

GUIDA AL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

a cura di Carla Binci in collaborazione con www.lavoroediritti.com



Aggiornata a settembre 2011

Siamo consapevoli che questa "Guida" non può esaurire la descrizione di tutto quanto è necessario per una completa gestione del rapporto di lavoro domestico, ma con le Vs FAQ e con le Vs richieste di chiarimenti potremmo perfezionarla e vi sarà di sicuro ausilio nel quotidiano.

Dott.ssa Carla Binci

Indice

PREMESSA	Riferimenti normativi essenziali_____	4
CAPITOLO I	1- La definizione_____	5
	2- I documenti_____	6
	3- Le comunicazioni obbligatorie_____	7
	4- La lettera di assunzione_____	7
	4.a- Periodo di prova_____	8
CAPITOLO II	5- Il tempo determinato _____	8
	6- Il part-time, lavoratori studenti – convivenza_____	8
	7- Il lavoro in somministrazione_____	9
	8- Il lavoro ripartito o job sharing_____	9
	9- Il lavoro accessorio (voucher) _____	9
CAPITOLO III	10- L'inquadramento_____	10
	11- Le prestazioni notturne_____	11
	12- Le prestazioni di attesa_____	11
	13- L'orario di lavoro_____	11
	13.a- L'orario di lavoro nel part-time_____	12
	14- Le festività e i riposi _____	13
	15- Le ferie_____	13
	16- La 13°mensilità_____	13
	17- I permessi_____	13
CAPITOLO IV	18- La malattia_____	14
	19- L'infortunio _____	14
	20- La maternità_____	15
	21- Il congedo matrimoniale_____	15
	22- La retribuzione_____	15
	23- Le trasferte_____	16
	24- L'assegno al nucleo familiare_____	16
CAPITOLO V	25- La risoluzione del rapporto di lavoro_____	16
	26- Il trattamento fine rapporto_____	17
	27- La contribuzione_____	17
	28- La cassa Colf_____	17
	29- Il regime fiscale_____	17
	29.a- Deduzioni_____	17
	© Creative Commons_____	18

Riferimenti Normativi essenziali

Cod.civile artt.2240 2246

Legge 02/04/1958 n. 339

C.Cost. sent.09/04/1969; C.Cass.sent.20/09/1979 n.4855

D.L. 29/11/2008 n.185 (legge 28/01/2009 n.2)

D.L. 31/05/2010 n.78 (legge 30/07/2010 n.122)

D.Legs.21/04/2000 n.181

C.C.N.L. lavoro domestico 01/03/2007

Circ.Inps 17/02/2009 n.20; Inps mess.24/05/2009 n.6729;

Circ.Inps 01/02/2011 n.23; Circ.Inps 11/03/2011 n.49

1. LA DEFINIZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro domestico subordinato ha per oggetto una prestazione continuativa rivolta alle esigenze della vita familiare sia di un datore di lavoro singolo sia di un gruppo familiare (coabitazione) ovvero di una comunità religiosa o militare (vincolo associativo senza scopo di lucro); l'attività viene svolta nell'abitazione del datore di lavoro o del familiare destinatario della prestazione assistenziale. Il prestatore di lavoro è il soggetto in età da lavoro , cioè 16 anni compiuti con l'obbligo scolastico assolto .

La legge n.339 del 2/04/1958 art.1, definisce gli addetti ai servizi personali domestici come i "lavoratori di ambosessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare sia che si tratti di personale con qualifica specifica , sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche".

La continuità e la prevalenza della prestazione per almeno 4 ore giornaliere sono gli elementi caratteristici del rapporto di lavoro domestico secondo la legge n. 339/1958; successivamente la C.Cost. con sent. 09/04/1969 ha dichiarato l'incostituzionalità del comma 2 dell'art. 2068 cod.civ. ove si sottraevano i rapporti di lavoro domestici alla disciplina dei contratti collettivi; e ancora con la sent. del 20/09/1979 n. 4855 la Corte di Cassazione ha sostanzialmente riconosciuto l'esistenza del rapporto di lavoro domestico subordinato nella obbligazione e disponibilità del lavoratore di compiere l'attività con modalità varie e relative alle esigenze della famiglia , mentre la durata della prestazione rimane generalmente irrilevante .

Il lavoro domestico può essere anche autonomo e i criteri individuanti devono essere ricercati nell'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro. La prestazione lavorativa in alcuni casi può essere estesa fuori del rapporto familiare domestico, ma a condizione che non sia resa a favore di un libero professionista o di un imprenditore per lo svolgimento della sua attività.

