

Leggere
Comprendere
Applicare

IL CONTRATTO NAZIONALE DEI LAVORATORI DOMESTICI

Rinnovato il 01 Ottobre 2020

SIMONE BELLEZZA

Direttore SAF ACLI
Gestione Lavoro Domestico



www.safaccli.com



INTRODUZIONE

Il lavoratore domestico, per la peculiarità di prestare la sua attività lavorativa all'interno di una famiglia, è sempre stato inquadrato da una normativa diversa da quella degli altri lavoratori.

Legge 02/04/1958 n. 339 - Per la tutela del rapporto di lavoro domestico.

Sentenza della Corte Costituzionale 23/12/1987 n. 585

Per questo lavoro non sono previsti:

- L'applicazione della normativa sui licenziamenti (art. 4 legge 11 maggio 1990, n. 108)
- Il diritto ad alcuni trattamenti assistenziali
- Alcuni vincoli richiesti invece per i lavoratori dipendenti di aziende



Il lavoratore domestico è a tutti gli effetti un lavoratore subordinato, con diritti e doveri stabiliti dalla legge e dal CCNL di riferimento.
(il primo contratto dei lavoratori domestici è del 1974)



Il CCNL – Art. 1 – Sfera di applicazione

Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro è stato stipulato l'8 settembre 2020 tra:

- FIDALDO (Federazione Italiana datori di lavoro di domestico, aderente a Confedilizia, costituita da NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC e DOMINA (Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico)
- FILCAMS – CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS e FEDERCOLF

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

Il contratto si applica agli **assistenti familiari** (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al presente CCNL), 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 CCNL – Art. 6 – Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

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, **mansione**
- 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 da lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- h) Per i **lavoratori conviventi**, la collocazione della mezza giornata di **riposo** settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale della domenica, ovvero altra giornata nel caso di cui all'art.13, ultimo comma;



Il CCNL – Art. 6 – Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

- i) **Retribuzione** pattuita,
- j) Luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamento per villeggiatura o per altri motivi familiari (**trasferte**);
- k) Periodo concordato di godimento delle **ferie** annuali;
- l) Indicazione dell'**adeguato spazio** dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- m) Obbligatorietà del versamento dei contributi di **assistenza contrattuale**, come indicato all'art.53
- n) Eventuale presenza di **impianti audiovisivi** all'interno dell'abitazione;
- o) Applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto.



La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, essere scambiata tra le parti. Le variazioni delle condizioni contrattuali, meramente occasionali, dovranno essere concordate.

Il CCNL – Art. 9 – Inquadramento dei lavoratori

A	Colf con esperienza inferiore ad un anno
AS	Addetto/a esclusivamente alla compagnia di persone autosufficienti (no assistenza)
B	Colf polifunzionale con esperienza superiore ad un anno
BS	Assistente a persona autosufficiente o Baby-sitter
C	Cuoco
CS	Assistente a persona non autosufficiente (senza formazione)
D	Governante, amministratore beni di famiglia, istitutore/trice, Capocuoco
DS	Assistente a persona non autosufficiente (con formazione con più di 500 ore)

Il CCNL – Art. 9 – Inquadramento dei lavoratori

Livello A (A)

Profili:

- **Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone.**
Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari:
- **Addetto alle pulizie.** Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
- **Addetto alla lavanderia.** Svolge mansioni relative alla lavanderia;
- **Aiuto in 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 (es. Dog Sitter)
- **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 (AS)

Profili:

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

Il CCNL – Art. 9 – Inquadramento dei lavoratori

Livello B (B)

Profili:

- **Collaboratore generico polifunzionale.** Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo mansioni di pulizia e riassetto della casa;
- **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 Operaio qualificato.** Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;
- **Autista;**
- **Addetto al riassetto delle camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore.**

Livello B super (BS)

Profili:

1. Assistente familiare che **assiste persone autosufficienti**, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
2. Assistente familiare che **assiste bambini (baby-sitter)**, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Il CCNL – Art. 9 – Inquadramento dei lavoratori

Livello C (C)

