

CHE COSA DICE LA LEGGE

IL LAVORO DOMESTICO CON IL NUOVO CONTRATTO

In vigore da qualche mese, dopo quattro anni di attesa, l'accordo raggiunto tra associazioni e sindacati introduce delle **novità a livello di inquadramento e di indennità** per una categoria che coinvolge 2 milioni di lavoratori

Le assunzioni di lavoratori domestici in Italia continuano a crescere **con** un trend oramai costante. Nell'ultimo anno, in particolare, sono **aumentate le richieste di babysitter**, anche grazie al bonus istituito dal governo, **come anche di badanti**. Permane però un problema: più della metà di questi lavoratori, infatti, sono impiegati "in nero", senza alcun **contratto** né tutele. Per cercare di cambiare registro e regolarizzare un settore che coinvolge **circa 2 milioni di persone**, lo **scorso 8 settembre è stato firmato il rinnovo del contratto collettivo nazionale per il lavoro domestico** (il vecchio era scaduto il 31/12/2016).

Tante e importanti le novità: dall'**inquadramento degli assistenti familiari in 4 livelli** (suddivisi in base a competenze e mansioni) agli aumenti retributivi. Degno di nota anche **il nuovo sistema di indennità** per chi assiste bambini fino al sesto anno di età e per gli assistenti familiari al servizio di più di una persona non autosufficiente. E ancora, guadagni maggiori per chi lavora in **orario notturno** occupandosi di cura alla persona e per le prestazioni esclusivamente di attesa. Infine, anche l'aumento delle **ore di permesso per partecipare a corsi di formazione e il riconoscimento** del congedo per le donne vittime di violenza.



Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale è stato sottoscritto l'8 settembre 2020 e decorre dal 1° ottobre 2020. Sulla disciplina del rapporto di **Lavoro Domestico**, è stipulato tra le associazioni datoriali: FIDALDO, costituita da ASSINDATCOLF, Nuova Collaborazione, Adic, Adld, e Domina e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Federcolf.

TUTTO INDICATO NELL'ACCORDO TRA LE PARTI

Le parti firmano un **contratto** individuale di **lavoro**. Se questo è a tempo determinato, la forma scritta non è necessaria quando la durata non supera i 12 giorni di calendario. **Il termine** di questo tipo di **contratto** può essere prorogato **con il** consenso del lavoratore, ma solo quando la durata iniziale è inferiore a 24 mesi. Le proroghe sono massimo quattro, **con** la durata complessiva del rapporto che non può essere superiore ai 24 mesi. Al di là della durata, oltre a prevedere tutto quanto

indicato nel **contratto**, la **lettera di assunzione** deve indicare:

- **data di inizio**
- **livello di mansione**
- **durata della prova**
- **se c'è convivenza**
- **residenza o domicilio** del lavoratore
- **orario di lavoro e distribuzione**
- **eventuale tenuta di lavoro** (fornita dal datore di **lavoro**)
- per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di **riposo settimanale** in aggiunta alla giornata di riposo settimanale

spettante (domenica)

- **retribuzione** pattuita
- **luogo della prestazione lavorativa** e previsione di temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte)
- **periodo concordato di godimento delle ferie annuali**
- **adeguato spazio** dove **il** lavoratore può custodire i propri effetti personali
- **versamento (obbligatorio) dei contributi** di assidenza contrattuale
- **eventuale presenza di impianti audiovisivi** all'interno della casa.

GLI ASSISTENTI FAMILIARI

Il ccnl li suddivide in quattro livelli; a ciascuno corrispondono **due parametri contributivi** (quello superiore è definito "super").

Livello A Vi rientrano i **non addetti all'assistenza di persone** sprovvisti di esperienza professionale e chi svolge **con** competenza le mansioni a livello esecutivo, sotto **il** diretto controllo del datore di **lavoro**:

- ✓ a) addetto alle pulizie della casa
- ✓ b) addetto alla lavanderia
- ✓ c) aiuto di cucina
- ✓ d) stalliere
- ✓ e) assistente ad animali domestici
- ✓ f) addetto alla pulizia e annaffiatura delle aree verdi
- ✓ g) operaio comune (mansioni manuali, pulizia e interventi di piccola manutenzione).

Livello A super

- ✓ a) addetto alla compagnia a persone adulte autosufficienti.

Livello B Assistenti familiari che svolgono **con specifica competenza** le proprie mansioni:

- ✓ a) collaboratore familiare generico polifunzionale
- ✓ b) custode di abitazione privata
- ✓ c) addetto alla stireria
- ✓ d) cameriere
- ✓ e) giardiniere
- ✓ f) operaio qualificato
- ✓ g) autista
- ✓ h) addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di **lavoro**.

Livello B super

- ✓ a) assistente familiare per **persone autosufficienti** (cucinare e pulire la casa)
- ✓ b) baby sitter (cucinare e pulire la casa dove vivono gli assistiti).

Livello C Assistenti familiari che, in possesso di specifiche competenze, **operano con totale autonomia** e responsabilità:

- ✓ a) cuoco.

