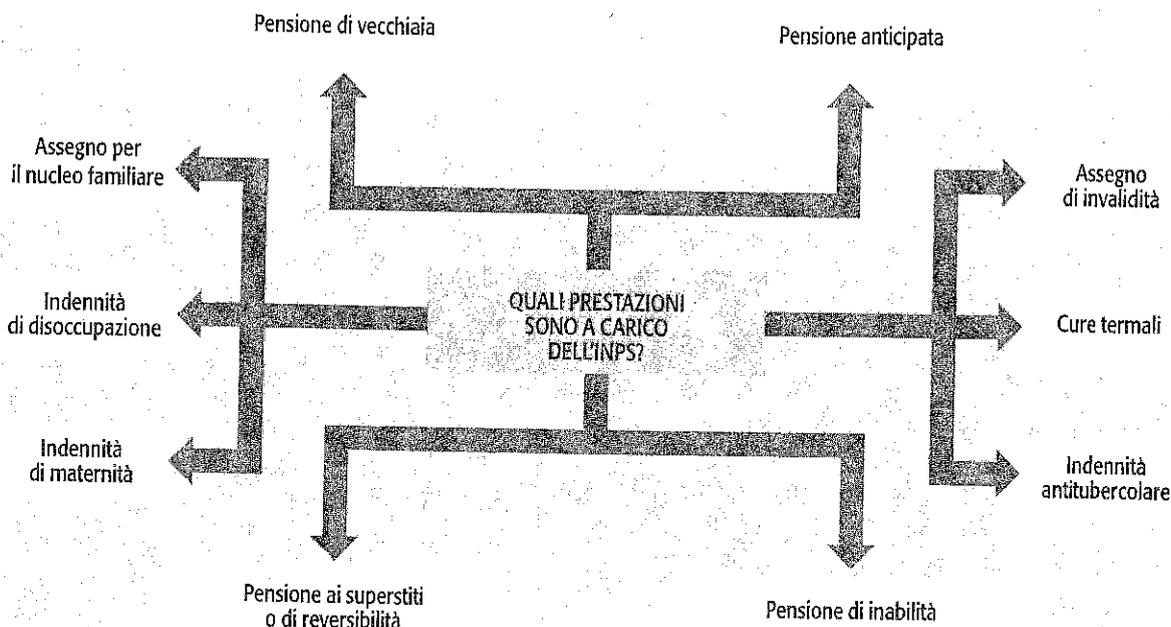
> disoccupazione involontaria;

> assegno per il nucleo familiare;

Schema 4.1 - Tutela sanitaria del lavoratore domestico



Schema 4.2 - Tutela Inps del lavoratore domestico



- > maternità;
- > infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Il diritto all'assegno per il nucleo familiare, che il lavoratore deve richiedere direttamente all'INPS, dipende dai livelli di reddito del nucleo familiare e dal numero dei componenti. I livelli di reddito sono aggiornati annualmente e posso essere reperiti sul sito dell'Istituto.

I lavoratori domestici hanno diritto all'**assistenza sanitaria** (medica, ospedaliera, specialistica, ecc.) a carico del Servizio Sanitario Nazionale (estesa ai familiari a carico). Non hanno invece diritto all'indennità di malattia a carico dell'Inps; è tuttavia previsto dal Ccnl un trattamento economico a carico del datore di lavoro.

4.2 Calcolo dei contributi Inps

In base alla denuncia iniziale effettuata dal datore di lavoro,

l'Inps provvede ad aprire una posizione assicurativa a favore del lavoratore domestico.

Il contributo orario dovuto all'Inps è:

- > commisurato a tre diverse fasce di retribuzione effettiva oraria, se l'orario di lavoro non supera le 24 ore settimanali;
- > fisso, se l'orario di lavoro supera le 24 ore settimanali.

Nel primo caso, il contributo orario dovuto all'Inps varia in base alla retribuzione effettiva oraria percepita dal lavoratore, determinata dalla somma dei seguenti elementi:

- > retribuzione oraria di fatto concordata tra le parti;
- > quota oraria della tredicesima mensilità;
- > valore convenzionale del vitto e alloggio, calcolato su base oraria.

Esempio 1

Un lavoratore domestico, che

percepisce una retribuzione oraria di € 8,00, lavora 18 giorni al mese per un numero complessivo di 108 ore. La retribuzione effettiva oraria ai fini del calcolo dei contributi Inps è data da:

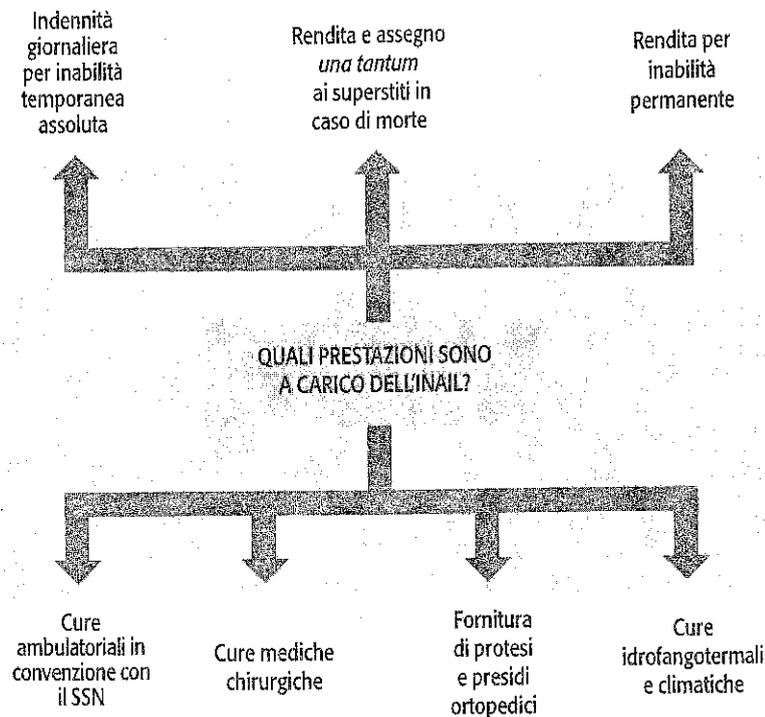
- retribuzione oraria: € 8,00
- quota oraria di vitto e alloggio: $[(5,48 * 18) : 108] = € 0,91$
- quota oraria tredicesima: $(8,91 : 12) = € 0,74$
- Totale: $(8,00 + 0,91 + 0,74) = € 9,65$

* valore convenzionale giornaliero di vitto e alloggio fissato per il 2016.

I contributi vanno versati per tutte le ore retribuite. La somma complessiva da corrispondere all'Inps si ottiene moltiplicando il contributo orario per il numero delle ore retribuite entro l'ultimo sabato del trimestre solare.

A carico del lavoratore è posta una quota minima di contributo che viene trattenuta dalla retribuzione, mentre il datore di

Schema 4.3 - Tutela INAIL del lavoratore domestico



DECORRENZA DAL 1° GENNAIO 2015 AL 31 DICEMBRE 2015

Lavoratori italiani e stranieri - senza contributo addizionale (comma 28, art. 2, legge n. 92/2012)

RETRIBUZIONE ORARIA	IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO		
	EFFETTIVA	CONVENZIONALE	COMPRESIVO QUOTA CUAF SENZA QUOTA CUAF
fino a € 7,88	€ 6,97	€ 1,39 (0,35)	€ 1,40 (0,35)
oltre € 7,88	€ 7,88	€ 1,57 (0,39)	€ 1,58 (0,40)
fino a € 9,59	€ 9,59	€ 1,91 (0,48)	€ 1,93 (0,48)
oltre € 9,59	€ 9,59	€ 1,91 (0,48)	€ 1,93 (0,48)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,07	€ 1,01 (0,25)	€ 1,02 (0,25)

Lavoratori italiani e stranieri - comprensivo contributo addizionale (comma 28, art. 2, legge n. 92/2012) da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato

RETRIBUZIONE ORARIA	IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO		
	EFFETTIVA	CONVENZIONALE	COMPRESIVO QUOTA CUAF SENZA QUOTA CUAF
fino a € 7,88	€ 6,97	€ 1,49 (0,35)	€ 1,50 (0,35)
oltre € 7,88	€ 7,88	€ 1,68 (0,39)	€ 1,69 (0,40)
fino a € 9,59	€ 9,59	€ 2,05 (0,48)	€ 2,06 (0,48)
oltre € 9,59	€ 9,59	€ 2,05 (0,48)	€ 2,06 (0,48)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,07	€ 1,08 (0,25)	€ 1,09 (0,25)

INPS - CIRCOLARE 23 GENNAIO 2015, N. 12

Oggetto: Importo dei contributi dovuti per l'anno 2015 per i lavoratori domestici.

L'Istat ha comunicato, nella misura dello 0,2%, la variazione percentuale verificatasi nell'indice dei prezzi al consumo, per le famiglie degli operai e degli impiegati, tra il periodo gennaio 2013-dicembre 2013 ed il periodo gennaio 2014-dicembre 2014. Conseguentemente sono state determinate le nuove fasce di retribuzione su cui calcolare i contributi dovuti per l'anno 2015 per i lavoratori domestici.

Restano in vigore gli esoneri previsti ex art. 120 legge 23 dicembre 2000, n. 388, avente decorrenza 1/02/2001, nonché gli esoneri istituiti ex art. 1 commi 361 e 362 legge 23 dicembre 2005, n. 266, con decorrenza 1/01/2006 - come indicato nella circolare n. 19 dell'8/02/2006. Si conferma, pertanto, la minore aliquota contributiva dovuta per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl) dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAF che, ovviamente, incide sull'aliquota complessiva.

Per il rapporto di lavoro a tempo determinato continua ad applicarsi il contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, previsto dall'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, al comma 28, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale).

Tale contributo non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

Normativa di riferimento.

- › art. 2 legge 28/06/2012, n. 92: la DS è sostituita dall'ASpl (Assicurazione Sociale per l'Impiego), al cui finanziamento concorrono i contributi di cui agli artt. 12, comma 6, (1,30%) e 28, comma 1, (0,01%), della legge 3 giugno 1975, n. 160;
- › art. 2, comma 28, legge 28 giugno 2012, n. 92: ai rapporti di lavoro a tempo non indeterminato si applica il contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,40% della retribuzione convenzionale;
- › articolo unico, comma 769, legge 27/12/2006, n. 296 (Finanziaria 2007): a decorrere dal 1° gennaio 2007, l'aliquota contributiva di finanziamento per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria è elevata dello 0,30% per la quota a carico del lavoratore;
- › articolo unico, comma 361 e 362, legge 23/12/2005, n. 266 (Finanziaria 2006): a decorrere dal 1° gennaio 2006, ai datori di lavoro domestico tenuti al versamento della contribuzione per il finanziamento degli assegni per il nucleo familiare alla gestione ex articolo 24 della legge n. 88/1989, è riconosciuto un esonero del versamento dei seguenti contributi: CUAF (0,48%), maternità (0,24%) e disoccupazione (0,28%).
- › art. 120 legge 23/12/2000, n. 388 (Finanziaria 2001): ai datori di lavoro, a decorrere dal 1° febbraio 2001, spetta un esonero dal versamento del contributo CUAF pari a 0,8 punti percentuali (se il contributo CUAF è dovuto in misura superiore a 0,8 p.p.) oppure pari a 0,4 punti percentuali a valere sui versamenti di altri contributi sociali, prioritariamente sui contributi di maternità e disoccupazione (se il contributo CUAF è dovuto in misura inferiore a 0,8 p.p.);
- › art. 49 legge 23/12/1999, n. 488 (Finanziaria 2000): dal 1° luglio 2000 al 31 dicembre 2001 è prevista una riduzione del contributo dell'indennità economica di maternità a carico dei datori di lavoro nella misura di 0,20 punti percentuali. Tale riduzione resta confermata dall'art. 43 della legge 28/12/2001 n. 488 (Finanziaria 2002).
- › art. 45, comma 3, D.Lgs. n. 286/1998 (Testo Unico sull'immigrazione): a decorrere dall'1/1/2000, è soppresso il contributo dello 0,50% a carico del lavoratore, destinato al Fondo di rimpatrio.
- › art. 3, comma 1 e 3, legge 23/12/1998 n. 448: a decorrere dal 1/1/2000 sono stati soppressi i contributi Enaoli e TBC.
- › art. 36, comma 1, D.Lgs. 446/97: per effetto dell'introduzione dell'IRAP, a partire dal 1° gennaio 1998 il contributo TBC dell'1,66% ed il contributo al S.S.N. del 10,60% non sono più riscossi.
- › art. 27, comma 2-bis, legge 28/02/1997, n. 30: l'aliquota contributiva per i datori di lavoro domestico non soggetti al contributo CUAF subisce un incremento dello 0,50 punti percentuali ogni due anni con inizio dal 1° gennaio 1997.

lavoro è responsabile per l'intero versamento.