Una "comunità" può qualificarsi datore di lavoro domestico solamente se ha requisiti di stabilità e di continuità , se vi è assenza di scopo di lucro, se le persone che la costituiscono hanno comunanza di vitto e alloggio, se esiste mutua assistenza, se il prestatore di lavoro effettua la sua attività principale nell'interesse della comunità.

Le mansioni del lavoratore domestico sono ampiamente indicate nei vari profili previsti all'art.10 del C.C.N.L.lavoro domestico dell'1/03/2007.

Generalmente sono esclusi quali prestatori di lavoro domestico subordinato i soggetti legati da vincolo di parentela, affinità, di coniugio e le persone collocate alla pari.

La presunzione di gratuità della prestazione non opera in caso di soggetti non conviventi; l'esistenza all'interno della famiglia di un rapporto di lavoro domestico è ammissibile con la prova di colui che intende far valere il proprio diritto dell'obbligo giuridico a percepire la retribuzione, alla continuità della prestazione, all'effettivo rapporto di subordinazione.

La sussistenza del rapporto di lavoro tra parenti è ammessa solamente alle seguenti condizioni:

- assistenza a invalidi che fruiscono dell'indennità di accompagnamento
- assistenza a mutilati e invalidi che abbiano i requisiti di cui alla legge 118/1971 o che ne siano esclusi per motivi economici
- assistenza a ciechi civili con pensione Legge n.66/1962 o che ne siano esclusi per motivi economici
- prestazioni di lavoro nei confronti di sacerdoti di culto cattolico
- prestazioni dirette a persone componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare

L'elemento decisivo è la finalità della prestazione resa per il funzionamento della vita familiare.

FAQ: è possibile assumere come badante una donna che di fatto assiste continuativamente un uomo per insorta infermità, la quale da anni era già convivente con quest'ultimo con legame affettivo?

R.: Se si tratta di convivenza more uxorio è necessaria la prova rigorosa della subordinazione a carico della richiedente il diritto .

FAQ: una lavoratrice che effettua pulizie ad ore, regolarmente, sotto la direzione del datore di lavoro, da anni in modo continuativo, ma solo per 4 ore a settimana in una abitazione familiare, deve essere assunta con contratto di lavoro domestico?

R.: Sì, se si è in presenza di determinati elementi di subordinazione; in tale modo si è pronunciata favorevolmente la Corte di Cass. Sez.Unite n.1961/1964 e Corte App.Ancona 22/12/2003.

2. I DOCUMENTI NECESSARI PER L'ASSUNZIONE

Al momento dell'assunzione il lavoratore deve consegnare :

- documento di identità non scaduto (carta di identità, passaporto, patente)
- codice fiscale
- se il lavoratore è comunitario deve già possedere il codice fiscale
- se il lavoratore è extracomunitario deve possedere il permesso di soggiorno (motivi di lavoro non stagionale, motivi familiari, motivi di studio)
- documenti assicurativi e previdenziali
- tessera sanitaria e ogni altro documento comprovante l'idoneità al lavoro
- eventuali diplomi o attestati specifici
- eventuali referenze di precedenti datori di lavoro

Responsabile del mancato controllo dell'autenticità dei documenti del lavoratore extracomunitario è il datore di lavoro. Il datore di lavoro, se il lavoratore è extracomunitario, deve redigere con il contratto anche il modello Q "contratto di soggiorno" , deve inviarlo con raccomandata a.r. allo Sportello Unico dell'immigrazione e ne deve consegnare copia al dipendente. Il modello Q è necessario sia per la stipula di un nuovo rapporto di lavoro sia per il rinnovo del permesso di soggiorno.

3. LE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE PER L'ASSUNZIONE

Le assunzioni, le variazioni e le cessazioni del contratto sono gestite dall'INPS su apposita modulistica on line.

L'assunzione all'INPS deve essere comunicata il giorno antecedente l'inizio dell'attività (entro le 24 ore precedenti) tramite i servizi telematici o contact center multicanale.

L'annullamento di una assunzione è consentita entro 5 gg. dalla data indicata come inizio del rapporto.

La comunicazione all'INPS assolve anche alla comunicazione INAIL. Non è necessaria la comunicazione al Centro per l'Impiego. La procedura informatica INPS, ad oggi, non accetta le comunicazioni di rapporto di lavoro tra coniugi, salvo il caso di invalidità riconosciuta con indennità di accompagnamento al coniuge datore di lavoro (vedi punto 1).