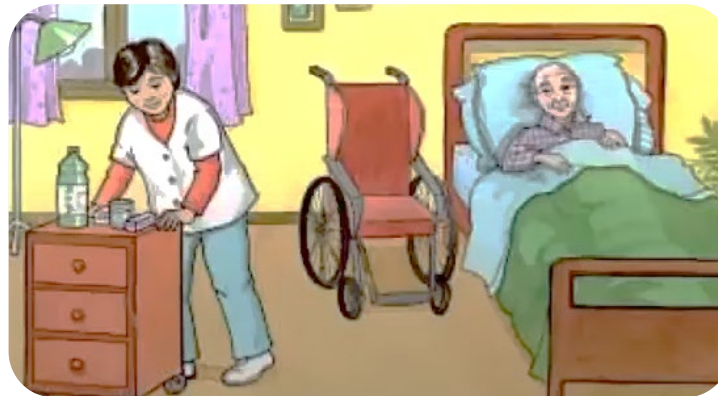
Profili:

- 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. **Es: Cuoco**

Livello C super (CS)

Profili:

- **Assistente a persone non autosufficienti (senza formazione).** 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.



Il CCNL – Art. 9 – Inquadramento dei lavoratori

Livello D (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;
- Svolge mansioni **di gestione e di coordinamento** relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
- Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;
- **Capo cuoco.** Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi e, 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;
- Svolge mansioni di **istruzione e/o educazione** dei componenti del nucleo familiare.

Il CCNL – Art. 9 – Inquadramento dei lavoratori

Livello D super (DS)

Profili:

- a) Assistente familiare che **assiste persone non autosufficienti (con formazione)**, 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;
- c) Assistente familiare **educatore formato**. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia,, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

Note a verbale:

1. Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni promiscue 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 per l'assistenza a persona non autosufficiente, 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**.
4. Ai fini del diritto all'inquadramento nel livello D Super, è onere del lavoratore comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento, anche in corso di rapporto di lavoro, di detto diploma e consegnarne copia.
5. Le parti firmatarie, in merito al profilo c) "Assistente familiare educatore formato" inquadrato nel livello DS, precisano che per il profilo indicato non si intende la figura professionale dell'educatore professionale disciplinata dal c.d. "Legge Iori" (art. 1, comma 594 e seguenti, L. n. 205 del 2017).

Il CCNL – Art. 10 – 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 14. Per il personale non convivente, sussiste l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di un'adeguata 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. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art.53, **l'orario convenzionale di lavoro è pari a otto ore giornaliere**.
4. 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.



Il CCNL – Art. 11 – 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. Fatta salva la fascia oraria indicata al comma 1, ai soli fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo di cui all'art.53, **l'orario convenzionale di lavoro è pari a cinque ore giornaliere**, oltre alle prestazioni eventualmente retribuite ai sensi del comma 2.
4. L'assunzione dovrà risultare da apposito atto sottoscritto e scambiato tra le parti.



Il CCNL – Art. 12 – Periodo di prova

1. I lavoratori inquadrati nei **livelli D) e D super)** ed i lavoratori operanti in regime di convivenza indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di **30 giorni** di lavoro effettivo. **Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo.**
2. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto comunicazione di recesso 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.
5. L'apposizione del periodo di prova deve risultare da atto scritto.

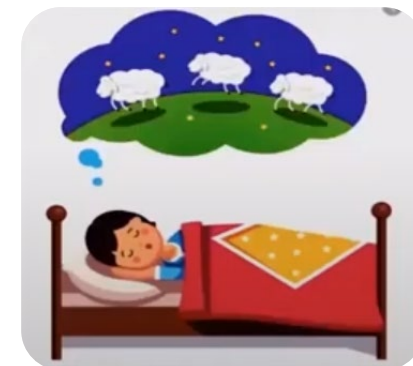
Il CCNL – Art. 13 – Riposo settimanale

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.
2. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.
3. Il riposo settimanale, **per i lavoratori non conviventi, è di 24 ore** e deve essere goduto la domenica.
4. **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.
5. 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.



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:
 - interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
 - interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
 - interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B allegata al presente contratto, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall' art. 15.

3. **L'assunzione** ai sensi del comma 2 dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino **l'orario effettivo di lavoro concordato** e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate nel stesso comma 2; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.
4. **Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive** nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00 oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle **2 ore giornaliere di effettivo riposo**. 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. 10 e 11, 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. 15.
7. **Le cure personali** e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore **fuori dell'orario di lavoro**.
8. Al lavoratore tenuto all'osservanza di un **orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore**, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la **fruizione del pasto**, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.



8. 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 delle ore e giorni di riposo**, giornaliere e settimanali, dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" e della tabella "F" inerente le indennità di vitto e alloggio di cui all'art. 36, qualora spettanti.



Ad esempio un lavoratore che lavori nel weekend (dalle 13 del sabato fino alla domenica sera) sarà pagato per 16 ore (8 il sabato + 8 la domenica) per 7,66 euro/ora.