Contributo addizionale

Dal 1° gennaio 2013 per i rapporti di lavoro domestico a tempo determinato è dovuto un contributo addizionale, a carico

del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale). Il contributo, che non si applica in caso di assunzioni a termine effettuate in sostituzione di lavoratori assenti, potrà essere recuperato in caso di

trasformazione del rapporto a tempo indeterminato (art. 2 legge n.92/2012).

Dal 1° gennaio 2014 (Inps, circolare 14 febbraio 2014, n.23), in riferimento alle trasformazioni di contratto da tempo determinato a tempo

CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Dal 1° gennaio 2013 per i rapporti di lavoro domestico a tempo determinato è dovuto un **contributo addizionale**, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale). Il contributo, che non si applica in caso di assunzioni a termine effettuate in sostituzione di lavoratori assenti, potrà essere recuperato in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato (art. 2 legge n.92/2012).

Dal 1° gennaio 2014 (Inps, circolare 14 febbraio 2014, n.23), in riferimento alle trasformazioni di contratto da tempo determinato a tempo indeterminato decorrenti dalla predetta data, ai sensi dell'art.1, comma 135, della legge 27 dicembre 2013 (legge di stabilità 2014), non è più previsto il limite delle ultime sei mensilità per la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale di cui all'art.2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La restituzione avviene anche nel caso in cui il datore di lavoro riassuma con contratto di lavoro a tempo indeterminato il lavoratore entro sei mesi dalla cessazione del contratto a termine, con una riduzione del rimborso corrispondente ai mesi che intercorrono tra la scadenza e l'assunzione a tempo indeterminato.

Per il rimborso del contributo addizionale il datore di lavoro dovrà presentare, come di consueto, domanda in via telematica, secondo quanto indicato nella circolare n. 170 del 30 dicembre 2011, attraverso uno dei seguenti canali:

- web - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- Contact center multicanale - numero gratuito 803164 da rete fissa e 06164164 da telefono cellulare con tariffazione stabilita dal proprio gestore;
- intermediari dell'Istituto - attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

indeterminato decorrenti dalla predetta data, ai sensi dell'art.1, comma 135, della legge 27 dicembre 2013 (legge di stabilità 2014), non è più previsto il limite delle ultime sei mensilità per la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale di cui all'art.2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92. La restituzione avviene anche nel caso in cui il datore di lavoro riassuma con contratto di lavoro a tempo indeterminato il lavoratore entro sei mesi dalla cessazione del contratto a termine, con una riduzione del rimborso corrispondente ai mesi che intercorrono tra la scadenza e l'assunzione a tempo indeterminato.

Per il rimborso del contributo addizionale il datore di lavoro

dovrà presentare, come di consueto, domanda in via telematica, secondo quanto indicato nella circolare n. 170 del 30 dicembre 2011, attraverso uno dei seguenti canali:

- web - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- Contact center multicanale - numero gratuito 803164 da rete fissa e 06164164 da telefono cellulare con tariffazione stabilita dal proprio gestore;
- intermediari dell'Istituto - attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

4.3 Versamento dei contributi Inps

I contributi devono essere versati per **trimestri solari** entro le seguenti date:

- > dal 1° al 10 aprile: trimestre gennaio-marzo;
- > dal 1° al 10 luglio: trimestre aprile-giugno;
- > dal 1° al 10 ottobre: trimestre luglio-settembre;
- > dal 1° al 10 gennaio dell'anno successivo: trimestre ottobre-dicembre.

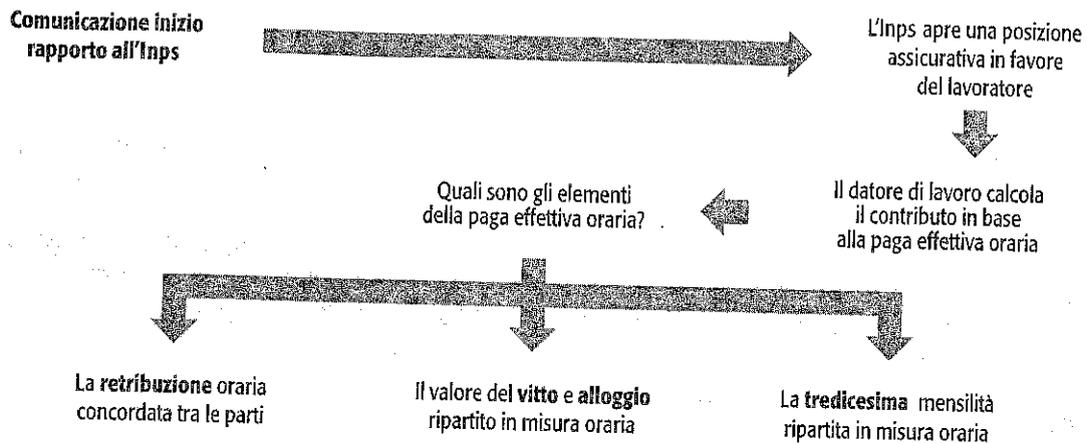
Se il rapporto di lavoro cessa durante il trimestre, il pagamento deve essere effettuato entro 10 giorni dal licenziamento o dalle dimissioni.

I contributi possono essere versati esclusivamente con le seguenti modalità (Inps - circolare 11 marzo 2011 n. 49):

- > utilizzando il **bollettino MAV** (pagamento mediante avviso) che è possibile richiedere e stampare attraverso il sito Internet dell'Inps (www.inps.it - sezione Servizi on line)
- > rivolgendosi ai soggetti aderenti al **circuito "Reti Amiche"** (tabaccherie che espongono il logo "Servizi Inps", sportelli bancari e sito internet di Unicredit Spa);
- > on line sul sito **Internet dell'Inps** (www.inps.it - sezione Servizi on line), utilizzando la carta di credito;
- > telefonando al **Contact center** (numero verde gratuito 803.164), utilizzando la carta di credito.

Qualunque sia la modalità prescelta, utilizzando il codice fiscale del datore di lavoro e il codice rapporto di lavoro, è proposto l'importo complessivo per il trimestre in scadenza, calcolato in base ai dati comunicati all'assunzione o successivamente variati con l'apposita comunicazione. Prima di confermare l'importo è possibile modificare gli elementi che determinano il calcolo dei

Schema 4.4 - Calcolo dei contributi



L'Inps mette a disposizione il servizio on line sul sito www.inps.it

contributi (ad esempio le ore lavorate o la retribuzione) e automaticamente viene rideterminato il nuovo importo complessivo da versare.

A seguito del pagamento viene rilasciata una **ricevuta in duplice copia**, una per il datore di lavoro e l'altra per il lavoratore; nel caso di utilizzo del MAV, che strutturalmente non consente la doppia quietanza, è prevista un'attestazione situata nella parte superiore del bollettino, che il datore di lavoro, sotto la propria responsabilità, deve completare con la data del pagamento, firmare e consegnare al lavoratore. Il lavoratore può avere riscontro di quanto attestato verificando l'estratto contributivo a sua disposizione, accedendo al sito Internet dell'Inps oppure rivolgendosi ad un patronato.

4.4 La Cassacolf (art. 49, Ccnl; Regolamento Cassacolf)

La Cassacolf ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro

domestici, comprensivi di **trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi**, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni sociali pubbliche.

Tutti i dipendenti e i datori di lavoro domestico, nei confronti dei quali si applica il Ccnl in vigore, **sono iscritti** alla Cassacolf e **versano** i contributi di assistenza contrattuale nella misura oraria complessiva di € 0,03 (di cui € 0,01 a carico del lavoratore).

I contributi alla Cassacolf sono versati, con periodicità trimestrale, dal datore di lavoro domestico all'Inps (con il quale è stata stipulata apposita convenzione per la riscossione) nei modi e termini previsti per i contributi obbligatori (per il versamento deve essere indicato il codice F2).

L'iscrizione alla Cassa, sia per il datore di lavoro che per il dipendente, decorre dal primo giorno del trimestre per il quale è iniziato il versamento contributivo.

4.4.1 Prestazioni a favore del lavoratore

Indennità - L'iscrizione alla Cassa permette al lavoratore di fruire delle seguenti prestazioni:

- indennità giornaliera in caso di ricovero con intervento chirurgico;
- indennità giornaliera in caso di ricovero senza intervento chirurgico;
- indennità giornaliera in caso di ricovero per parto;
- indennità giornaliera in caso di convalescenza.

In particolare:

a) in caso di ricovero con pernottamento (in istituti di cura pubblici o privati) dovuto a **malattia, infortunio o parto**, il dipendente ha diritto a un'indennità di 30,00 euro per ciascun giorno di ricovero per un periodo non superiore a 20 giorni per persona e per anno civile. L'indennità è corrisposta anche in caso di ricovero in *day-hospital*;

b) in caso di ricovero con pernottamento (in istituti di cura pubblici o privati nonché in *day-*

Schema 4.5 - Modalità di pagamento dei contributi

COME PAGO I CONTRIBUTI?



N.B.: Al lavoro domestico non si applicano le disposizioni introdotte dalla Legge di Stabilità 2015 relative all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, entro il limite massimo di euro 8.060 su base annua, spettante per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, per massimo 36 mesi.

Schema 4.6 - Termini per il pagamento dei contributi

QUANDO PAGO I CONTRIBUTI?



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, è spostato al giorno successivo non festivo. Il versamento tardivo o parziale comporta per legge l'applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'Inps.

hospital) dovuto a **malattia, infortunio o parto con intervento chirurgico**, il dipendente ha diritto a un'indennità di 30,00 euro per ogni giorno di convalescenza certificata dal medico, dopo la dimissione dall'istituto di cura o previsto nella degenza in *day-hospital*, qualora non sia stato in grado di svolgere la propria attività lavorativa e, indipendentemente da tale limitazione, qualora si tratti di convalescenza conseguente a parto con intervento chirurgico.

L'indennità è corrisposta per il numero di giorni pari a quelli

certificati dal medico con un massimo di 15 giorni per persona e per anno civile.

Nel caso di **forme oncologiche maligne**:

- l'indennità giornaliera di 30,00 euro prevista per il ricovero è elevata a 30 giorni di pernottamento;
- l'indennità giornaliera di 30,00 euro prevista per il periodo di convalescenza è elevata a 30 giorni.

ESCLUSIONI

L'indennità giornaliera non viene corrisposta in caso di ricovero per:

- cure e interventi per l'eliminazione

o la correzione di difetti fisici o di malformazioni preesistenti alla stipulazione del contratto. In caso di intervento di correzione dei vizi di rifrazione, la garanzia opera soltanto se il differenziale tra gli occhi è superiore alle 4 diottrie, oppure in presenza di un difetto della capacità visiva di un occhio pari o superiore alle 9 diottrie;

- cura delle malattie mentali;
- protesi dentarie, cura delle paradontopatie, cure dentarie e accertamenti odontoiatrici;
- prestazioni mediche aventi finalità estetiche (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni o da

interventi demolitivi avvenuti durante l'operatività del contratto);

- accertamenti per infertilità e pratiche mediche finalizzate alla fecondazione artificiale;
- ricoveri causati dalla necessità dell'assicurato di avere assistenza di terzi per effettuare gli atti elementari della vita quotidiana e per lunga degenza. Si intendono "ricoveri per lunga degenza" quelli determinati da condizioni fisiche dell'assicurato che non consentono più la guarigione con trattamenti medici e che rendono necessaria la permanenza in un istituto di cura per interventi di carattere assistenziale o fisioterapico di mantenimento;
- trattamento delle malattie conseguenti all'abuso di alcool e di psicofarmaci, nonché all'uso non terapeutico di stupefacenti o di allucinogeni;
- infortuni derivanti dalla pratica di sport estremi e pericolosi, quali ad esempio gli sport aerei, motoristici, automobilistici, il free-climbing, il rafting e l'alpinismo estremo, nonché dalla partecipazione alle relative gare e prove di allenamento, siano esse ufficiali o meno;
- infortuni causati da azioni dolose compiute dall'assicurato;
- conseguenze dirette o indirette di trasmutazione del nucleo dell'atomo di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche e di esposizione a radiazioni ionizzanti;
- conseguenze di guerra, insurrezioni, movimenti tellurici ed eruzioni vulcaniche;
- terapie non riconosciute dalla medicina ufficiale.

Ticket sanitari

La Cassa rimborsa ai dipendenti iscritti, nel limite di 300,00 euro per persona e per

anno civile, i ticket sanitari relativi a prestazioni effettuate presso strutture del Servizio sanitario nazionale o da esso accreditate. Il rimborso riguarda anche le spese sanitarie sostenute:

- > per il pagamento di ticket per forme oncologiche maligne (nel limite di 200,00 euro per persona e per anno civile);
- > durante il periodo di gravidanza (nel limite massimo annuo di 1.000,00 euro);
- > per particolari interventi chirurgici effettuati nel primo anno di vita del neonato (la disponibilità annua è di € 5.000,00 per neonato).