Livello C super

- ✓ a) assistente familiare, **non formato, per persone non autosufficienti** (cucinare e pulire la casa dove vivono gli assistiti).

Livello D Assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono **specifiche posizioni di lavoro** caratterizzate da re-

sponsabilità, autonomia decisionale e coordinamento:

- ✓ a) **amministratore beni di famiglia**
- ✓ b) maggiordomo
- ✓ c) governante
- ✓ d) capo cuoco
- ✓ e) capo giardiniere
- ✓ f) istitutore.

Livello D super

- ✓ a) assistente familiare **formato per persone non autosufficienti** (cucinare e pulire la casa dove vivono gli assistiti)
- ✓ b) direttore di casa
- ✓ c) assistente familiare **educatore formato** (aiuta, in autonomia, persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali).

UN LAVORO PER 2

Il contratto nazionale di lavoro domestico prevede anche l'assunzione di due lavoratori per lo svolgimento di un'unica mansione.

- Si tratta del cosiddetto **"lavoro ripartito"**, da stipulare necessariamente in forma scritta.
- In questo caso, nella lettera di assunzione vanno indicati **il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore**, oltre alla misura percentuale e alla collocazione temporale del **lavoro** giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da entrambi, che in qualsiasi momento **possono concordare fra loro orari di lavoro ed eventuali sostituzioni**.
- La norma dispone, inoltre, **il divieto di sostituzioni da parte di terzi nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori**, e che le dimissioni o **il licenziamento di uno dei lavoratori comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale**.

PRESTAZIONI NOTTURNE E D'ATTESA

Il lavoratore assunto per eseguire **discontinue prestazioni** assistenziali di attesa notturna è **inquadrate nel livello B super** se riguardano **persone autosufficienti** (bambini, anziani, disabili o ammalati). Se invece si tratta di persone **non autosufficienti** è **inquadrate nel livello C super**, se non formato, o **nel livello D super** se formato.

• **Il contratto** prevede che se **il** lavoratore

svolge la mansione **tra le ore 20 e le ore 8**, la retribuzione è pari a 6,22 euro all'ora (B super), 6,93 euro/ora (C super) e 8,33 euro all'ora (D super).

Il datore di lavoro è **obbligato a fornire** cena, prima colazione e idonea sistemazione per la notte.

- Devono, inoltre, essere sempre garantite **11 ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore**, **con** l'orario di **lavoro** che è solitamente pari a 8 ore giornaliere.

• Per **il** lavoratore assunto **esclusivamente per l'assistenza notturna** è prevista, invece, una retribuzione mensile pari a 677,78 euro, a condizione che la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa **tra le ore 21 e le ore 8**. **Il datore di lavoro** ha l'obbligo di consentire al lavoratore **il completo riposo notturno in un alloggio idoneo**. L'orario convenzionale di **lavoro** è di **5 ore giornaliere**.

LA PROVA È RETRIBUITA

Per i lavoratori inquadrati nei livelli D e D super, nonché per tutti coloro che al di là del livello operano in regime di convivenza, ha una durata di 30 giorni e deve essere retribuito. Per gli altri rapporti di **lavoro** il periodo di prova, sempre retribuito, è di 8 giorni

di **lavoro** effettivo.

- Una volta superato tale periodo, che può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti senza preavviso, **il lavoratore s'intende automaticamente confermato**.

CHE COSA DICE LA LEGGE

RIPOSO SETTIMANALE

Per i lavoratori **conviventi** il riposo settimanale è pari a **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, **con il lavoratore** che in quel giorno potrà lavorare per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di **lavoro** giornaliero.

•Può succedere, però, che venga richiesto aiuto nelle 12 ore di riposo non domenicale, che in tal caso saranno **retribuite con una maggiorazione del 40%**.

•Per i lavoratori **non conviventi** il riposo settimanale è pari a **24 ore e deve essere goduto la domenica**. Se in casi eccezionali il lavoratore fosse chiamato a operare di domenica, le ore saranno retribuite **con una maggiorazione del 60%**. Le parti, di comune accordo, possono sostituire la domenica **con un altro giorno della settimana**: ciò avviene, per esempio, qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la **giornata di preghiera** in un giorno diverso dalla domenica.

ORARIO E RIPOSI

Varia a seconda della mansione e dell'eventuale convivenza.

Il ccnl prevede nel dettaglio:

- **10 ore giornaliere** non consecutive (per un totale di 54 ore settimanali) per i lavoratori conviventi;
- **8 ore giornaliere** non consecutive (40 ore settimanali) distribuite su 5 o 6 giorni per i lavoratori non conviventi.

Il contratto prevede che i lavoratori conviventi inquadrati nei **livelli C, B e B super e gli studenti** di età compresa fra i 16 e i 40 anni, possano essere assunti in regime di convivenza anche **con orario fino a 30 ore settimanali**. L'orario di **lavoro** dovrà essere distribuito nei seguenti modi:

- tra le ore 6 e le ore 14
- tra le ore 14 e le ore 22
- nel limite **massimo di 10 ore al giorno** non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

A questi lavoratori va corrisposta una retribuzione mensile che varia **dai 586,83 ai 680,71 euro**.