Il CCNL – Art. 15 – 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. 14, comma 1, lettera a) e b) 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% in una delle festività** indicate nell'art. 16 o nella giornata di domenica, in caso di professione di una religione che preveda la solennizzazione in giornata diversa dalla domenica questa giornata sarà assoggetta alla disciplina del lavoro domenicale.
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 impreviste.
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.

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

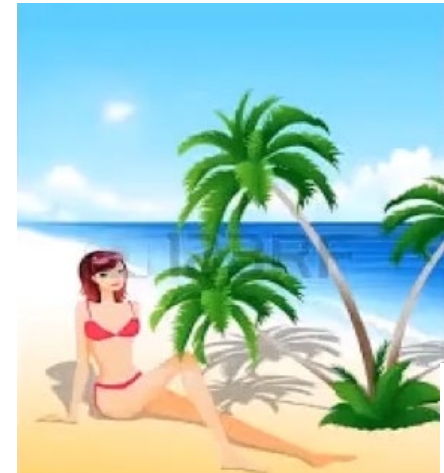
1° gennaio,
6 gennaio,
lunedì di Pasqua,
25 aprile,
1° maggio,
2 giugno,
15 agosto,
1° novembre,
8 dicembre
25 dicembre,
26 dicembre,
S. Patrono.



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.

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, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto al comma 8.
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 8, 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 compenso sostitutivo convenzionale.
8. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, anche in deroga a quanto previsto al comma 4.
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, spetteranno 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.
12. L'eventuale patologia contratta dal lavoratore durante il periodo feriale che determini il ricovero ospedaliero, laddove debitamente certificata, interrompe il godimento delle ferie per l'intera sua durata.

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.

Il CCNL – Art. 19 – Permessi

1. I lavoratori hanno **diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate**, per le incombenze legate al **rinnovo del permesso di soggiorno** e per le pratiche di **ricongiungimento familiare**, 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. 14, comma 2;
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: **12 ore annue**.

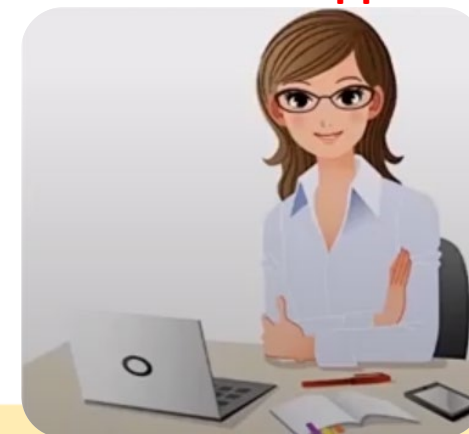
Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

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 le giornate di permesso retribuito e di congedo facoltativo in caso di nascita di un figlio, nella misura prevista dalla normativa vigente.
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.



Il CCNL – Art. 20 – Permessi per formazione professionale

1. I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di **almeno 6 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. Fermi i requisiti sopra indicati, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf di cui all' art. 48, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.
3. Il monte ore annuo di cui al comma 1 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.
4. E' esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione che devono essere usufruiti nel periodo annuale di maturazione.



Il CCNL – Art. 24 – Matrimonio

1. In caso di matrimonio spetta al lavoratore un **congedo retribuito di 15 giorni** di calendario.
2. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta, per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
3. La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della **documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio**.
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 sempre che 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



Il CCNL – Art. 25 – 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. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - durante **i 2 mesi precedenti la data presunta del parto**, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge.
 - per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto.
 - durante **i 3 mesi dopo il parto**, salvo i posticipi autorizzati.

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

2. 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 o se non intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113, 4° comma del codice civile. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.
3. 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.
4. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

Dichiarazione congiunta:

Le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, al fine di estendere le tutele delle lavoratrici madri, promuoveranno ogni utile iniziativa nei confronti di enti, organi e istituzioni, tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie datrici di lavoro domestico.