Esempio 1

La colf è ricoverata per malattia per 6 giorni;

- non viene effettuato alcun intervento chirurgico. Dimessa dall'ospedale rimane a casa, in convalida, per 6 giorni.

Alla lavoratrice spetta solo un'indennità per ricovero pari a € 120,00 (€ 20,00 x 6 gg).

Esempio 2

La badante è ricoverata per un intervento chirurgico; resta in ospedale per 6 giorni e, una volta dimessa, rimane a casa in convalida per 6 giorni.

Alla lavoratrice spettano:

- un'indennità per ricovero pari a € 120,00 (€ 20,00 x 6 gg);
- un'indennità per convalida pari a € 120,00 (€ 20,00 x 6 gg).

Esempio 3

La lavoratrice è ricoverata per partorire; il parto è naturale e resta in ospedale per 3 giorni. Alla lavoratrice spetta solo un'indennità per ricovero pari a € 60,00 (€ 20,00 x 3 gg)

4.4.2 Modalità di richiesta delle prestazioni da parte del dipendente

La richiesta relativa alle prestazioni dovute per ricovero e convalida, deve essere inviata dal dipendente entro 12 mesi dalla conclusione dell'evento, a pena di decadenza.

Per la richiesta il lavoratore deve utilizzare il modulo MRP/D, allegando la seguente documentazione:

- > modulo richiesta dati forniti dal lavoratore (MRD/D);
- > copia della documentazione che attesti l'avvenuto versamento con regolarità e continuità dei contributi di assistenza contrattuale nei quattro trimestri precedenti o comprensivi il trimestre durante il quale si è verificato il ricovero in relazione al quale è inoltrata la richiesta;
- > modulo per il consenso al trattamento dei dati personali (MIC/D);
- > certificato di dimissione dall'Istituto di cura con l'indicazione della data di inizio/fine ricovero e relativa diagnosi;
- > in caso di richiesta di indennità giornaliera di convalida, copia della prescrizione della convalida stessa da parte di un medico convenzionato con il Ssn, sempre che la convalida non sia prevista dal certificato di dimissione;
- > copia del documento d'identità del dipendente in corso di validità.

La richiesta relativa ai ticket sanitari dei quali è ammesso il rimborso, pagati in ciascun trimestre, deve essere inviata dal dipendente, dalla conclusione dell'evento a pena di decadenza.

Per la richiesta di rimborso alla

RIEPILOGO DELL'INDENNITÀ GIORNALIERA

TIPO INDENNITÀ	QUANDO SPETTA	PER QUANTO TEMPO SPETTA	IMPORTO GIORNALIERO	ESCLUSIONI
Per ricovero	Ricovero presso ospedale gestito da Ssn o istituto convenzionato dovuto a malattia, infortunio o parto	Per un massimo di 20 giorni per persona e per anno civile	€ 30,00	Ipotesi previste dall'art. 7 del regolamento della Cassacolf
Per convalescenza	Convalescenza, certificata dal medico, successiva al ricovero dovuto a malattia, infortunio o parto con minintervento chirurgico	Per un massimo di 15 giorni per persona e per anno civile	€ 30,00	

Cassa il lavoratore deve utilizzare il modulo MRP/D, allegando la seguente documentazione:

- > modulo richiesta dati forniti dal lavoratore (MRD/D);
- > copia della documentazione che attesti l'avvenuto versamento con regolarità e continuità dei contributi di assistenza contrattuale nei quattro trimestri precedenti quello durante il quale sono stati pagati i ticket dei quali si chiede il rimborso;
- > modulo per il consenso al trattamento dei dati personali (MIC/D);
- > copia dei ticket pagati nel trimestre considerato, dei quali si richiede il rimborso;
- > copia del documento d'identità del dipendente in corso di validità.

La Cassa Colf può chiedere gli originali o le copie autentiche dei ticket pagati e dei documenti richiesti.

4.4.3 Prestazioni a favore del datore di lavoro

Responsabilità Civile - La Cassacolf stipula con una o più compagnie assicurative una polizza in favore del datore di lavoro per i casi di infortunio dei quali sia civilmente responsabile (per infortunio si intende l'evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna che provochi lesioni corporali obiettivamente constatabili).

In particolare, la compagnia assicura il datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore o, nell'ipotesi di morte, i suoi beneficiari avanzino nei suoi confronti pretese a titolo di responsabilità civile e si obbliga a fornirgli una copertura (per capitali, interessi e spese) fino alla concorrenza del massimale di 25.000,00 euro per ciascun sinistro e di 25.000,00 euro per anno civile.

La garanzia opera anche per il c.d. "rischio in itinere", se e in quanto riconosciuto dall'Inail.

Dall'assicurazione sono comunque escluse le malattie professionali.

Responsabilità civile verso terzi

- Nel caso di danni involontariamente causati dai lavoratori iscritti a terzi, per morte, lesioni personali o danneggiamenti alle cose, per colpa o colpa grave, dei quali debba rispondere il datore di lavoro, la Cassa rimborsa le spese dallo stesso sostenute fino alla concorrenza del massimale di 25.000,00 euro per ciascun sinistro e di 25.000,00 euro per anno civile.

ESCLUSIONI

- La polizza non comprende i danni:
- derivanti dalla proprietà o detenzione di armi da fuoco non in regola con le norme di legge in materia;
 - derivanti dalla proprietà o custodia

di cavalli o di altri animali che non siano domestici o da cortile;

- verificatisi in connessione con trasformazioni o assestamenti energetici dell'atomo, naturali o provocati artificialmente (fissione e fusione nucleare, isotopi radioattivi, macchine acceleratrici, ecc.);
- derivanti direttamente o indirettamente, anche se parzialmente, da asbesto e qualsiasi sostanza contenente asbesto;
- derivanti da campi elettromagnetici relativi ad attività dei settori: radio, tv e telefonia fissa e mobile;
- derivanti da atti dolosi dell'assicurato.

4.4.4 Modalità di richiesta delle prestazioni da parte del datore di lavoro

Il datore di lavoro può richiedere le prestazioni alla Cassacolf entro e non oltre 12 mesi dalla richiesta dell'Inail o del terzo danneggiato, a pena di decadenza.

Per la richiesta, si deve utilizzare l'apposito modulo MRI/DL, che deve essere debitamente compilato in ogni sua parte e sottoscritto dal datore di lavoro, corredato dalla seguente documentazione, che viene trasmessa direttamente alla compagnia assicurativa:

- > modulo richiesta dati forniti dal datore di lavoro (MRD/DL);
- > copia della documentazione che attesti l'avvenuto versamento con regolarità e continuità dei

contributi di assistenza contrattuale nei quattro trimestri precedenti quello durante il quale è avvenuto l'infortunio e nel trimestre in cui l'infortunio è avvenuto;

- › modulo per il consenso al trattamento dei dati personali (MIC/DL);
- › copia della comunicazione inviata alla Compagnia assicurativa;
- › copia del documento d'identità del datore di lavoro in corso di validità.

La Cassacolf ha il diritto di chiedere gli originali o le copie autentiche dei documenti richiesti.

NB - Se il datore di lavoro non versa alla Cassacolf la contribuzione dovuta, è tenuto a pagare personalmente la prestazione al lavoratore nei casi e nei limiti in cui sarebbe intervenuta la Cassa (Ministero del lavoro - circolare 15 dicembre 2010, n. 43).

FAQ

Quali sono le tutele spettanti al lavoratore domestico?

Il lavoratore domestico ha diritto all'assistenza sanitaria a carico del Servizio Sanitario Nazionale e alle seguenti assicurazioni previdenziali: invalidità, vecchiaia e superstiti (pensione), tubercolosi, disoccupazione involontaria, assegno per il nucleo familiare (se rientra in determinate fasce di reddito), maternità, infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Quando devo versare i contributi?

I contributi vanno versati ogni trimestre dal 1° al 10 aprile, dal 1° al 10 luglio, dal 1° al 10 ottobre, dal 1° al 10 gennaio dell'anno successivo.

Insieme ai contributi Inps devono essere versati i contributi relativi alla Cassacolf, indicando l'apposito codice di riferimento "F2".

Che cosa è la Cassacolf?

È una Cassa a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro domestici con lo scopo di fornire prestazioni e servizi, comprensivi di trattamenti

assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi o aggiuntivi alle prestazioni pubbliche obbligatorie. Solo i datori di lavoro che applicano il Ccnl per i lavoratori domestici sono tenuti all'iscrizione alla Cassacolf e a versare i contributi aggiuntivi.

Quali sono le prestazioni fornite dalla Cassacolf al lavoratore?

La Cassa corrisponde un'indennità giornaliera in caso di ricovero con o senza intervento chirurgico, un'indennità giornaliera per ricovero per parto e per convalescenza, il rimborso integrale dei ticket sanitari, delle spese sanitarie per il periodo di gravidanza e per interventi effettuati nel primo anno di vita del neonato.

Che tipo di assistenza fornisce la Cassacolf al datore di lavoro?

Una copertura assicurativa in caso di infortunio del lavoratore (esclusa la malattia professionale) del quale il datore di lavoro risulti civilmente responsabile; una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi. *

FISCO Detrazione aggiuntiva pari ad € 1.200 annui per i lavoratori domestici con almeno 4 figli a carico

5. Disciplina fiscale e agevolazioni per il datore di lavoro

Il datore di lavoro può dedurre dal proprio reddito complessivo i contributi a suo carico versati all'Inps fino all'importo massimo annuo di € 1.549,37

5.1 Calcolo e pagamento delle imposte

Nel rapporto di lavoro domestico il datore di lavoro **non è sostituto d'imposta** e quindi non ha l'obbligo di trattenere l'Irpef, né le addizionali regionali e comunali.

Solo se il datore di lavoro è sostituto d'imposta per natura (comunità religiosa o assistenziale, ente o associazione) scatta l'obbligo di effettuazione della ritenuta a titolo d'acconto con le modalità e le regole proprie della generalità dei lavoratori dipendenti.

Dunque, in generale è il lavoratore a dover provvedere al calcolo e al versamento dell'imposta: egli deve presentare la propria dichiarazione dei redditi modello UNICO nei termini di legge. L'obbligo di dichiarazione e di versamento dell'imposta, tuttavia, scatta solo se il lavoratore ha percepito nell'anno redditi che determinano un'imposta a debito, una volta applicate le detrazioni.

TABELLA 5.1 - ALIQUOTE IRPEF

SCAGLIONI DI REDDITO	ALIQUOTA
Fino a € 15.000	23%
Oltre € 15.000 fino a € 28.000	27%
Oltre € 28.000 fino a € 55.000	38%
Oltre € 55.000 fino a € 75.000	41%
Oltre € 75.000	43%

La liquidazione dell'imposta avviene sulla base delle aliquote Irpef previste per la generalità dei lavoratori dipendenti. Nella **Tabella 5.1** sono riportate le aliquote in vigore.

Per il calcolo delle detrazioni,

sia per **carichi di famiglia** che per **produzione del reddito**, il reddito complessivo del contribuente dev'essere computato **al netto** del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e relative pertinenze.

TABELLA 5.2 - DETRAZIONI PER LAVORO DIPENDENTE

REDDITO COMPLESSIVO ANNUO (RC)	DETRAZIONE ANNUA IN EURO
Fino a € 8.000	1.880 (*)
Oltre € 8.000 fino a € 28.000	$978 + [902 \times (28.000 - RC) / 20.000]$
Oltre € 28.000 fino a € 55.000	$978 \times [(55.000 - RC) / 27.000]$

(*) La detrazione effettivamente spettante non può essere inferiore a € 690 (€ 1.380 per i rapporti a tempo determinato).

TABELLA 5.3 - DETRAZIONI PER CONIUGE A CARICO (*)

REDDITO COMPLESSIVO ANNUO (RC)	DETRAZIONE ANNUA IN EURO (**)
Fino a € 15.000	800 - [110 x (RC/15.000)]
Oltre € 15.000 fino a € 40.000	690
Oltre € 40.000 fino a € 80.000	690 x [(80.000-RC)/40.000]

(*) La detrazione spetta per il coniuge che non possiede redditi superiori a € **2.840,51** al lordo degli oneri deducibili.

(**) La detrazione è aumentata dei seguenti importi: - € 10 per RC oltre € 29.000 e fino a € 29.200; - € 20 per RC oltre € 29.200 e fino a € 34.700; - € 30 per RC oltre € 34.700 e fino a € 35.000; - € 20 per RC oltre € 35.000 e fino a € 35.100; - € 10 per RC oltre € 35.100 e fino a € 35.200.