La comunicazione di trasformazione, di proroga e di cessazione è consentita fino a 5 gg. dalla data dell'evento.

FAQ: Se il lavoratore è extracomunitario e convivente è ancora necessaria la comunicazione al Commissariato di polizia ?

R.: Sì, è sempre necessaria la comunicazione di convivenza del lavoratore extracomunitario e deve essere effettuata almeno entro le 48 ore dall'inizio della effettiva presenza nell'abitazione familiare, da parte del datore di lavoro, con la compilazione del modulo cessione di fabbricato ad uso abitativo; entro 20 gg. deve essere effettuata anche la richiesta di iscrizione anagrafica al Comune.

4. LA LETTERA DI ASSUNZIONE

Il C.C.N.L. lavoro domestico all'art.6 prevede che al momento dell'assunzione vi sia la sottoscrizione del datore di lavoro e del lavoratore della lettera di assunzione, che deve contenere necessariamente :

- la data di inizio rapporto
- l'eventuale periodo di prova
- il livello di inquadramento
- la retribuzione pattuita
- le mansioni attribuite
- l'esistenza eventuale della convivenza
- l'orario di lavoro e la sua distribuzione
- il riposo settimanale e giornaliero
- il luogo della prestazione lavorativa e la previsione di eventuali spostamenti per villeggiatura o esigenze familiari
- l'indicazione del periodo concordato delle ferie
- la residenza del lavoratore o il differente domicilio nel caso di convivenza

- la previsione dello spazio per custodire gli effetti personali del lavoratore
- l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali previsti nel Ccnl

La lettera di assunzione, sottoscritta in duplice copia, deve essere consegnata a ciascuna delle parti firmatarie.

4.a PERIODO DI PROVA

All'art.13 c.c.n.l. è regolamentata l'eventuale clausola del periodo di prova, sottoscritta dal lavoratore e normalmente retribuita. La durata della prova è al massimo di 30 gg. lavorativi per i livelli D e DSuper, per gli altri livelli è di 8 gg.

Durante la prova ambedue le parti possono recedere dal contratto, in forma scritta, senza motivazione e senza il termine di preavviso. Se il lavoratore, come prima assunzione, proviene da altra regione ha diritto ad un preavviso di 3 gg. Superato il periodo di prova il prestatore di lavoro deve intendersi confermato e il periodo viene computato a tutti gli effetti contrattuali.

FAQ: Il periodo di prova può essere effettuato prima della sottoscrizione della comunicazione di assunzione all'Inps?

R.: No, saremmo in presenza di lavoro non regolarizzato; precisiamo che con legge 183/2010 i datori di lavoro domestico sono esclusi dalla massimizzazione per lavoro sommerso, ma rimangono le sanzioni amministrative per lavoro in nero.

5. IL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

E' possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato per motivazioni di carattere tecnico (attività predeterminata), organizzativo (assistenza extradomiciliare) o sostitutivo (art.7 c.c.n.l.). Il contratto deve essere sottoscritto dal lavoratore per accettazione del termine, è necessario quindi lo scambio tra le parti della lettera di assunzione.

Il contratto a termine può essere prorogato solamente una volta con il consenso del lavoratore, per la stessa attività e la durata complessiva non può, comunque, superare i tre anni. La forma scritta non è necessaria quando il contratto sia di durata inferiore a 12 giorni di calendario.

6. IL CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME E I LAVORATORI STUDENTI – CONVIVENZA

Solamente in situazione di convivenza ed esclusivamente per i lavoratori di livello B, B super e C, nonché gli studenti tra i 16 e i 40 anni, è possibile l'assunzione con orario di 30 ore settimanali. Nel contratto deve essere indicato l'orario settimanale e la distribuzione delle ore giornaliere. E' possibile la trasformazione del contratto da part-time a tempo pieno, quando vengano a cessare le condizioni suesposte.

7. IL CONTRATTO DI LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

E' possibile stipulare un contratto di lavoro tra un' agenzia di somministrazione e il lavoratore per prestazioni di natura domestica; in questo caso nessun rapporto di lavoro si instaura tra famiglia e lavoratore.

E' l' Agenzia a fatturare periodicamente alla famiglia il costo del prestatore di lavoro unitamente ad una maggiorazione costituita dalle proprie esigenze di guadagno; il lavoratore percepisce la retribuzione e la contribuzione dall' Agenzia la quale versa anche i contributi all' Inps .

