

Colf e badanti: sempre più dati nella lettera di assunzione

Nuovi elementi. Il recepimento delle norme Ue impone di indicare tra l'altro la paga analitica, le ferie, i congedi e l'orario di lavoro nel dettaglio

Pagina a cura di
Valentina Melis
Cristian Valsiglio

Indicare nella lettera di assunzione dei colf, badanti o baby-sitter l'importo della retribuzione e di tutti gli elementi che la compongono - con le modalità di pagamento - la durata delle ferie, tutti i congedi spettanti e l'organizzazione dell'orario di lavoro. È uno degli obblighi previsti dal decreto Trasparenza (Dlgs 104/2022, in vigore dal 13 agosto scorso) che si applica anche al settore domestico (oltre che alle aziende), come esplicitamente previsto dal provvedimento.

L'obiettivo del decreto, che ha recepito in Italia la direttiva europea 2019/1152, è innalzare i livelli di tutela dei lavoratori. Le famiglie datrici di lavoro domestico, che non hanno l'organizzazione e spesso neanche consulenti delle aziende, dovranno comunque attrezzarsi: la sanzione per chi non si allinea, se il collaboratore familiare si rivolge all'ispettorato del lavoro, lamentando il mancato o ritardato assolvimento dei nuovi obblighi, è infatti da 250 a 1.500 euro per ciascun lavoratore.

Sanzioni da 250 a 1.500 euro in caso di mancato o ritardato rispetto delle regole in vigore dal 13 agosto

Le nuove regole informative si applicano anche a chi usa il «Libretto famiglia» (i vecchi voucher) ed escludono solo i rapporti di lavoro che prevedono una media di tre ore a settimana, calcolata in un arco di quattro settimane consecutive.

I dettagli sulle condizioni di lavoro devono essere messi a disposizione del neo-assunti. Ma anche i lavoratori che erano già in servizio nelle famiglie al 1° agosto 2022 possono chiedere le stesse informazioni, che devono essere fornite per iscritto dal datore di lavoro entro 60 giorni.

I dati da indicare

Le informazioni che devono essere presenti nel contratto di assunzione o in una informativa ad hoc sono di diverso tipo: identità delle parti, luogo di lavoro, inquadramento, livello e qualifica del lavoratore, tipologia di rapporto, durata del periodo di prova, durata delle ferie e di altri congedi retribuiti, importo iniziale della retribuzione e modalità di pagamento, programmazione dell'orario di lavoro, procedura e termini di preavviso in caso di dimissioni e licenziamento.

Le indicazioni del decreto Trasparenza vanno a integrare gli elementi

già retribuiti ai quali il lavoratore o la lavoratrice ha diritto.

Per lo stipendio, non basterà più indicare il valore pattuito, ma dovranno esserne specificati gli elementi costitutivi: minimo tabellare, superminimo, eventuali indennità. Inoltre, vanno indicate le modalità di versamento (bonifico o contanti) e il periodo di pagamento.

Un altro tema delicato è l'indicazione dell'orario di lavoro, che cambia se l'orario è prevedibile o imprevedibile. Nel primo caso, il datore comunica al lavoratore la programmazione, le eventuali condizioni dello straordinario e quelle per i cambi turno.

Se invece il rapporto di lavoro ha modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, il datore deve comunicare, oltre alla variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite, le ore e i giorni nei quali il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni e il periodo minimo di preavviso al quale ha diritto prima di iniziare a lavorare.

Non è obbligatorio consegnare ai lavoratori domestici una copia del contratto collettivo, ma questo potrebbe semplificare gli oneri informativi. Come precisato dall'ispettorato nazionale del lavoro nella circolare 4 del 10 agosto, la disciplina di dettaglio dell'informativa potrà essere comunicata al lavoratore anche con il rinvio al Ccnl applicato, sempre che gli sia consegnato.

Le peculiarità del settore

Il settore domestico è caratterizzato da un'altissima incidenza del lavoro nero. Le restrizioni legate al Covid, la sanatoria 2020 e il bonus colf (riservato ai domestici in regola) hanno fatto scendere il tasso di irregolarità stimato dal 57% al 52,3% per cento. Oltre a 961 mila colf, badanti e baby-sitter iscritti all'Inps, si stima dunque che ce ne siano 1,054 milioni in nero (la stima è dell'associazione datoriale Domina in base ai dati Inps).

«I nuovi obblighi del decreto Trasparenza - spiega il segretario generale di Domina, Lorenzo Gasparri - possono essere un problema per le famiglie che non sono assistite da un'associazione datoriale o da un professionista nel gestire il rapporto di lavoro domestico. Proponiamo dunque di introdurre un periodo di sei mesi senza applicare sanzioni, in modo da far conoscere le nuove regole, o l'esclusione delle famiglie dalle sanzioni».

«Abbiamo messo a disposizione il contratto collettivo del lavoro domestico in sei lingue», spiega Andrea Zini, presidente di Assindacol (Fidaldo). «C'è il rischio, però

Il contenuto a confronto

Che cosa era già previsto in base al contratto collettivo e che cosa è richiesto ora dal decreto Trasparenza

ELEMENTI CONTRATTUALI	PREVISTO	PREVISTO MA DA AGGIORNARE - informazione già richiesta dal Ccnl ma da ampliare in base al decreto Trasparenza	NON PREVISTO	DECRETO TRASPARENZA - Dlgs 104/2022
Domicilio del datore di lavoro	✓	✗	✗	✓
Tipologia di rapporto di lavoro	✓	✗	✗	✓
Livello di appartenenza e mansione	✓	✗	✗	✓
Durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione	✓	✗	✗	✓
Retribuzione pattuita	✓	✗	✗	✓
Periodo concordato di godimento delle ferie annuali (art. 17 Ccnl)	✓	✗	✗	✓
Indicazione dei congedi retribuiti	✓	✗	✗	✓
Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso delle parti (art. 40 Ccnl)	✓	✗	✗	✓
Ccnl applicato con indicazione delle parti sottoscritte	✓	✗	✗	✓
Enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi	✓	✗	✗	✓



PERCHÉ OGNI INVERNO È DIVERSO. MA LA TUA PASSIONE NO!

che dovevano già essere inseriti nel contratto di assunzione dell'assistente familiare in base all'articolo 6 del Ccnl del lavoro domestico, sottoscritto da Domina, Fidaldo e dalle organizzazioni sindacali del settore. Ora, però, si dovrà scendere più nel dettaglio: ad esempio, non basterà più indicare il periodo concordato per le ferie annuali, ma dovrà essere specificata la durata (26 giorni lavorativi per ogni anno di servizio).

Dovranno essere riepilogati i con-

– continua – che con un aggravio della burocrazia aumenti il lavoro irregolare. Per questo insisteremo per una modifica normativa in senso semplificativo».

Per Filippo Breccia Fratadocchi, vicepresidente di Nuova Collaborazione (Fidaldo), «il Ccnl già prevedeva all'articolo 6 un'informativa dettagliata. Ma le nuove regole vanno applicate: il consiglio alle famiglie è quello di farsi aiutare».

© BRUCOLIZIONE RISERVATA



Nuovo YOKOHAMA V906 garantisce performance ottimali su superfici bagnate, innevate e ghiacciate, grazie all'innovativa tecnologia A.R.T. Mixing Testing applicata alla mescola con micro silice.

La filosofia POWERFUL TRACTION ha ispirato lo studio delle scanalature lisce e delle ampie lamelle 3D studiate per espellere l'acqua e la neve in maniera ottimale e quindi assicurare la massima sicurezza di guida in tutte le condizioni.

YOKOHAMA
www.yokohama.it