TABELLA 5.4 - DETRAZIONI PER FIGLI A CARICO (*)

FIGLI	DETRAZIONE ANNUA (TEORICA) (**)	MAGGIORAZIONE PER OGNI FIGLIO MINORE DI 3 ANNI	MAGGIORAZIONE PER OGNI FIGLIO PORTATORE DI HANDICAP	MAGGIORAZIONE PER NUCLEI CON ALMENO 4 FIGLI
1	€ 950	€ 270	€ 400	
2	€ 1.900	€ 270	€ 400	
3	€ 2.850	€ 270	€ 400	
4	€ 3.800	€ 270	€ 400	€ 800
Per ogni figlio ulteriore	€ 950	€ 270	€ 400	€ 200

(*) La detrazione spetta per ciascun figlio (compresi i figli naturali, adottati, affidati o affiliati) che non possiede redditi superiori a € **2.840,51** al lordo degli oneri deducibili.

(**) La **detrazione effettiva** si ottiene moltiplicando il risultato ottenuto dalle formule di seguito riportate per le corrispondenti detrazioni teoriche: - un solo figlio: (95.000-RC)/95.000; - più di un figlio: (95.000 + 15.000 per ogni figlio successivo al primo) - RC/(95.000 + 15.000 per ogni figlio successivo al primo). Se il risultato ottenuto è pari a zero, minore di zero o uguale a 1, le detrazioni non competono. Negli altri casi si computano le prime quattro cifre decimali.

È prevista una speciale detrazione aggiuntiva per i genitori con almeno quattro figli a carico, pari ad € 1.200 annui. La detrazione è suddivisa tra i genitori al 50%, a meno che un coniuge non sia a carico dell'altro: in tal caso la detrazione compete per intero al coniuge fiscalmente non a carico. In caso di separazione legale o di cessazione degli effetti civili del matrimonio, la detrazione speciale è ripartita tra i genitori in proporzione agli affidamenti stabiliti dal giudice.

Qualora la detrazione speciale superi l'imposta netta, il contribuente avrà diritto ad un credito pari alla quota di

detrazione non goduta. L'Agenzia delle Entrate ha precisato che la detrazione non deve essere rapportata al periodo dell'anno in cui si è verificata l'ipotesi di spettanza: pertanto, anche quando ad esempio il quarto figlio sia nato nel mese di dicembre, la detrazione spetta per intero.

Anche al lavoratore domestico compete il credito d'imposta

introdotto dal D.L. n. 66/2014 per il solo anno 2014 e reso permanente dalla legge n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015).

Qualora l'imposta lorda sia superiore all'importo della detrazione per redditi da lavoro dipendente spettante, il lavoratore ha diritto a un credito rapportato al periodo di lavoro nell'anno, il cui importo è riportato nella **Tabella 5.5**.

TABELLA 5.5 - CREDITO DI IMPOSTA L. 190/2014

REDDITO COMPLESSIVO ANNUO (RC)	CREDITO ANNUO IN EURO
Fino a € 24.000	960
Oltre € 24.000 fino a € 26.000	[960 x (26.000-RC)/2.000]

FISCO Detrazione aggiun

5. Discip e agevol per il dat

DETRAZIONE ANNUA IN EURO (**)

800 - [(110 x (RC/15.000))]

690

690 x [(80.000-RC)/40.000]

deducibili.
0 per RC oltre € 29.200 e fino a €
€ 10 per RC oltre € 35.100 e fino a

PER OGNI FIGLIO
RE DI HANDICAP

MAGGIORAZIONE PER NUCLEI
CON ALMENO 4 FIGLI

€ 400

€ 400

€ 400

€ 400

€ 400

buzioni corrisposte)

odello CU

5.1 Calcolo e pagamento delle imposte

Nel rapporto di lavoro domestico il datore di lavoro non è sostituto d'imposta e quindi non ha l'obbligo di trattenere l'Irpef, né le addizionali regionali e comunali.

Solo se il datore di lavoro è sostituto d'imposta per natura (comunità religiosa o assistenziale, ente o associazione) scatta l'obbligo di effettuazione della ritenuta a titolo d'acconto con le modalità e le regole proprie della generalità dei lavoratori dipendenti.

Dunque, in generale è il lavoratore a dover provvedere al calcolo e al versamento dell'imposta: egli deve presentare la propria dichiarazione dei redditi modello UNICO nei termini di legge. L'obbligo di dichiarazione e di versamento dell'imposta, tuttavia, scatta solo se il lavoratore ha percepito nell'anno redditi che determinano un'imposta a debito, una volta applicate le detrazioni.

che non possiede redditi superiori a € 2.840,51
Credito riportate per le corrispondenti detrazioni
Oglio successivo al primo) - RC/(95.000 +
pro o uguale a 1, le detrazioni non competono.

Olt

Olt

zia

la

La

avvier

o in

Irpef p

lavorat

Tabella

aliquote

Per il

etta per

TABELLA 5.1

REDDITO COM

Fino a € 8.000

Oltre € 8.000

Oltre € 28.000

(*) La detrazioni

rapporti a tempo

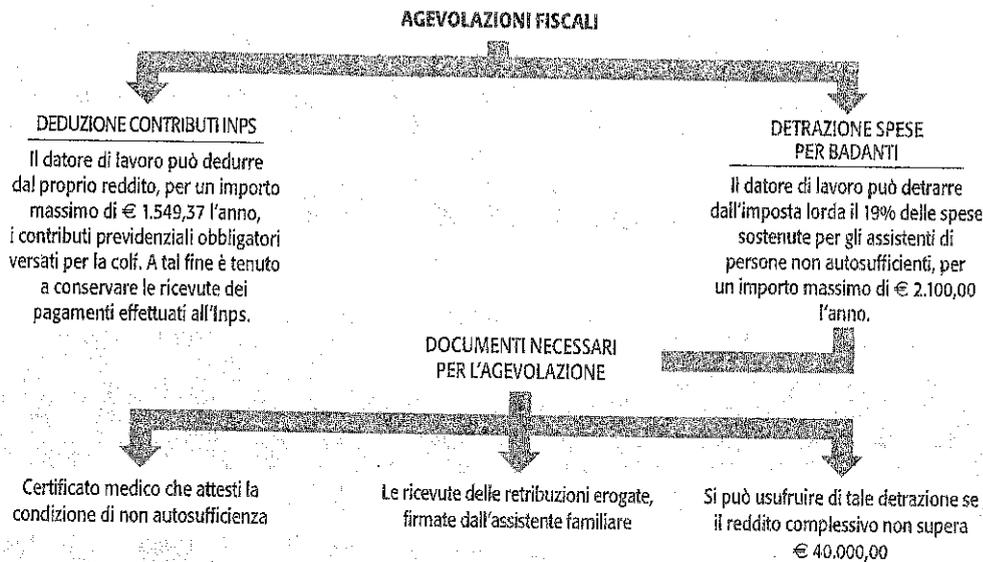
introdotta dal D.L. n. 66/2014 per
il solo anno 2014 e reso
permanente dalla legge n.
190/2014 (Legge di Stabilità 2015).
Qualora l'imposta lorda sia
superiore all'importo della
detrazione per redditi da lavoro
dipendente spettante, il
lavoratore ha diritto a un credito
rapportato al periodo di lavoro
nell'anno, il cui importo è
riportato nella Tabella 5.5.

CREDITO ANNUO IN EURO

960

[960 x (26.000-RC)/2.000]

Schema 5.1 - Riepilogo delle agevolazioni fiscali per il datore di lavoro



5.3 Benefici fiscali per il datore di lavoro

5.3.1 Deduzioni per contributi versati all'Inps

Il datore di lavoro può dedurre dal proprio reddito complessivo i contributi a suo carico versati all'Inps a favore dei lavoratori addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare fino all'importo massimo annuo di € 1.549,37.

Il beneficio si traduce in una riduzione dell'imposta dovuta in sede di dichiarazione dei redditi del datore di lavoro, tanto maggiore quanto più elevata è l'aliquota Irpef marginale (al massimo il 43% di euro 1.549,37, oltre al vantaggio sulle addizionali regionale e comunale).

Poiché si applica il criterio di cassa si devono considerare soltanto gli importi pagati nell'anno fiscale: di regola si sommano i contributi dell'ultimo trimestre dell'anno precedente e i

primi tre dell'anno oggetto di dichiarazione.

ESEMPIO 1

Contributi I, II e III trimestre 2015 (pagati il 10.04.2015, 10.07.2015 e 10.10.2015)	€ 360,00
Contributi IV trimestre 2014 (pagati il 10.01.2015)	€ 110,00
Totale contributi pagati nel 2015 da indicare nella dichiarazione 2016 per il 2015	€ 470,00

5.3.2 Detrazione delle spese per badanti

In aggiunta alla deduzione sopra descritta è riconosciuta una specifica detrazione del 19% delle spese sostenute per badanti. L'agevolazione si applica alle spese, per un importo fino a € 2.100,00, sostenute per gli addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, se il reddito complessivo annuo di chi sostiene l'onere non supera € 40.000,00.

La detrazione, che determina una riduzione massima dell'Irpef dovuta di € 399,00 (19% di € 2.100,00), deve essere fatta valere in sede di dichiarazione dei redditi. Le spese sostenute devono essere documentate mediante i prospetti paga o altre quietanze in forma libera che attestino l'onere sostenuto.

FAQ

Quando scatta per il lavoratore domestico l'obbligo di dichiarazione dei redditi e di pagamento delle imposte?

Il lavoratore è obbligato a presentare la dichiarazione dei redditi con il modello Unico e versare le imposte solo se ha percepito nell'anno redditi che determinano un'imposta a debito, una volta applicate le detrazioni.

Il datore di lavoro è tenuto a dichiarare le somme erogate al lavoratore ed i contributi dell'anno?

Si, è tenuto a consegnare al lavoratore una certificazione riepilogativa.

NUMERI E VALORI Le tabelle e i moduli utili alla gestione del rapporto

6. Minimi contrattuali, e contributi Inps, paghe orarie e modulistica Cassacolf

ALLEGATO 1

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Tabella minimi retributivi fissati dalla commissione nazionale
Decorrenza 1° gennaio 2016

LIVELLI	TABELLA A		TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D	
	LAVORATORI CONVIVENTI		LAVORATORI DI CUI ALL'ART. 15, COMMA 2	LAVORATORI NON CONVIVENTI	ASSISTENZA NOTTURNA	
	VALORI MENSILI	INDENNITÀ	VALORI MENSILI	VALORI ORARI	VALORI MENSILI	
					AUTOSUFFICIENTI	NON AUTOSUFFICIENTI
Liv. unico						
A	624,65			4,54		
AS	738,23			5,36		
B	795,01		567,87	5,68		
BS	851,80		596,26	6,02	979,57	
C	908,60		658,71	6,35		
CS	965,38			6,69		1.110,18
D	1.135,73	167,94		7,72		
DS	1.192,52	167,94		8,06		1.371,42

LIVELLI	TABELLA E		TABELLA F			TABELLA G	
	PRESENZA NOTTURNA		INDENNITÀ (VALORI GIORNALIERI)			TOTALE INDENNITÀ VITTO E ALLOGGIO	ASSISTENZA A PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI CON PRESTAZIONI LIMITATE ALLA COPERTURA DEI GIORNI DI RIPOSO DEI LAVORATORI TITOLARI (VALORI ORARI)
	VALORI MENSILI		PRANZO E/O COLAZIONE	CENA	ALLOGGIO		
Liv. unico	655,89						
A							
AS							
B							
BS			1,91	1,91	1,66	5,48	
C							
CS						7,20	
D							
DS						8,68	

NOTA - I nuovi minimi di retribuzione sono stati così fissati dal verbale di accordo 18 gennaio 2016.

ALLEGATO 2 - CONTRIBUTI INPS 2015**Lavoratori Italiani e stranieri - Senza contributo addizionale (comma 28, art. 2, legge n. 92/2012)**

RETRIBUZIONE ORARIA			
EFFETTIVA	CONVENZIONALE	COMPENSIVO QUOTA CUAF	Senza quota Cuaf
Fino a € 7,88	€ 6,97	€ 1,39 (0,35)	€ 1,40 (0,35)
Oltre € 7,88	€ 7,88	€ 1,57 (0,39)	€ 1,58 (0,40)
fino a € 9,59			
Oltre € 9,59	€ 9,59	€ 1,91 (0,48)	€ 1,93 (0,48)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,07	€ 1,01 (0,25)	€ 1,02 (0,25)

Lavoratori Italiani e stranieri comprensivo contributo addizionale (comma 28, art. 2, legge n. 92/2012) da applicare ai rapporti di lavoro a tempo determinato

RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
EFFETTIVA	CONVENZIONALE	COMPENSIVO QUOTA CUAF	SENZA QUOTA CUAF
Fino a € 7,88	€ 6,97	€ 1,49 (0,35)	€ 1,50 (0,35)
Oltre € 7,88	€ 7,88	€ 1,68 (0,39)	€ 1,69 (0,40)
fino a € 9,59			
Oltre € 9,59	€ 9,59	€ 2,05 (0,48)	€ 2,06 (0,48)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 5,07	€ 1,08 (0,25)	€ 1,09 (0,25)

INAILISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Mod. 4 bis - Prest.