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

- per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
- per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
- 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 alle lettere a), b) e c) 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



Il CCNL – Art. 28 – Tutela delle condizioni di lavoro

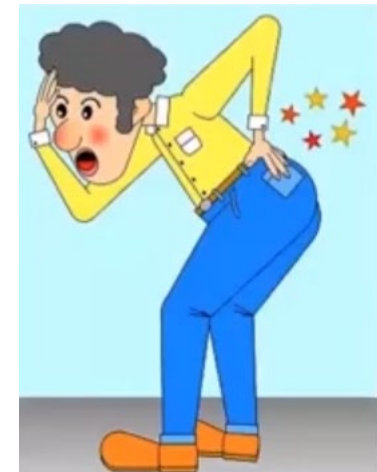
1. Ogni lavoratore ha diritto ad un **ambiente di lavoro sicuro e salubre**, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici. A tal fine il datore di lavoro sarà tenuto a garantire la presenza **sull'impianto elettrico** di un adeguato interruttore differenziale, 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, ivi compresi gli strumenti telematici e robotici, 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.
4. E' facoltà del datore di lavoro installare **impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione**.
5. L'esistenza o l'installazione di detti impianti, devono essere **preventivamente comunicate** per iscritto al lavoratore e sono comunque **vietate nell'alloggio riservato** allo stesso ai sensi dell'art. 36, comma 2, nonché nei **servizi igienici**.
6. Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi, devono essere trattate nel rispetto della vigente disciplina sul trattamento dei dati personali.

Dichiarazione congiunta

Atteso che la violenza e le molestie anche sessuali nel luogo del lavoro domestico costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari, così come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019.

Il CCNL – Art. 29 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale pt.1

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:
 - a) entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
 - b) entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
 - c) 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.



Il CCNL – Art. 29 – Infortunio sul lavoro e malattia professionale pt.2

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 nei casi di legge.
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.



Il CCNL – Art. 33 – Trasferte

1. Il **lavoratore convivente** di cui all'art. 14, 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.



Il CCNL – Art. 34 – Retribuzione e prospetto paga

pt.1

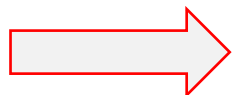
1. Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un **prospetto paga in duplice copia**, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.
2. La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:
 - retribuzione minima contrattuale di cui all'art. 35, comprensiva per i livelli D e D super di uno specifico elemento denominato **indennità di funzione**.
 - eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 37.
 - eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio.
 - eventuale superminimo.
3. **Sino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito**, l'assistente familiare inquadrata nel profilo **B Super), lett. b) (baby Sitter)** avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo di cui all'art. 35, anche **l'indennità mensile** di cui alla successiva Tabella H). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.
4. Al lavoratore inquadrato nel livello **C Super) o D Super) addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente**, è altresì dovuta **l'indennità mensile** nella misura di cui alla Tabella I). Tale indennità è assorbibile da eventuali superminimi individuali di miglior favore percepiti dal lavoratore.



Il CCNL – Art. 34 – Retribuzione e prospetto paga



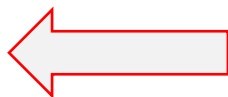
Il profilo **B super (BS) – Baby Sitter** avrà diritto a percepire, oltre al minimo retributivo anche l'**indennità** mensile di cui alla tabella H).



119,09 €/mese (conviventi) o 0,72 €/ora (non conviventi)
83,44 €/mese (convivente part-time)

Al profilo **C super (CS) o D super (DS)** addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente, è dovuta l'indennità mensile di cui alla tabella I).

102,88 €/mese (conviventi) o 0,60 €/ora (non conviventi)



5. 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.
6. Il **datore di lavoro deve rilasciare una dichiarazione** 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.
7. Al lavoratore inquadrato nei livelli B), B super), C super) e D super) in possesso della **certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 in corso di validità, è dovuta l'indennità mensile** di cui alla Tabella L). Tale indennità è assorbibile da eventuali trattamenti retributivi di miglior favore complessivamente percepiti dal lavoratore.
8. Per i lavoratori conviventi inquadrati nel profilo D super) tale indennità è assorbita da quella di funzione di cui alla Tabella A).

Nota a verbale

Allo scadere della validità della certificazione di qualità di cui alla norma tecnica UNI 11766:2019 l'indennità di cui alla Tabella L) non sarà più dovuta. Ai fini del diritto a detta indennità, è onere del lavoratore consegnare al datore di lavoro copia della certificazione di qualità, eventualmente anche laddove fosse conseguita in corso di rapporto di lavoro. Tale indennità sarà dovuta decorsi 12 mesi dalla data di decorrenza del presente contratto.

Il CCNL – Cosa è la certificazione di qualità?

La **certificazione di qualità** definisce i requisiti di conoscenza, abilità e competenza delle figure professionali operanti nell'ambito dell'assistenza familiare.

La certificazione delle persone secondo la **norma tecnica UNI 11766:2019** e in conformità alla UNI CEI EN ISO/IEC 17024 è un processo di valutazione e convalida delle competenze.