8. IL CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO O JOB SHARING

Questa ipotesi si verifica quando due lavoratori sono assunti dal medesimo datore di lavoro e assumono solidamente l' obbligazione lavorativa, ciascuno è direttamente responsabile dell' intera prestazione (art.8 c.c.n.l.).

Nel contratto deve essere indicato in modo chiaro il trattamento economico di ciascun lavoratore, nonché la percentuale di lavoro giornaliero che ogni lavoratore prevedibilmente dovrebbe svolgere.

E' obbligatoria la forma scritta del contratto; il licenziamento o le dimissioni di uno degli obbligati comporta estinzione del contratto, ma, su richiesta, la prestazione potrà essere proseguita da un solo soggetto mediante la trasformazione del contratto.

9. IL RAPPORTO DI LAVORO OCCASIONALE O ACCESSORIO (VOUCHER)

Abbiamo accennato (al punto 1) che le prestazioni tipiche del lavoro domestico si possono svolgere anche fuori di un rapporto continuativo e stabile, per esigenze occasionali.

Pertanto, il lavoro accessorio viene regolato mediante i "voucher" ovvero i buoni lavoro; i voucher sono pre-pagati, hanno un valore nominale di €10,00 o €50,00 (che non corrisponde alla tariffa oraria), vengono acquistati dal datore di lavoro, che effettua la sua registrazione telematica all' Inps. Il valore nominale è comprensivo sia della contribuzione INPS sia di quella INAIL.

Il compenso complessivo per il lavoratore non deve superare i 5.000 euro nell' anno solare per committente e, in questo caso, è esente da IRPEF . Il compenso, entro i limiti di legge, non incide sullo status di inoccupazione o disoccupazione.

10. L'INQUADRAMENTO

Il prestatore di lavoro domestico deve essere inquadrato in uno dei quattro livelli previsti all'art.10 c.c.n.l., all'interno dei quali sono stabiliti due parametri retributivi, uno dei quali è definito "super".

In merito ai profili professionali specifichiamo che "per persona autosufficiente" deve intendersi il soggetto in grado di provvedere alla cura della propria persona e alle relazioni. Per "personale in possesso di formazione" deve intendersi un soggetto in possesso di diploma specifico ovvero di attestato equipollente di formazione per un numero di ore stabilito dalla legislazione regionale o , comunque, non inferiore a 500 ore.

Livello A

- Collaboratori generici, sprovvisti di esperienza o con esperienza inferiore a 12 mesi (maturata anche con datori di lavoro differenti), questo lavoratore al superamento dei 12 mesi sarà inquadrato nel liv.B quale collaboratore polifunzionale;

MANSIONI ESECUTIVE RELATIVE ALLA PULIZIA DELLA ABITAZIONE.

Livello A Super

- Addetto alla compagnia a persone autosufficienti;
- Baby sitter, mansioni saltuarie di vigilanza a bambini in assenza dei familiari

Livello B

- Collaboratori che in possesso di esperienza svolgono con competenza specifica le mansioni a livello esecutivo;
- Collaboratore generico polifunzionale, con incombenze relative alle pulizie, alla cucina, alla lavanderia, agli animali domestici;
- Custode di abitazione privata, con mansioni di vigilanza dell'abitazione;
- Addetto alla stireria;
- Cameriere, di camera e di tavola;
- Giardiniere;
- Operaio qualificato, con mansioni manuali di manutenzione;
- Autista, con mansioni anche di relativa pulizia e manutenzione;
- Addetto al riassetto camere e prima colazione anche a ospiti

Livello B Super

- Assistente a persone autosufficienti (anziani o bambini) con attività connesse al vitto e alla pulizia della casa

Livello C

- Collaboratori con specifiche competenze di base sia teoriche che tecniche operano con autonomia e responsabilità;

- Cuoco, con preparazione dei pasti e approvvigionamento

Livello C Super

- Assistente a persone non autosufficienti (senza formazione specifica), comprese attività di vitto e della pulizia della casa

Livello D

- Lavoratori in possesso di attestati con requisiti professionali ricoprono posizioni di responsabilità, autonomia decisionale e coordinamento;
- Amministratore beni di famiglia;
- Maggiordomo;
- Governante, con mansioni di coordinamento alle attività di cameriera di camera, stireria, lavanderia e simili;
- Capo cuoco, con mansioni di gestione e di coordinamento;
- Capo giardiniere, con mansioni di coordinamento delle aree verdi e della manutenzione;
- Istitutore, con mansioni di istruzione ed educazione.