DENUNCIA/COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO

(art. 53, d.p.r. 30/06/1985 n. 1124 - art. 18, comma 1, lettera r, d.lgs. 09/04/2008 n. 81)

INAIL	TIMBRO DI ARRIVO	Alla Sede INAIL		
	Data di spedizione (GG/MM/AAAA)			
AUTORITÀ DI P. S.	RICEVUTA DI AVVENUTA PRESENTAZIONE DELLA DENUNCIA/COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO (Da compilare a cura dell'ufficio ricevente dell'Autorità di Pubblica Sicurezza)			
	Timbro dell'Ufficio	Si dichiara che il datore di lavoro		
		ha presentato all'Autorità di Pubblica Sicurezza		
		del Comune		
la Denuncia/Comunicazione di infortunio contraddistinta dal numero:		Data (GG/MM/AAAA)	Firma	
Luogo		/ /		
SEZIONE LAVORATORE	Cognome	Nome		
	Codice Fiscale	Stato di nascita	Cittadinanza	Sesso Stato civile (1)
	Comune di nascita	Prov.	Data di nascita (GG/MM/AAAA)	Data decesso (GG/MM/AAAA)
	Indirizzo di RESIDENZA (via, piazza ecc... e numero civico)			
	Nazione	Comune	Prov.	CAP ISTAT ASL
	Indirizzo di DOMICILIO (via, piazza ecc... e numero civico) (compilare solo se diverso da quello di residenza)			
	Nazione	Comune	Prov.	CAP ISTAT ASL
	Da compilare solo in caso di consenso del lavoratore a comunicare i propri dati personali all'INAIL, con le modalità e per le finalità strettamente connesse alla gestione della pratica di infortunio; l'indicazione di almeno un numero di telefono potrà consentirne una più tempestiva istruttoria.			
	Prefisso internazionale	Telefono abitazione	Prefisso internazionale	Telefono Cellulare
	Indirizzo E-MAIL		Indirizzo PEC	
	Studente	Parente del datore di lavoro	Persone a carico	Tutela INPS in caso di malattia comune
	SI NO	SI NO	SI NO	SI NO
Tipologia di lavoratore (2)				
Tipologia di contratto (3)		Data assunzione (GG/MM/AAAA)	Data fine rapporto di lavoro (GG/MM/AAAA)	
CCNL - Settore lavorativo CNEL (4)		CCNL - Categoria CNEL (6)		
Qualifica assicurativa (5)				
Voce Professionale ISTAT (7)				

SEZIONE DATORE DI LAVORO

INDUSTRIA, ARTIGIANATO, SERVIZI E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI TITOLARI DI POSIZIONE ASSICURATIVA TERRITORIALE

Codice Fiscale _____ Cognome e nome o ragione sociale _____

Codice Ditta _____ Posizione Assicurativa Territoriale _____ Settore attività (8) _____

Tipo polizza (9) _____ Voce di tariffa (10) _____

PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN SPECIALE GESTIONE PER CONTO DELLO STATO

Codice Fiscale Amministrazione Statale _____ Amministrazione Statale _____

Codice Fiscale Struttura _____ Struttura in cui opera abitualmente il lavoratore _____ Codice INAIL _____

AGRICOLTURA

Codice Fiscale _____ Cognome e nome o ragione sociale _____

Matricola INPS/Codice CIDA _____

SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI E DI RIASSETTO E PULIZIA LOCALI

Cognome _____ Nome _____

Codice Fiscale _____ Codice INPS _____

LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO (DATORI DI LAVORO PERSONE FISICHE NON APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PRECEDENTI)

Cognome _____ Nome _____

Codice Fiscale _____

INDIRIZZO del DATORE DI LAVORO (via, piazza ecc... e numero civico)

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ CAP _____ ISTAT _____ ASL _____

Prefisso internazionale _____ Telefono _____ Indirizzo E-MAIL _____ Indirizzo PEC _____

UNITA' PRODUTTIVA in cui opera abitualmente il lavoratore _____ **Numero Registro Infortuni Aziendale** _____

INDIRIZZO dell'UNITA' PRODUTTIVA o della STRUTTURA in cui opera abitualmente il lavoratore (via, piazza ecc... e numero civico)

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ CAP _____ ISTAT _____ ASL _____

Prefisso internazionale _____ Telefono _____ Indirizzo E-MAIL _____ Indirizzo PEC _____

Indirizzo per l'invio della CORRISPONDENZA [provvedimenti, atti istruttori, eventuali assegni relativi alla pratica di infortunio] (via, piazza ecc... e numero civico)

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ CAP _____ ISTAT _____

Indirizzo E-MAIL _____ Indirizzo PEC _____

Reparto, ufficio o cantiere in cui opera abitualmente il lavoratore _____ **Lavorazione svolta dall'azienda/amministrazione (per le aziende agricole v. nota 11)** _____

LA SOMMA DOVUTA PER L'INDENNITA' DI INABILITA' TEMPORANEA ASSOLUTA SARA' EROGATA DIRETTAMENTE AL LAVORATORE

SE IL DATORE DI LAVORO HA OTTENUTO DA PARTE DELL'INAIL L'AUTORIZZAZIONE AD ANTICIPARE LE INDENNITA' DI INABILITA' TEMPORANEA ASSOLUTA AI SENSI DELL'ART. 70 D.P.R. 1124/65, IL RIMBORSO POTRA' AVVENIRE CON:

assegno circolare
(valida solo per importi non superiori a mille euro ai sensi dell'art. 12 comma 2, legge n. 214/2011. L'assegno sarà inoltrato all'indirizzo per l'invio della corrispondenza)

accredito su c/c bancario o postale o altro strumento elettronico di pagamento dotato di codice IBAN _____

Codice IBAN _____

L'INFORTUNIO E' AVVENUTO:

Luogo dell'evento

Indirizzo (via, piazza ecc... e numero civico)

Nazione

Comune

Prov.

CAP

ISTAT

ASL

Infortunio in itinere

 SI NO

Incidente con mezzo di trasporto

 SI NO

Incidente stradale

Incidente ferroviario

Incidente aereo

Incidente navale

Altro

Presso altra azienda

 SI NO

Codice Fiscale altra azienda

Denominazione/Ragione sociale altra azienda

In regime di appalto, subappalto o altra forma di lavoro per conto di terzi

 SI NO

Data evento (GG/MM/AAAA)

/ /

Giorno festivo

 SI NO

Alle ore (HH/MM)

: /

Durante quale ora di lavoro (01, 02 ...)

/

Durante il turno di notte

 SI NO

L'infortunato ha abbandonato il lavoro (GG/MM/AAAA)

 SI NO

/ /

Alle ore (HH/MM)

: /

Il datore di lavoro ha saputo del fatto il (GG/MM/AAAA)

/ /

Il datore di lavoro era presente?

 SI NO

Se no, ritiene che la descrizione riferita risponda a verità?

 SI NO

Se ha risposto no, perché?

DATI CERTIFICATI MEDICI DA CUI SCATURISCE L'OBLIGO DI DENUNCIA AI SENSI DELL'ART. 53, D.P.R. 30/06/1965 N. 1124**PRIMO CERTIFICATO MEDICO**

Data in cui il datore di lavoro ha ricevuto il primo certificato medico

GG

MM

AAAA

/ /

Prognosi riservata

Malattia infortunio (12)

Periodo di prognosi

Data dal (GG/MM/AAAA)

/ /

Data al (GG/MM/AAAA)

/ /

CERTIFICATO MEDICO SUCCESSIVO AL PRIMO

Data in cui il datore di lavoro ha ricevuto il certificato medico successivo al primo

GG

MM

AAAA

/ /

Periodo di prognosi

Data dal (GG/MM/AAAA)

/ /

Data al (GG/MM/AAAA)

/ /

DESCRIZIONE DELL'INFORTUNIO:

In che modo è avvenuto l'infortunio?

IN PARTICOLARE:

Dove era il lavoratore al momento dell'infortunio?

Che tipo di lavoro stava svolgendo il lavoratore al momento dell'infortunio?

Era il suo lavoro consueto?

 SI NO

Al momento dell'infortunio che cosa stava facendo in particolare il lavoratore?

Che cosa è successo di imprevisto per cui è avvenuto l'infortunio?

In conseguenza di ciò, che cosa è avvenuto al lavoratore?

Se l'infortunio è avvenuto per caduta dall'alto, indicare l'altezza in metri

Natura della lesione (13)

Sede della lesione (14)

DATI PER L'AUTORITA' DI PUBBLICA SICUREZZA (art. 54 d.p.r. 1124/65):

La lesione ha provocato la morte?

 SI NO

Sembra poterla provocare?

 SI NO

Sembra poter provocare un'inabilità permanente assoluta o parziale?

 SI NO

Quanti giorni si presume che possa durare l'inabilità temporanea al lavoro?

Entro quanti giorni si ritiene che sia possibile conoscere l'esito definitivo?

Altre persone rimaste lese nel medesimo infortunio

La comunicazione della Direzione Territoriale del Lavoro - Servizio Ispezione del Lavoro circa la data e il luogo dell'incidente di cui all'art. 57 d.p.r. n. 1124/65 deve essere inviata al datore di lavoro, all'infortunato o ai suoi superstiti (Indicare nome, cognome, residenza)

SEZIONE TESTIMONI

INDICARE EVENTUALI TESTIMONI:

PRIMO TESTIMONE

Cognome _____ Nome _____

Indirizzo (via, piazza ecc... e numero civico) _____ Prefisso internazionale _____ Telefono _____

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ CAP _____ ISTAT _____

SECONDO TESTIMONE

Cognome _____ Nome _____

Indirizzo (via, piazza ecc... e numero civico) _____ Prefisso internazionale _____ Telefono _____

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ CAP _____ ISTAT _____

SEZIONE VEICOLI A MOTORE

IN CASO DI INFORTUNIO CAUSATO DALLA CIRCOLAZIONE DI VEICOLI A MOTORE E DI NATANTI (d.lgs. 209/05 e s.m.l), INDICARE:

PRIMO VEICOLO

Targa veicolo _____ Compagnia assicurativa o impresa designata _____ Autorità di Pubblica Sicurezza intervenuta per i rilievi _____

DATI DEL CONDUCENTE:

Cognome _____ Nome _____

Indirizzo (via, piazza ecc... e numero civico) _____ Prefisso internazionale _____ Telefono _____

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ Cap _____ ISTAT _____

DATI DEL PROPRIETARIO SE DIVERSO DAL CONDUCENTE:

Cognome _____ Nome _____

Ragione sociale _____

Indirizzo (via, piazza ecc... e numero civico) _____ Prefisso internazionale _____ Telefono _____

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ Cap _____ ISTAT _____

SECONDO VEICOLO

Targa veicolo _____ Compagnia assicurativa o impresa designata _____ Autorità di Pubblica Sicurezza intervenuta per i rilievi _____

DATI DEL CONDUCENTE:

Cognome _____ Nome _____

Indirizzo (via, piazza ecc... e numero civico) _____ Prefisso internazionale _____ Telefono _____

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ Cap _____ ISTAT _____

DATI DEL PROPRIETARIO SE DIVERSO DAL CONDUCENTE:

Cognome _____ Nome _____

Ragione sociale _____

Indirizzo (via, piazza ecc... e numero civico) _____ Prefisso internazionale _____ Telefono _____

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ Cap _____ ISTAT _____

DATI RETRIBUTIVI OCCORRENTI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA ESPOSTI AL LORDO:

SEZIONE DATI RETRIBUTIVI

LA RETRIBUZIONE (PAGA BASE + CONTINGENZA + SCATTI ANZIANITA', ECC...) E' COMPUTATA SU BASE:

Oraria
 Ore settimanali
 Giornaliera
 Mensile/mensilizzata
 Convenzionale
 Convenzionale artigiana
 Voucher
 Importo _____

VARIAZIONE DELLA RETRIBUZIONE INTERVENUTA NEI 15 GG. PRECEDENTI LA DATA DELL'INFORTUNIO:

Retribuzione oraria/mensile pari a _____ del GG / MM / AAAA

ELEMENTI AGGIUNTIVI DELLA RETRIBUZIONE RIFERITI AI 15 GIORNI PRECEDENTI LA DATA DELL'INFORTUNIO:

Importo lavoro straordinario _____
 Importo festività cadenti di domenica _____
 Importo prestazioni in natura, vitto e alloggio _____
 Importo diarie - trasferta _____
 Importo indennità a maggiorazioni per mensa, trasporto, lavoro notturno, festività ecc... _____
 Importo festività sopresse non trasformate in ferie e riposi compensativi lavorati _____

ELEMENTI AGGIUNTIVI A BASE ANNUALE:

Tredicesima mensilità _____ In % _____ oppure Importo _____
 Ferie, festività e riposi compensativi trasformati in ferie _____
 Premio di produzione _____ In % _____ oppure Importo _____
 _____ In % _____ oppure _____ giorni
 Altre mensilità aggiuntive _____ In % _____ oppure Importo _____
 Maggiorazione omnicomprensiva in edilizia, agricoltura ecc... _____ In % _____

DATI RETRIBUTIVI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI E DI RIASSETTO E PULIZIA LOCALI:

Datore di lavoro che effettua la denuncia Durata normale della settimana di lavoro (n. ore) _____ Retribuzione convenzionale oraria _____

INFORMAZIONI DA RICHIEDERE AL LAVORATORE:

Altro datore di lavoro _____ Ore settimanali _____ Retribuzione oraria _____
 Altro datore di lavoro _____ Ore settimanali _____ Retribuzione oraria _____
 Altro datore di lavoro _____ Ore settimanali _____ Retribuzione oraria _____
 Altro datore di lavoro _____ Ore settimanali _____ Retribuzione oraria _____

Dichiarazione sostitutiva ai sensi del d.p.r. n. 445/2000 e s.m.l.