Il lavoratore convivente ha diritto a 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 e le ore 14, o tra le ore 14 e le ore 22, a un **riposo intermedio** non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, **non inferiore alle 2 ore giornaliere**.

Il contratto considera **lavoro notturno** quello prestato **tra le ore 22 e le ore 6**. Esso prevede una **maggiorazione del 20% della retribuzione globale** di fatto oraria, se straordinario, in quanto prestato oltre il **normale orario di lavoro**.

Inoltre, al lavoratore impegnato giornalmente **per 6 o più ore** spetta la fruizione del pasto o, in alternativa, un'indennità pari al suo valore convenzionale.

GLI "STRAORDINARI"

Il lavoratore può sfiorare l'orario pattuito **con il datore di lavoro con** prestazioni sia diurne sia notturne, ma in nessun caso **il lavoro** straordinario può pregiudicare il diritto al riposo giornaliero. Lo straordinario prevede una retribuzione maggiorata del **25% se prestato dalle ore 6 alle ore 22; del 50%, se prestato dalle ore 22 alle ore 6; del 60% se prestato in un giorno di festa o di domenica**.

•E ancora, le ore di **lavoro** prestate dai lavoratori non conviventi, che superano le 40 ore e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6 e le ore 22, sono retribuite **con una maggiorazione del 10%**.

"LA MALATTIA, ANCHE IN CASO DI INFORTUNIO, È UN DIRITTO CHE PREVEDE LA CONSERVAZIONE DEL LAVORO"

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire tempestivamente il datore di **lavoro** e inviargli il certificato medico (**non necessario se il lavoratore è convivente**) rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia.

•Al lavoratore, convivente o non convivente, **spetta la conservazione** del posto per i seguenti periodi:

- ✓ anzianità fino a 6 mesi, 10 giorni di calendario
- ✓ anzianità da 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario
- ✓ anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.

I periodi sono aumentati del 50% in caso di malattia oncologica documentata dall'Asl.

•Fino al terzo giorno consecutivo di malattia, il lavoratore percepisce il **50% della retribuzione globale di fatto**, mentre dal quarto giorno in poi, il **100% della retribuzione globale di fatto**.

•In caso di **infortunio sul lavoro o malattia professionale**, il lavoratore, convivente o non convivente, conserva il posto per i seguenti periodi:

- ✓ per anzianità fino a sei mesi, 10 giorni di calendario;
- ✓ da sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;
- ✓ per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.

CONGEDO PER LE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

È riconosciuto alle donne vittime di violenza di genere il diritto di astenersi dal **lavoro** per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

- La lavoratrice è tenuta a comunicare l'assenza al datore di **lavoro** almeno sette giorni prima.
- Durante il periodo di congedo, che può essere fruito su base oraria o giornaliera, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

FERIE E PERMESSI

Per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di **lavoro**, il lavoratore ha diritto a un **periodo di ferie di 26 giorni lavorativi**, da godere nel periodo compreso **tra giugno a settembre**. Di regola le ferie hanno carattere continuativo, ma **esiste la possibilità di frazionarle** in non più di due periodi all'anno, concordati tra le parti.

- I lavoratori possono usufruire di **permessi individuali retribuiti** per effettuare visite mediche documentate, per **il** rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare.

- Per i lavoratori conviventi, i permessi **non possono superare le 16 ore annue** (12 ore per i lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super e per gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni).

Per i lavoratori non conviventi, **con** orario non inferiore alle 30 ore settimanali, i permessi non possono sfiorare le **12 ore annue**. Se l'orario settimanale è inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di **lavoro** prestato. È possibile che le parti si accordino su **permessi non retribuiti**. Fra le novità introdotte nel **nuovo** ccnl, vi è la possibilità per i lavoratori a tempo pieno e **indeterminato**, **con** anzianità di servizio presso **il** datore di **lavoro** di almeno 6 mesi, di usufruire di **40 ore annue di permesso retribuito** per frequentare corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.

- In caso di matrimonio, al lavoratore spetta un **congedo retribuito di 15 giorni** di calendario, che può essere fruito anche non in coincidenza **con** la data delle nozze, purché entro **il** termine di un anno dalle stesse.

“L'ANZIANITÀ DI LAVORO HA UN PESO SU MOLTE QUESTIONI: DALLA GARANZIA DI MANTENIMENTO DI LAVORO FINO ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO”

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO

Il rapporto di **lavoro** può essere risolto da entrambe le parti. Per i rapporti **non inferiori a 25 ore settimanali**, fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di **lavoro**, è necessario un **preavviso di 15 giorni** di calendario, mentre oltre i 5 anni di anzianità i giorni diventano 30.

- Per i rapporti **inferiori alle 25 ore** settimanali, fino a 2 anni di anzianità, **il** preavviso è pari a 8 giorni di calendario, mentre **oltre i 2 anni** di anzianità i giorni salgono a 15. Per i portieri privati, custodi di villa e altri dipendenti che usufruiscono **con** la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di **lavoro**, **il** preavviso è pari a **30 giorni** fino a un anno di anzianità e **60 giorni** per anzianità superiore.