Livello D Super

- Assistente a persone non autosufficienti, con formazione specifica, comprese attività connesse al vitto e alla pulizia della casa;
- Infermiere diplomato generico, assistente geriatrico;
- Direttore di casa, con mansione di coordinamento e gestione

11. LE PRESTAZIONI DI CURA NOTTURNA

Il C.C.N.L., all'art.11 , prevede anche l'assunzione di personale che presti la propria attività di assistenza discontinua notturna tra le ore 20,00 e le 8,00, a persone anziane, disabili o bambini, con diritto a retribuzioni mensili minime determinate nel c.c.n.l. relativamente ai livelli BSuper, CSuper e DSuper. Il lavoratore notturno non può essere un minore di età.

12. LE PRESTAZIONI DI ATTESA

Se il personale viene assunto per prestazioni di sola presenza notturna tra le ore 21, 00 e le 8,00 , art. 12 c.c.n.l., si applica una particolare e predeterminata retribuzione mensile; se vengono richieste prestazioni diverse queste devono essere pagate come da retribuzione oraria.

13. L'ORARIO DI LAVORO

Per i lavoratori conviventi l'orario massimo è di ore 54 a settimana e di ore 10 non consecutive (distribuito su 5 o 6 giorni a settimana).

Il lavoratore in convivenza ha diritto al godimento di 11 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore; se il suo orario non è collocato interamente tra le ore 5,00 e le 14,00 ovvero tra le ore 14,00 e le

22,00, ha diritto ad almeno 2 ore di riposo intermedio, non retribuito.

Essendo il riposo settimanale stabilito dalla legge in ore 36 complessive, di norma 24 ore sono godute la domenica e le rimanenti 12 ore in qualsiasi altro giorno settimanale, da concordare, purchè il lavoratore non superi la metà del suo orario normale di lavoro.

Il lavoratore convivente ha diritto al riposo di ore 8 consecutive nell'arco delle 24 ore ; ha diritto al riposo intermedio di almeno 2 ore ; ha diritto al riposo settimanale di ore 36 , di cui ore 24 di norma la domenica e ore 12 anche frazionate e concordate in qualsiasi altro giorno.

Se vengono richieste prestazioni nelle ore di riposo infrasettimanale questa devono essere retribuite con una maggiorazione del 40% a meno che non venga goduto il riposo in altro giorno. Il riposo domenicale è irrinunciabile , ma se vengono richieste ore di lavoro, il riposo deve essere goduto il giorno successivo e le ore vengono pagate con la maggiorazione del 60%. Se il lavoratore a causa della propria fede religiosa richiede lo spostamento del riposo domenicale ad altro giorno, questa sostituzione è possibile e deve avvenire in sede contrattuale.

Per i lavoratori non conviventi l'orario massimo è di 40 ore settimanali e di ore 8 giornaliere non consecutive.

- Lavoro notturno: tra le ore 22,00 e le 6,00; se prestato come orario ordinario è compensato con la sola maggiorazione del 20% della retribuzione globale oraria.
- Il lavoro straordinario (art.16 c.c.n.l.) può essere chiesto dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 1 gg. (tranne i casi di necessità impreviste) ed è retribuito con le maggiorazioni, calcolate sulla retribuzione globale di fatto , come di seguito indicate:
- lav.str.diurno (6,00 – 22,00) = + 25%
- lav.str.nott. (22,00 – 6,00) = + 50%
- lav.str. domenica e fest. = + 60%

Il lavoratore non convivente per le ore di straordinario diurno, eccedenti le 40 ore settimanali e fino alla 44° ora settimanale, deve essere retribuito con la maggiorazione del 10%.

Il prestatore di lavoro, salvo casi di giustificato motivo, non può rifiutarsi di adempiere alla richiesta di lavoro straordinario.

13.a L'ORARIO DI LAVORO NEL PART-TIME

Il contratto di lavoro part-time , (come già detto al punto 6), può essere stipulato solamente con il lavoratore convivente per un massimo di 30 ore settimanali, nelle seguenti tipologie:

- tra le ore 6,00 e le ore 14,00
- tra le ore 14,00 e le ore 22,00
- collocato interamente in non più di tre giorni a settimana, per un massimo di 10 ore al giorno.

Le ore di lavoro prestate ed eccedenti l'orario concordato, ma all'interno della tipologia di

collocazione, vanno retribuite con la sola retribuzione di fatto oraria; le ore di lavoro eccedenti, ma effettuate al di fuori della tipologia di collocazione scelta, vanno retribuite con la retribuzione di fatto aumentata delle medesime maggiorazioni dello straordinario.