IL SOTTOSCRITTO

Datore di lavoro
 Delegato/Incaricato del Datore di lavoro
 Mandatario del Datore di lavoro

Cognome _____ Nome _____

Codice Fiscale _____ Nato a _____ Il (GG/MM/AAAA) _____

Indirizzo (via, piazza ecc... e numero civico) _____

Nazione _____ Comune _____ Prov. _____ CAP _____ ISTAT _____

Prefisso estero _____ Telefono _____ Indirizzo E-MAIL _____ Indirizzo PEC _____

DICHIARA

di rendere la presente Denuncia/Comunicazione di infortunio ai sensi del t.u. Infortuni (d.p.r. n. 1124/65 e s.m.l.) e del t.u. Sicurezza (d.lgs. n. 81/08 e s.m.l.) in qualità di datore di lavoro dell'infortunato o su delega/incarico o mandato dello stesso (che si impegna ad esibire su richiesta dell'INAIL), conferiti per lo svolgimento degli adempimenti nei confronti dell'Istituto ai sensi delle disposizioni sopra citate, nonché per la sottoscrizione del presente documento composto di n. 5 pagine, inclusa la presente;

di essere il titolare del trattamento dei dati, forniti nel rispetto della normativa sul diritto alla privacy (d.lgs. 196/2003 e s.m.l.), ovvero soggetto in possesso di delega o autorizzazione rilasciata dal titolare del trattamento, che si impegna ad esibire su richiesta dell'INAIL;

di essere consapevole: in qualità di datore di lavoro, delle responsabilità civili e penali alle quali andrà incontro nel caso in cui i dati forniti con la presente Denuncia/Comunicazione di infortunio non siano rispondenti a verità; ovvero in qualità di delegato/incaricato o mandatario del datore di lavoro, delle responsabilità civili e penali alle quali andrà incontro in caso di mancata corrispondenza tra i dati forniti con la presente Denuncia/Comunicazione di infortunio e quanto dichiarato dal datore di lavoro, il quale resta in ogni caso responsabile della loro veridicità.

Allegati n. : _____

NOTE

DATA _____ / _____ / _____

TIMBRO E FIRMA _____

FIRMA AUTOCERTIFICAZIONE

ALLEGATO 4 - PROSPETTO DELLE COMPETENZE DI FINE RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

Rapporto di lavoro tra _____ e _____
 Categoria _____ Orario di lavoro _____
 Durata dal _____ al _____
 Computo fino al 31/05/1982

Rapporto di 24 ore settimanali e oltre

- Giorni di liquidazione _____ Fino al 31/05/1975 (15 l'anno) + _____ Dal 01/06/1974 al 31/05/1982 (20 l'anno)
- Ultima retribuzione mensile compresa indennità vitto e alloggio
- Retribuzione giornaliera _____ x 13 : 12 : 26 =
- Giorni _____ x euro _____ =
- Indennità di anzianità al 31/05/1982 _____ =
- Rivalutazione al 31/05/1982 tasso 8,39% _____ =

TOTALE rivalutato _____

Rapporto di meno di 24 ore settimanali

- Giorni di liquidazione _____ Fino al 31/05/1974 (8 l'anno) + _____ Dal 01/06/1974 al 31/12/1978 (10 l'anno) + _____ dal 01/01/1979 al 31/12/1979 (15 l'anno) + _____ Dal 01/01/1980 al 31/05/1982 (20 l'anno) =
- Ultima retribuzione mensile compresa indennità vitto e alloggio
- Retribuzione giornaliera _____ x 52 : 12 x 13 : 12 : 26 =
- Giorni _____ x euro _____ =
- Indennità di anzianità al 31/05/1982 _____ =
- Rivalutazione al 31/12/1982 tasso 8,39% _____ =

TOTALE rivalutato _____

ANNO	SOMMA DELLE RETRIBUZIONI MENSILI E TREDICESIMA	INDENNITA' VITTO E ALLOGGIO PER MESI DI LAVORO + TREDICESIMA	TOTALE RETRIBUZIONE UTILE	(A) QUOTA TFR DELL'ANNO (RETRIBUZIONE UTILE: 13,5)	FONDO TFR ANNO PRECEDENTE (RIPORTARE VALORE COLONNA T DELL'ANNO PRECEDENTE)	COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE E DEL TFR ANNO PRECEDENTE	(B) RIVALUTAZIONE DEL TFR ANNO PRECEDENTE	(T) TOTALE FONDO TFR AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO (T) ANNO PRECEDENTE + (A+B)
1982						31/12/1983 (11,06%)		
1983						31/12/1984 (8,09%)		
1984						31/12/1985 (7,93%)		
1985						31/12/1986 (4,76%)		
1986						31/12/1987 (5,32%)		
1987						31/12/1988 (5,59%)		
1988						31/12/1989 (6,38%)		
1989						31/12/1990 (6,28%)		

1990	31/12/1991 (6,03%)
1991	31/12/1992 (5,06%)
1992	31/12/1993 (4,49%)
1993	31/12/1994 (4,54%)
1994	31/12/1995 (5,85%)
1995	31/12/1996 (3,42%)
1996	31/12/1997 (2,64%)
1997	31/12/1998 (2,62%)
1998	31/12/1999 (3,09%)
1999	31/12/2000 (3,53%)
2000	31/12/2001 (3,22%)
2001	31/12/2002 (3,50%)
2002	31/12/2003 (3,20%)
2003	31/12/2004 (2,79%)
2004	31/12/2005 (2,95%)
2005	31/12/2006 (2,74%)
2006	31/12/2007 (3,48%)
2007	31/12/2008 (3,03%)
2008	31/12/2009 (2,22%)
2009	31/12/2010 (2,93%)
2010	31/12/2011 (3,88%)
2011	31/12/2012 (3,30%)
2012	31/12/2013 (1,92%)
2013	31/12/2014 (1,50%)
2014	31/12/2015 (1,50%)

NOTA - Il dato relativo al 2015, al momento della stampa del presente fascicolo, non è ancora noto.

ALLEGATO 5 - TFR - COEFFICIENTI: DA DICEMBRE 2004 A DICEMBRE 2015 E MESI 2016

	PERIODO DI VALIDITÀ DEL COEFFICIENTE	RIVALUTAZIONE %	MONTANTE DEL MESE
Dicembre 2004		2,793103	1,02793103
Dicembre 2005		2,952785	1,02952785
Dicembre 2006		2,747031	1,02747031
Dicembre 2007		3,485981	1,03485981
Dicembre 2008		3,036419	1,03036419
Dicembre 2009		2,224907	1,0224907
Dicembre 2010		2,935935	1,02935935
Dicembre 2011		3,880058	1,03880058
Dicembre 2012		3,302885	1,03302885
Dicembre 2013		1,922535	1,01922535
Dicembre 2014		1,500000	1,01500000
Dicembre 2015		1,500000	1,01500000

ANNO 2016

Gennaio	15 gennaio - 14 febbraio
Febbraio	
Marzo	
Aprile	
Maggio	
Giugno	
Luglio	
Agosto	
Settembre	
Ottobre	
Novembre	
Dicembre	

* I dati relativi al 2016 non sono ancora disponibili

ALLEGATO 6 - COLF A ORE ALMENO 25 ORE SETTIMANALI

PAGA ORARIA NETTA CONCORDATA	CONTRIBUTO ORARIO TOTALE	CONTRIBUTO ORARIO TOTALE CASSA COLF	ORE SETTIMANALI	ORE MENSILI	RETRIBUZIONE MENSILE	13MA	RETRIBUZIONE ANNUA	TFR ANNUO	CONTRIBUTI ANNUI TOTALI	COSTO ANNUO (*)
6,00 €	1,01 €	0,03 €	25	108,3333333	650,00	650,00	8.450,00	625,93	1.352,00	10.427,93
			26	112,6666667	676,00	676,00	8.788,00	650,96	1.406,08	10.845,04
			27	117	702,00	702,00	9.126,00	676,00	1.460,16	11.262,16
			28	121,3333333	728,00	728,00	9.464,00	701,04	1.514,24	11.679,28
			29	125,6666667	754,00	754,00	9.802,00	726,07	1.568,32	12.096,39
			30	130	780,00	780,00	10.140,00	751,11	1.622,40	12.513,51
6,50 €	1,01 €	0,03 €	25	108,3333333	704,17	704,17	9.154,17	678,09	1.352,00	11.184,25
			26	112,6666667	732,33	732,33	9.520,33	705,21	1.406,08	11.631,62
			27	117	760,50	760,50	9.886,50	732,33	1.460,16	12.078,99
			28	121,3333333	788,67	788,67	10.252,67	759,46	1.514,24	12.526,36
			29	125,6666667	816,83	816,83	10.618,83	786,58	1.568,32	12.973,73
			30	130	845,00	845,00	10.985,00	813,70	1.622,40	13.421,10

PAGA ORARIA NETTA CONCORDATA	CONTRIBUTO ORARIO TOTALE	CONTRIBUTO ORARIO TOTALE CASSA, COLF	ORE SETTIMANALI	ORE MENSILI	RETRIBUZIONE MENSILE	13MA	RETRIBUZIONE ANNUA	TFR ANNUO	CONTRIBUTI ANNUI TOTALI	COSTO ANNUO (*)
			IMPORTI MENSILI			IMPORTI ANNUI				
7,00 €	1,01 €	0,03 €	25	108,3333333	758,33	758,33	9.858,33	730,25	1.352,00	11.940,58
			26	112,6666667	788,67	788,67	10.252,67	759,46	1.406,08	12.418,20
			27	117	819,00	819,00	10.647,00	788,67	1.460,16	12.895,83
			28	121,3333333	849,33	849,33	11.041,33	817,88	1.514,24	13.373,45
			29	125,6666667	879,67	879,67	11.435,67	847,09	1.568,32	13.851,07
			30	130	910,00	910,00	11.830,00	876,30	1.622,40	14.328,70
7,50 €	1,01 €	0,03 €	25	108,3333333	812,50	812,50	10.562,50	782,41	1.352,00	12.696,91
			26	112,6666667	845,00	845,00	10.985,00	813,70	1.406,08	13.204,78
			27	117	877,50	877,50	11.407,50	845,00	1.460,16	13.712,66
			28	121,3333333	910,00	910,00	11.830,00	876,30	1.514,24	14.220,54
			29	125,6666667	942,50	942,50	12.252,50	907,59	1.568,32	14.728,41
			30	130	975,00	975,00	12.675,00	938,89	1.622,40	15.236,29
7,80 €	1,01 €	0,03 €	25	108,3333333	845,00	845,00	10.985,00	813,70	1.352,00	13.150,70
			26	112,6666667	878,80	878,80	11.424,40	846,25	1.406,08	13.676,73
			27	117	912,60	912,60	11.863,80	878,80	1.460,16	14.202,76
			28	121,3333333	946,40	946,40	12.303,20	911,35	1.514,24	14.728,79
			29	125,6666667	980,20	980,20	12.742,60	943,90	1.568,32	15.254,82
			30	130	1.014,00	1.014,00	13.182,00	976,44	1.622,40	15.780,84
8,00 €	1,01 €	0,03 €	25	108,3333333	866,67	866,67	11.266,67	834,57	1.352,00	13.453,23
			26	112,6666667	901,33	901,33	11.717,33	867,95	1.406,08	13.991,36
			27	117	936,00	936,00	12.168,00	901,33	1.460,16	14.529,49
			28	121,3333333	970,67	970,67	12.618,67	934,72	1.514,24	15.067,62
			29	125,6666667	1.005,33	1.005,33	13.069,33	968,10	1.568,32	15.605,75
			30	130	1.040,00	1.040,00	13.520,00	1.001,48	1.622,40	16.143,88
8,50 €	1,01 €	0,03 €	25	108,3333333	920,83	920,83	11.970,83	886,73	1.352,00	14.209,56
			26	112,6666667	957,67	957,67	12.449,67	922,20	1.406,08	14.777,94
			27	117	994,50	994,50	12.928,50	957,67	1.460,16	15.346,33
			28	121,3333333	1.031,33	1.031,33	13.407,33	993,14	1.514,24	15.914,71
			29	125,6666667	1.068,17	1.068,17	13.886,17	1.028,60	1.568,32	16.483,09
			30	130	1.105,00	1.105,00	14.365,00	1.064,07	1.622,40	17.051,47
8,80 €	1,01 €	0,03 €	25	108,3333333	953,33	953,33	12.393,33	918,02	1.352,00	14.663,36
			26	112,6666667	991,47	991,47	12.889,07	954,75	1.406,08	15.249,89
			27	117	1.029,60	1.029,60	13.384,80	991,47	1.460,16	15.836,43
			28	121,3333333	1.067,73	1.067,73	13.880,53	1.028,19	1.514,24	16.422,96
			29	125,6666667	1.105,87	1.105,87	14.376,27	1.064,91	1.568,32	17.009,50
			30	130	1.144,00	1.144,00	14.872,00	1.101,63	1.622,40	17.596,03