14. FESTIVITÀ E RIPOSI

Le festività riconosciute e retribuite sono quelle previste per tutti i lavoratori ai sensi di legge (legge n.339/1958; art.17 c.c.n.l.).

Se la festività è lavorata dà diritto al pagamento delle ore maggiorate del 60% . Se una delle festività previste dalla legge e/o dal c.c.n.l. cade di domenica e questa viene lavorata, il prestatore ha diritto al recupero della giornata di riposo unitamente al pagamento di 1/26 della retribuzione mensile. Se la domenica (riposo settimanale irrinunciabile) viene lavorata dà diritto alla retribuzione per le ore maggiorata del 60%, nonché il recupero delle ore di riposo nel giorno immediatamente successivo, non pagate.

Nei contratti di lavoro domestico ad ore le festività diverse dalla domenica sono retribuite con 1/26 della retribuzione mensile.

15. LE FERIE

Per ciascun anno di lavoro presso il medesimo datore di lavoro maturano giorni 26 lavorativi di ferie. Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro le ferie del lavoratore devono essere fissate nel periodo tra giugno e settembre, salvo diverso accordo. Al lavoratore convivente durante il godimento delle ferie spetta l'indennità di vitto e alloggio, qualora non ne usufruisca.

Salvo diverso accordo tra le parti il datore di lavoro deve fissare il periodo di ferie tra giugno e settembre.

Le ferie devono essere godute, come stabilito dalla legge per tutti i lavoratori, ma il c.c.n.l lavoro domestico riconosce agli stranieri – su loro richiesta e previo consenso del datore di lavoro - di cumulare le ferie maturate di 2 anni in un unico periodo di godimento.

FAQ: Se una lavoratrice come orario di lavoro ha libero il sabato, oltre la domenica e le festività, come si calcola la retribuzione delle ferie?

R.: Le ferie , come da c.c.n.l., si calcolano dal lunedì al sabato, qualsiasi sia l'orario. Ogni giorno di ferie è pari a 1/26 della retribuzione mensile; per i conviventi si deve aggiungere l'indennità di vitto e alloggio, se le ferie sono godute fuori della abitazione familiare. Nella prestazione ad ore, non convivente, deve essere fatto il calcolo della media di ore mensili moltiplicato per la retribuzione oraria e diviso per 26.

16. LA TREDICESIMA MENSILITÀ

Entro il mese di dicembre (art.37 c.c.n.l.) al lavoratore deve essere corrisposta un tredicesima

mensilità; al lavoratore convivente viene aggiunta l'indennità di vitto ed alloggio. La tredicesima mensilità matura anche nei periodi di malattia, infortunio, malattia professionale, maternità entro i limiti della conservazione del posto e nella misura non liquidata dagli Enti preposti.

17. I PERMESSI

I lavoratori domestici conviventi hanno diritto a 16 ore annue di permesso retribuito per effettuare visite mediche documentate, se coincidenti con l'orario di lavoro; riduzione a 12 ore per i conviventi part-time; per i non conviventi con orario almeno di 30 ore settimanali i permessi sono di 12 ore e ridotti in relazione all'orario settimanale.

In caso di decesso o grave infermità di familiari conviventi o parenti entro il 2° grado, il lavoratore ha diritto a 3 gg. di permesso retribuito; in occasione della nascita di un figlio al lavoratore padre spettano 2 gg. di permesso retribuito. Il lavoratore deve, in ogni caso, giustificare le proprie assenze; infatti, la mancanza di giustificazione dell'assenza entro i 5 gg. possono essere giusta causa di licenziamento.

18. LA MALATTIA

Il pagamento della malattia è a carico del datore di lavoro e disciplinata all'art.26 c.c.n.l.

La conservazione del posto in caso di malattia è la seguente:

- anzianità fino a 6 mesi (superata la prova) = 10 gg. di calendario (conservazione del posto) con pagamento fino a 8 giorni di malattia
- anzianità da 7 mesi a 2 anni = 45 gg. di calendario (conservazione del posto) con pagamento fino a 10 gg. di malattia
- anzianità oltre 2 anni = 180 gg. di calendario (conservazione del posto) con pagamento fino a 15 gg. di malattia

Il trattamento economico è pari al 50% della retribuzione per i primi 3 gg di calendario; del 100% per i gg. seguenti. L'indennità di vitto e alloggio per il lavoratore convivente è previsto solo quando non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro. Le assenze per malattia debbono essere comunicate e certificate dal medico.