(*) nel costo si è considerata la contribuzione totale INPS e CASSACOLF, compresa la quota a carico del lavoratore

ALLEGATO 6 - COLF CONVIVENTE 30 ORE SETTIMANALI

LIVELLO	RETRIBUZIONE PATTUITA	RATEI E ONERI				IMPORTI ANNUI		IMPORTI MENSILI	
		13A	IND. VITTO E ALLOGGIO	TFR	CONTR. DATORE DI LAVORO (*)	NETTO (**)	COSTO	NETTO (**)	COSTO
Livello B (Custode, cameriere, giardiniere, autista)	558,97	722,17	164,40	695,42	1.216,80	7.024,21	9.342,03	525,17	778,50
	600,00	763,20	164,40	734,93	1.216,80	7.557,60	9.914,93	566,20	826,24
	700,00	863,20	164,40	831,23	1.216,80	8.857,60	11.311,23	666,20	942,60
	800,00	963,20	164,40	927,53	1.216,80	10.157,60	12.707,53	766,20	1.058,96
Livello BS (assistente a persone autosuffici enti)	586,91	750,11	164,40	722,33	1.216,80	7.387,43	9.732,16	553,11	811,01
	650,00	813,20	164,40	783,08	1.216,80	8.207,60	10.613,08	616,20	884,42
	750,00	913,20	164,40	879,38	1.216,80	9.507,60	12.009,38	716,20	1.000,78
	850,00	1.013,20	164,40	975,67	1.216,80	10.807,60	13.405,67	816,20	1.117,14
Livello C (cuoco)	648,39	811,59	164,40	781,53	1.216,80	8.186,67	10.590,60	614,59	882,55
	700,00	863,20	164,40	831,23	1.216,80	8.857,60	11.311,23	666,20	942,60
	800,00	963,20	164,40	927,53	1.216,80	10.157,60	12.707,53	766,20	1.058,96
	900,00	1.063,20	164,40	1.023,82	1.216,80	11.457,60	14.103,82	866,20	1.175,32

(*) Compresa Cassacolf.

(**) Retribuzione netta prima delle imposte che il lavoratore deve calcolare e versare autonomamente

PARAMETRI 2016

	TOT.	LAV.	DATORE
Contributo orario	1,01	0,25	0,76
Contributo orario Cassacolf	0,03	0,01	0,02
Contributo orario totale	1,04	0,26	0,78
Indennità giornaliera	Vitto 1	1,91	
	Vitto 2	1,91	
	Alloggio	1,66	
	Totale	5,48	
Indennità mensile	D	167,94	
	DS	167,94	

NOTA - Il dato relativo all'anno 2016 al momento della stampa del presente fascicolo, non è ancora noto.



MRP/D

Spett.le CAS.SA.COLF
Via Tagliamento, 29
00198 – ROMA

MODULO DI RICHIESTA PRESTAZIONI CASSACOLF

ISCRITTO/A

Cognome: _____ Nome: _____

Nato il: ____ - ____ - ____ A: _____ Nazione: _____

Residente in: Via/Piazza _____

NOMINATIVO INDICATO PRESSO L'ABITAZIONE (se diverso dal proprio): _____

CAP: _____ Città: _____ Prov: _____

Cod. Fiscale: _____

Tel: _____

Cell : _____

e-mail : _____

altro recapito da poter contattare: _____

Chiede l'erogazione delle seguenti prestazioni:*(barrare solo le prestazioni per le quali si richiede l'erogazione)*

- Indennità giornaliera per ricovero ospedaliero
- Indennità giornaliera di convalescenza
- Rimborso delle spese per il pagamento di ticket sanitari
- Rimborso delle spese per il pagamento di ticket sanitari per patologie gravi (forme oncologiche maligne)
- Rimborso delle spese sanitarie per il periodo di gravidanza
- Rimborso delle spese per interventi chirurgici del neonato nel suo primo anno di vita



INFORMATIVA

Al sensi dell'Art.13 del D.Lgs 196/03 che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, desideriamo informarLa su quanto segue:

1. Il trattamento dei Suoi dati personali sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando la Sua riservatezza ed i Suoi diritti.
2. Per i trattamenti di dati sensibili idonei come nel Suo caso, a rilevare lo stato di salute, è necessario il consenso scritto dell'interessato e l'autorizzazione del Garante per la protezione dei dati personali (Art. 26 del D.Lgs. 196/03).
3. Il trattamento che intendiamo effettuare è finalizzato a gestire ed evadere le richieste di indennità giornaliera di ricovero e di eventuale convalescenza nonché di rimborso di spese sanitarie che Ella ci farà pervenire. Esso sarà effettuato dalla CAS.SA.COLF e dalle Assicurazioni con essa convenzionate, anche tramite sistema informatico.
4. Il titolare del trattamento è il Presidente della CAS.SA.COLF, attualmente nella persona del Sig. Carpinetti Michele, domiciliato per la carica presso la Sede della CAS.SA.COLF, in Roma Via Tagliamento, 29. Ella potrà rivolgersi al titolare del trattamento per far valere i Suoi diritti così come previsti dall'Art.7 del D.Lgs. 196/03, che per Sua comodità riproduciamo integralmente:

Art.7 - Diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'Articolo 5, comma 2;
 - e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui ai numeri a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:
 - a) per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
 - b) al trattamento di dati personali che lo riguardano, previsto a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

DICHIARAZIONE DI CONSENSO

Con riferimento alle informazioni da Voi fornitemi e sopra contenute in questo stesso foglio, ai sensi dell'Art.23 del D.Lgs.196/03,

il sottoscritto _____

Nato il: ____ - ____ - ____ A: _____ Nazione: _____

Residente in: Via/Piazza _____

CAP: _____ Città: _____ Prov: _____

esprime il consenso al trattamento dei propri dati personali, dichiarando di avere avuto, in particolare, conoscenza che i dati medesimi rientrano nel novero dei dati "sensibili" di cui all'Art. 4 comma 1 lett. d) del decreto legislativo citato, trattandosi di dati "idonei a rivelare (...) lo stato di salute".

Esprime altresì consenso alla comunicazione dei dati in questione sia alla **CAS.SA.COLF**, associazione con Sede in Roma, in Via Tagliamento, 29 sia alle compagnie di assicurazione con questa convenzionate, nei limiti derivanti dalle finalità per le quali detta comunicazione viene da Voi effettuata.

DATA: ____ - ____ - ____

Firma del dipendente: _____



Spett.le CAS.SA.COLF
Via Tagliamento, 29
00198 - ROMA

MODULO RICHIESTA DATI CHE DEVONO ESSERE COMUNICATI DAL DATORE DI LAVORO

DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Cognome: _____ Nome: _____
 Nato il: ____ - ____ - ____ A: _____ Nazione: _____
 Residente in: Via/Piazza _____
 CAP: _____ Città: _____ Prov: _____
 Cod. Fiscale: _____ Tel/Cell: _____
 e-mail: _____
 altro recapito da poter contattare: _____

DATI RELATIVI AL DIPENDENTE

(la progressione dei dati è riferita a più rapporti di lavoro instaurati)

1. CODICE INPS RAPPORTO DI LAVORO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Dipendente:

Cognome: _____ Nome: _____ Codice fiscale: _____
 Rapporto di lavoro tempo pieno tempo parziale (ore settimanali _____)
 Data assunzione ____ - ____ - ____ data cessazione ____ - ____ - ____

2. CODICE INPS RAPPORTO DI LAVORO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Dipendente:

Cognome: _____ Nome: _____ Codice fiscale: _____
 Rapporto di lavoro tempo pieno tempo parziale (ore settimanali _____)
 Data assunzione ____ - ____ - ____ data cessazione ____ - ____ - ____

3. CODICE INPS RAPPORTO DI LAVORO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Dipendente:

Cognome: _____ Nome: _____ Codice fiscale: _____
 Rapporto di lavoro tempo pieno tempo parziale (ore settimanali _____)
 Data assunzione ____ - ____ - ____ data cessazione ____ - ____ - ____

DATA : ____ - ____ - ____

Firma del datore di lavoro: _____



INFORMATIVA

Ai sensi dell'Art.13 del D.Lgs 196/03 che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, desideriamo informarLa su quanto segue:

1. Il trattamento dei Suoi dati personali sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando la Sua riservatezza ed i Suoi diritti.
2. Per i trattamenti di dati sensibili idonei come nel Suo caso, a rilevare lo stato di salute, è necessario il consenso scritto dell'interessato e l'autorizzazione del Garante per la protezione dei dati personali (Art. 26 del D.Lgs. 196/03).
3. Il trattamento che intendiamo effettuare è finalizzato a gestire ed evadere le richieste di indennità giornaliera di ricovero e di eventuale convalescenza nonché di rimborso di spese sanitarie che Ella ci farà pervenire. Esso sarà effettuato dalla CAS.SA.COLF. e dalle Assicurazioni con essa convenzionate, anche tramite sistema informatico.
4. Il titolare del trattamento è il Presidente della CAS.SA.COLF, attualmente nella persona del Sig. Carpinetti Michele, domiciliato per la carica presso la Sede della CAS.SA.COLF, in Roma Via Tagliamento, 29. Ella potrà rivolgersi al titolare del trattamento per far valere i Suoi diritti così come previsti dall'Art.7 del D.Lgs. 196/03, che per Sua comodità riproduciamo integralmente:

Art.7 – Diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'Articolo 5, comma 2;
 - e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui ai numeri a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:
 - a) per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
 - b) al trattamento di dati personali che lo riguardano, previsto a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

DICHIARAZIONE DI CONSENSO

Con riferimento alle informazioni da Voi fornitemi e sopra contenute in questo stesso foglio, ai sensi dell'Art.23 del D.Lgs.196/03, il sottoscritto _____

Nato il: ____ - ____ - ____ A: _____ Nazionalità: _____

Residente in: Via/Piazza _____

CAP: _____ Città: _____ Prov: _____

esprime il consenso al trattamento dei propri dati personali, dichiarando di avere avuto, in particolare, conoscenza che i dati medesimi rientrano nel novero dei dati "sensibili" di cui all'Art. 4 comma 1 lett. d) del decreto legislativo citato, trattandosi di dati "idonei a rivelare (...)" lo stato di salute".

Esprime altresì consenso alla comunicazione dei dati in questione sia alla CAS.SA.COLF, associazione con Sede in Roma, in Via Tagliamento, 29 sia alle compagnie di assicurazione con questa convenzionate, nei limiti derivanti dalle finalità per le quali detta comunicazione viene da Voi effettuata.