Durante il periodo di prova e nel periodo di godimento delle ferie , la malattia ne sospende il decorso.

19. L'INFORTUNIO

In caso di infortunio o malattia professionale (art.27 c.c.n.l.) la conservazione del posto è identica alla malattia, superato il periodo di prova ; la prestazione economica è a carico INAIL.

20. LA MATERNITÀ

L'astensione obbligatoria per le lavoratrici domestiche è di 5 mesi (2 mesi precedenti il parto e tre mesi successivi con possibilità di slittamento come previsto dalla legge) indennizzati dall'Inps con una indennità pari all'80% della retribuzione globale di fatto giornaliera, se esistenti le seguenti condizioni:

- se nei 24 mesi precedenti l'astensione risultino versati 52 settimane di contribuzione (1 anno), oppure se nei 12 mesi precedenti l'astensione risultano versati o dovuti almeno 26 settimane di contribuzione.

I periodi di astensione obbligatoria sono computati nell'anzianità di servizio ed è previsto l'accredito figurativo della contribuzione. E' prevista anche la maternità anticipata, con le condizioni stabilite dalla legge per tutte le lavoratrici. Dall'inizio della gravidanza fino alla cessazione dell'astensione obbligatoria la lavoratrice può essere licenziata solo per giusta causa. Le dimissioni volontarie rassegnate dalla lavoratrice, nel periodo di congedo per maternità come sopra individuato, sono inefficaci se non comunicate in forma scritta e in tale periodo la lavoratrice non è tenuta al preavviso.

FAQ : La maternità facoltativa è riconosciuta dall'Inps?

R.: Sì, l'Inps, ad oggi, riconosce l'astensione facoltativa per un periodo di tre mesi nella misura stabilita dalla legge, con pagamento diretto (come nell'astensione obbligatoria).

21. IL CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, con necessità di idonea documentazione, al lavoratore spetta un congedo retribuito di gg.15 di calendario e, se convivente, anche l'indennità di vitto e alloggio se non ne usufruisca nel periodo in oggetto.

22. LA RETRIBUZIONE

La retribuzione è stabilita liberamente dalle parti, purchè non inferiore ai minimi del contratto collettivo; il convivente ha diritto alla corresponsione dell'indennità di vitto e alloggio, nella misura fissata dal c.c.n.l. E' istituita una Commissione Naz. Presso il Min.del Lavoro per l'aggiornamento delle retribuzioni. Il datore di lavoro, per previsione del c.c.n.l. all'art.32, deve predisporre un prospetto paga dal quale deve risultare la retribuzione ordinaria e per l'eventuale straordinario, nonché le trattenute per gli oneri previdenziali.

Inoltre, su richiesta del lavoratore, deve essere rilasciata una dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno.

23. LE TRASFERTE

Se il datore di lavoro lo richiede, il lavoratore convivente deve seguire la persona a cui è addetto in soggiorni temporanei o in residenze secondarie; il lavoratore ha diritto ad una diaria giornaliera pari al 20% della retribuzione giornaliera, salvo che tale obbligo non sia stato previsto nella lettera di assunzione.

24. L'ASSEGNO AL NUCLEO FAMILIARE

In determinate condizioni di reddito il lavoratore domestico ha diritto all'assegno per il nucleo familiare, direttamente erogato dall'INPS.

25. LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti, senza che vi sia l'applicazione della disciplina sui licenziamenti individuali, per le seguenti ipotesi:

- scadenza del termine apposto al contratto;
- recesso di una delle parti durante la prova;
- recesso del datore di lavoro per giusta causa (non spetta l'indennità di preavviso al lavoratore);
- recesso del lavoratore per giusta causa (non spetta rendere il preavviso al datore di lavoro);
- risoluzione consensuale;
- impossibilità sopravvenuta della prestazione;
- morte del lavoratore.

Di norma debbono osservarsi i termini di preavviso (superato il periodo di prova):

*prestazioni di almeno 25 ore settimanali
anzianità fino a 5 anni = 8 gg. di calendario
anzianità oltre 5 anni = 15 gg. di calendario
in caso di dimissioni i suddetti termini sono ridotti alla metà.
prestazioni inferiori a 25 ore settimanali
anzianità fino a 5 anni = 15 gg. di calendario
anzianità superiore 5 anni = 30 gg. di calendario
portieri o custodi che usufruiscano di alloggio indipendente
anzianità fino ad 1 anno = 30 gg. di calendario
anzianità oltre 1 anno = 60 gg. di calendario*

In caso di decesso del datore di lavoro il rapporto può essere risolto con l'osservanza del termine di preavviso; ma i familiari conviventi rimangono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati dal lavoratore. Nel caso di convivenza alla cessazione del preavviso il lavoratore deve rilasciare l'alloggio libero da persone e cose. La cessazione del rapporto di lavoro deve essere comunicata dal datore di lavoro all'Inps con l'uso del canale telematico.

26. IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il lavoratore alla cessazione del rapporto ha diritto al trattamento di fine rapporto calcolato sulle retribuzioni percepite nel periodo di lavoro (come per la generalità dei lavoratori) ; se il lavoratore era convivente anche l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

Il determinazione del T.F.R. è previsto nella legge istitutiva (Legge 29/05/1982 n.297) e dal c.c.n.l.

FAQ: Nel caso in cui il lavoratore sia deceduto chi ha diritto di ricevere il T.F.R. dallo stesso maturato?

R.: Il T.F.R. deve essere corrisposto al coniuge, ai figli, ovvero se conviventi a carico, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

27. LA CONTRIBUZIONE

Il lavoratore domestico ha diritto alle assicurazioni previdenziali (invalidità, vecchiaia, superstiti); tubercolosi; disoccupazione involontaria; assegno al nucleo familiare; maternità; infortunio e malattia professionale. Ha diritto all'assistenza sanitaria (medica, ospedaliera, specialistica) anche estesa ai familiari a carico. I contributi vanno versate per tutte le ore retribuite ; a carico del lavoratore è fissata solamente una piccola quota, che può essere trattenuta dalla retribuzione dal datore di lavoro. I termini di versamento sono trimestrali a carico del datore di lavoro all'INPS.

28. LA CAS.SA. COLF

In data 18/05/2010 è stata istituita la CAS.SA.COLF con finalità integrative alle gestioni degli enti pubblici a favore dei lavoratori e coperture assicurative vantaggiose per il datore di lavoro.

Il datore di lavoro è obbligato dal c.c.n.l. all'iscrizione e al versamento dei contributi aggiuntivi nella misura oraria, ad oggi , dello 0,03 (di cui 0,01 a carico lavoratore).

29. LA DISCIPLINA FISCALE

Il datore di lavoro non è sostituto d'imposta e per questo non è tenuto ad applicare e versare le trattenute fiscali, né le addizionali comunali né quelle regionali; il lavoratore deve fare la dichiarazione dei redditi, se ne ha l'obbligo.

29.a DEDUZIONI

Il datore di lavoro, in sede di dichiarazione dei redditi, può dedurre i costi sostenuti per contributi assistenziali (esclusa la quota a carico lavoratore), nel limite stabilito dalla legge.

Inoltre, le persone non autosufficienti o i loro familiari possono recuperare, in sede di denuncia dei redditi, una parte della retribuzione corrisposta alla badante , entro determinati limiti percentuali; la detrazione per l'assistenza personale è cumulabile con la deduzione per le spese per i servizi domestici.



Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 3.0 Italia (CC BY-NC-SA 3.0)

Tu sei libero:

- di riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare quest'opera
- di modificare quest'opera

Alle seguenti condizioni:

Attribuzione — Devi attribuire la paternità dell'opera nei modi indicati dall'autore o da chi ti ha dato l'opera in licenza e in modo tale da non suggerire che essi avallino te o il modo in cui tu usi l'opera.

Non commerciale — Non puoi usare quest'opera per fini commerciali.

Condividi allo stesso modo — Se alteri o trasformi quest'opera, o se la usi per crearne un'altra, puoi distribuire l'opera risultante solo con una licenza identica o equivalente a questa.

Prendendo atto che:

Rinuncia — E' possibile rinunciare a qualunque delle condizioni sopra descritte se ottieni l'autorizzazione dal detentore dei diritti.

Pubblico Dominio — Nel caso in cui l'opera o qualunque delle sue componenti siano nel pubblico dominio secondo la legge vigente, tale condizione non è in alcun modo modificata dalla licenza.

Altri Diritti — La licenza non ha effetto in nessun modo sui seguenti diritti:

- Le eccezioni, libere utilizzazioni e le altre utilizzazioni consentite dalla legge sul diritto d'autore;
- I diritti morali dell'autore;
- Diritti che altre persone possono avere sia sull'opera stessa che su come l'opera viene utilizzata, come il diritto all'immagine o alla tutela dei dati personali.

Nota — Ogni volta che usi o distribuisi quest'opera, devi farlo secondo i termini di questa licenza, che va comunicata con chiarezza.