DATA : ____ - ____ - ____

Firma del datore di lavoro: _____



INFORMATIVA

Ai sensi dell'Art.13 del D.Lgs 196/03 che prevede la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali, desideriamo informarLa su quanto segue:

1. Il trattamento dei Suoi dati personali sarà improntato ai principi di correttezza, liceità e trasparenza, tutelando la Sua riservatezza ed i Suoi diritti.
2. Per i trattamenti di dati sensibili idonei come nel Suo caso, a rilevare lo stato di salute, è necessario il consenso scritto dell'interessato e l'autorizzazione del Garante per la protezione dei dati personali (Art. 26 del D.Lgs. 196/03).
3. Il trattamento che intendiamo effettuare è finalizzato a gestire ed evadere le richieste di indennità giornaliera di ricovero e di eventuale convalescenza nonché di rimborso di spese sanitarie che Ella ci farà pervenire. Esso sarà effettuato dalla CAS.SA.COLF. e dalle Assicurazioni con essa convenzionate, anche tramite sistema informatico.
4. Il titolare del trattamento è il Presidente della CAS.SA.COLF, attualmente nella persona del Sig. Carpinetti Michele, domiciliato per la carica presso la Sede della CAS.SA.COLF, in Roma Via Tagliamento, 29. Ella potrà rivolgersi al titolare del trattamento per far valere i Suoi diritti così come previsti dall'Art.7 del D.Lgs. 196/03, che per Sua comodità riproduciamo integralmente:

Art.7 – Diritto di accesso ai dati personali ed altri diritti

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'Articolo 5, comma 2;
 - e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui ai numeri a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte:
 - a) per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta;
 - b) al trattamento di dati personali che lo riguardano, previsto a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

DICHIARAZIONE DI CONSENSO

Con riferimento alle informazioni da Voi fornitemi e sopra contenute in questo stesso foglio, ai sensi dell'Art.23 del D.Lgs.196/03, il sottoscritto _____

Nato il: ____ - ____ - ____ A: _____ Nazione: _____

Residente in: Via/Piazza _____

CAP: _____ Città: _____ Prov: _____

esprime il consenso al trattamento dei propri dati personali, dichiarando di avere avuto, in particolare, conoscenza che i dati medesimi rientrano nel novero dei dati "sensibili" di cui all'Art. 4 comma 1 lett. d) del decreto legislativo citato, trattandosi di dati "idonei a rivelare (...) lo stato di salute".

Esprime altresì consenso alla comunicazione dei dati in questione sia alla CAS.SA.COLF, associazione con Sede in Roma, in Via Tagliamento, 29 sia alle compagnie di assicurazione con questa convenzionate, nei limiti derivanti dalle finalità per le quali detta comunicazione viene da Voi effettuata.

DATA: ____ - ____ - ____

Firma del datore di lavoro: _____

DOCUMENTI Il contratto resterà in vigore sino a che non sia stato sostituito dal successivo

Il testo integrale del CCNL dei lavoratori domestici

CCNL Lavoro domestico
Decorrenza 1.7.2013/Scadenza 1.12.2016

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.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro in vigore fino al 31 dicembre 2016 si applica inoltre in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO SULLA DISCIPLINA
DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO
DECORRENZA 1.7.2013 SCADENZA 31.12.2016**

Parti stipulanti

Fidaldo - Federazione italiana datori di lavoro domestico aderente a Confedilizia, rappresentata dal Presidente, dal Vice Presidente, dal Segretario Nazionale;

costituita da:

Nuova Collaborazione, qui rappresentata dal Presidente;

Assindatcolf, qui rappresentata dal Presidente;

Adlc, qui rappresentata dal Presidente;

Adld, qui rappresentata dal Presidente;

e

Domina - Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico, rappresentata dal Segretario generale;

da una parte,

Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FilcamsCgil), rappresentata dal Segretario Generale, dalla Segretaria nazionale responsabile

nazionale del settore;

Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FisascatCisl), rappresentata dal Segretario Generale, dalla Segretaria Nazionale Responsabile del Settore;

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UiltucsUil), rappresentata dal Segretario Generale, dalla Segretaria Nazionale responsabile del settore;

Federcolf, Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo, rappresentata dalla Segretaria Generale;

dall'altra parte

Articolo 1

Sfera di applicazione

1. 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 Famiglie Datori di Lavoro Domestico da una parte, e Federcolf, FilcamsCgil, FisascatCisl, UiltucsUil, 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 apoliti, 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.

Articolo 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.

Articolo 3

Condizioni di miglior favore

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

Articolo 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.

Articolo 5

Assunzione

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

Articolo 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, ivi compreso quanto indicato all'art. 52, relativamente alla corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale.
2. La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

Articolo 7

Assunzione a tempo determinato

1. L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le fatt

specie 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 extradomiciliare 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.

Articolo 8

Lavoro ripartito

1. È consentita, nel rispetto del regolamento allegato al presente contratto, 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.

Articolo 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.

2. Il suddetto monte ore potrà essere utilizzato anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. In tale ottica i datori di lavoro favoriranno la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici, gestiti da enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli enti bilaterali, anche finalizzati al

rinnovo dei titoli di soggiorno. L'utilizzo del monte ore per le finalità indicate al presente comma dovrà trovare riscontro in apposita documentazione, riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.

3. È esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione.

Articolo 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

a) 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.

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

c) Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia.

d) Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco.

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

f) Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici.

g) Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi.

h) 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 esclusivamente 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

a) 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.

b) 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.

c) Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura.

d) Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera.

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

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

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

h) 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

a) 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 de

compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profilo

a) 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

a) 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.

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

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

d) 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.

e) 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.

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

Livello D super

Profili

a) 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.

Articolo 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, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'idonea 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.

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 14

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la 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.

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.

2. Il riposo settimanale, per i lavoratori non conviventi, è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.

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.

Articolo 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 anche con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

a) interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;

b) interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;

c) 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 retri-

buite 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 nello 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. Durante tale riposo il lavoratore potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche.

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 fissata 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, ed è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria, 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, spet-

ta 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.

9. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza.

Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella «G» comprensiva delle maggiorazioni previste.

Articolo 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. In nessun caso il lavoro straordinario dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.

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 maggiorate del 10%.

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

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.

Articolo 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. Per il rapporto ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad un 1/6 dell'orario settimanale. Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.

3. 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%.

4. 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.

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.

Articolo 18

Ferie

1. Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione 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. I lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, senza alcuna decurtazione; quelli con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

3. 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.

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

5. 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.

6. 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.

7. 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 corrispettivo sostitutivo convenzionale.

8. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie prolungato, 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.

9. 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, spettano al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.

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

11. Il godimento delle ferie non interrompe la maturazione di tutti gli istituti contrattuali.

Chiarimento a verbale

I lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Articolo 19

Sospensioni di lavoro extraferiali

Durante le sospensioni del lavoro extraferiali, l'

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 corresponsioni.

Per gravi e documentati motivi il lavoratore potrà richiedere un periodo di sospensione extraferiale senza maturazione di alcun elemento retributivo per un massimo di 12 mesi. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

Articolo 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.

Articolo 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. 28.

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, lettera e del presente contratto.

Articolo 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.

Articolo 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 corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

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

4. Il lavoratore potrà scegliere di fruire del congedo matrimoniale anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché entro il termine di un anno dalla stessa e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro. La mancata fruizione del congedo a causa di dimissioni del lavoratore non determinerà alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Articolo 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:

a) 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 au-

torizzati.

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 e convalidate con le modalità di cui all'art. 38, comma 9. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verificano 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 attuali adeguando la normativa contrattuale a quanto previsto dalla convenzione Oil n. 189/2011. Pertanto, al fine di parificare le tutele di tutte le lavoratrici, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni.

Dichiarazione a verbale

Le Associazioni dei datori di lavoro ritengono che le attuali normative di legge rispettano sostanzialmente il dettato dalla Convenzione Oil n. 189/2011 che prevede, in favore delle lavoratrici del settore domestico, condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili agli altri settori tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie, datrici di lavoro domestico.

Articolo 25

Tutela del lavoro minorile

1. Non è ammessa l'assunzione dei minori degli anni 16.

2. È 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, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

3. È vietato adibire i minori al lavoro notturno, tran-

ne 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 minorenne, 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.

Articolo 26

Malattia

1. In caso di malattia il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obiettivi 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:

a) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;

b) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;

c) 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. I periodi di cui al comma 4 saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente Asl.

7. Durante i periodi indicati nei precedenti commi 4

e 6 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.

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

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

Articolo 27

Tutela delle condizioni di lavoro

1. Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici.

A tal fine il datore di lavoro sarà tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita.

2. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.

3. L'informativa si realizzerà all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'ente bilaterale di settore Ebincolf.

Articolo 28

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:

a) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;

b) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;

c) 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 trasmissione 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.

Articolo 29

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. È nullo ogni patto contrario.

Articolo 30

Servizio militare e richiamo alle armi

Si fa riferimento alle leggi che disciplinano l'armata.

Articolo 31

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 a 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.

Articolo 32**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.

Articolo 33**Retribuzione e prospetto paga**

1. Il datore di lavoro, contestualmente alla correzione 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:

- a) retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 34, 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. 36;
- 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 è tenuto a rilasciare un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno; l'attestazione deve essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 34**Minimi retributivi**

1. I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E e G allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 37.

Articolo 35**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. 37.

Articolo 36**Scatti di 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 dal 1° agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.

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

Articolo 37**Variatione 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. 44, 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 previdenza sociale, 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 previdenza sociale 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.

Articolo 38

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.

Articolo 39

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. I termini di preavviso di cui al comma precedente saranno raddoppiati nell'eventualità in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità.

3. 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.

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

5. 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.

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

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

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

9. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

10. Le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate, a norma dell'art. 4, commi 17 e seguenti della legge n. 92/2012 in sede sindacale, ovvero presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro.

ro alle competenti sedi.

Articolo 40

Trattamento di fine rapporto (Tfr)

1. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (Tfr) 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 Tfr nella misura massima del 70% di quanto maturato.

3. L'ammontare del Tfr 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 al 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 Tfr.

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.

Articolo 41

Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il Tfr 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 Tfr, 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.

Articolo 42

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.

Articolo 43

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. 45.

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

Articolo 44

Commissione nazionale

per l'aggiornamento retributivo

1. È costituita una Commissione nazionale presso il

Ministero del lavoro e previdenza sociale, 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. 34, 35 e 37.

Articolo 45

Commissione paritetica nazionale

1. Presso l'ente bilaterale di cui all'art. 47 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. 43:

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. 44.

Articolo 46

Commissioni territoriali di conciliazione

1. Per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto, le parti potranno esperire, prima dell'azione giudiziaria, il tentativo di conciliazione, di cui agli articoli 410 e seguenti del c.p.c., 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 ed il datore di lavoro siano iscritti o conferiscano mandato.

2. La conciliazione, che produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., dovrà risultare da apposito verbale.

Articolo 47

Ente bilaterale Ebincolf

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 FilcamsCgil, FisascatCisl, Uiltucs e Federcolf.

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

a) 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;

b) 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.

Articolo 48

Contrattazione di secondo livello

1. La contrattazione di secondo livello fra le Oo.Ss. e le Associazioni datoriali firmatarie del presente Ccnl potrà riferirsi, di norma, ad ambito regionale ovvero provinciale per le province autonome di Trento e Bolzano.

In deroga a quanto sopra previsto, l'ambito territoriale della contrattazione di secondo livello potrà riferirsi anche alle città metropolitane.

2. La contrattazione di cui al precedente comma avrà luogo presso l'Ebincolf, con la presenza e l'accordo di tutti i soggetti firmatari il presente Ccnl.

3. Essa riguarderà esclusivamente le seguenti materie:

indennità di vitto e alloggio;

ore di permesso per studio e/o formazione professionale.

4. Gli accordi stipulati a norma del presente articolo resteranno depositati, ai fini della loro efficacia, presso l'ente bilaterale Ebincolf.

Articolo 49*Cassacolf*

1. Cassacolf è un organismo paritetico composto per il 50% da Fidaldo e Domina e per l'altro 50% da FilcamsCgil, Fisascacisl, Uiltucs e Federcolf.

2. La Cas.sa.Colf ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro, comprensivi di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche.

Articolo 50*Fondo Colf*

1. Il Fondo Colf è un organismo paritetico composto per il 50% da Fidaldo e Domina e per l'altro 50% da FilcamsCgil, Fisascacisl, Uiltucs e Federcolf.

2. Il suo scopo istituzionale è quello di ricevere il contributo versato ai sensi del successivo art. 52 e destinarlo per il funzionamento degli strumenti contrattuali di cui ai precedenti articoli 44 e seguenti.

Articolo 51*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 all'1% della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico del lavoratore sia pari allo 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Articolo 52*Contributi di assistenza contrattuale*

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 43, 44, 45, 46, 47 e 49 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.

Articolo 53*Decorrenza e durata*

1. Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2016; 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 triennio.

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.

6) Le parti sociali prevedono l'aggiornamento degli attuali minimi retributivi in misura di euro 7,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2014, euro 6,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2015 ed euro 6,00 con decorrenza dal 1° gennaio 2016 per i lavoratori conviventi inquadrati nel livello BS della tabella A, ed in misura proporzionale per gli altri livelli/tabelle. L'aggiornamento retributivo di cui all'articolo 37 del presente Ccnl verrà effettuato sui minimi retributivi comprensivi degli aumenti pattuiti, come da accordo.

Omissis. La tabella è riportata negli allegati a partire da pagina