A chi ha ottenuto la **certificazione di qualità in corso di validità è dovuta una indennità mensile** di cui alla Tabella L) – decorrenza 01/10/2021.

- **10 €/mese per livelli BS e CS**
- **8€/mese per livelli B**

L'**adesione** a questo sistema resta ad oggi completamente **volontaria**.

Sono previsti **tre pre-requisiti** per poter ottenere il patentino:

1. **Avere lavorato regolarmente per almeno 12 mesi**, anche non continuativi, con contratto LD nel precedente triennio
2. Avere una **conoscenza base della lingua italiana**
3. Avere **partecipato ad un corso di formazione** (almeno 40 ore per Colf e 64 ore per badanti/baby- Sitter)

L'esame di certificazione, secondo la UNI, si caratterizzerà in una prova orale e una scritta. Saranno gli enti accreditati promotori dei corsi di formazione a poter valutare le competenze dei partecipanti in sede di esame.

Il CCNL – Art. 35 – Minimi retributivi

I minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A, B, C, D, E, G, H, I ed L allegate al presente contratto e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 38.

Il CCNL – Art. 36 – 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. 38.



Il CCNL – Art. 37 – 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 dall'1 agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.
3. Il numero **massimo degli scatti è fissato in 7.**

Nota a verbale

Il primo scatto di anzianità **matura dal mese successivo al compimento di ogni biennio di servizio.**

Il CCNL – Art. 39 – 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.



Il CCNL – Art. 40 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso pt.1

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

Per i rapporti con orario di lavoro maggiore o uguale 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 con orario di lavoro inferiore 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.

Il CCNL – Art. 40 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso pt.2

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, i coniugi, le persone unite da unione civile o da stabile convivenza di fatto ai sensi della L. n. 76/2016 e successive modificazioni ed integrazioni, il cui stato familiare sia certificato da registrazione storico anagrafica, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati dal prestatore di lavoro. In ogni caso il soggetto obbligato in solido risponde solo entro i limiti della durata temporale risultante dalla suddetta registrazione storico anagrafica.
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.

Il CCNL – Art. 41 – Trattamento di Fine Rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, **il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio (se conviventi): il totale è diviso per 13,5.**

Durante il rapporto di lavoro i datori di lavoro potranno anticipare, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. nella misura **massima del 70% di quanto maturato**



Il CCNL – Art.50 – Cas.Sa. Colf

1. Cas.sa.Colf è un organismo paritetico composto per il 50% da FIDALDO e DOMINA e per l'altro 50% da Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, 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.



Il CCNL – Cas.Sa. Colf – Cosa prevede ed entità del contributo

E' uno strumento previsto dal CCNL, costituito allo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro iscritti, comprensivi di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, **integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche**.

Il lavoratore risulta iscritto dal primo giorno del trimestre per il quale inizia il versamento dei contributi di assistenza contrattuale.

Il versamento dei contributi di assistenza contrattuale **è un obbligo contrattuale**, previsto dall'art. 53 del CCNL, al quale sono tenuti tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti
Il mancato versamento potrebbe generare un contenzioso con il lavoratore.

Sono iscritti alla Cas.Sa.Colf i lavoratori domestici in regola con il versamento del contributo di assistenza contrattuale, previsto nella misura di **€ 0,06 di cui € 0,04 a carico del datore di lavoro e € 0,02 a carico del lavoratore**.

Per avere diritto alle prestazioni è necessario raggiungere la **soglia minima di 25,00 euro** annui di contributi.

E' possibile versare quote integrative per raggiungere la soglia minima per avere diritto alle prestazioni.
Il raggiungimento della soglia minima può avvenire **anche sommando diversi rapporti di lavoro** per i quali sia stato versato regolarmente il contributo.

Il CCNL – Cas.Sa. Colf – Come versare il contributo

Il contributo di assistenza contrattuale deve essere versato all'INPS trimestralmente, unitamente ai contributi previdenziali.

- Sul bollettino dovrà essere inserito il codice F2 nel campo denominato «C.org».
- L'importo da versare si ottiene moltiplicando le ore retribuite nel trimestre per euro 0,06; la cifra risultante dovrà essere aggiunta ai contributi previdenziali.
- La ricevuta di versamento ove sia evidente il codice F2 e il valore dei contributi contrattuali, certificano l'avvenuta iscrizione alla Cas.sa.Colf.

Il datore di lavoro non in regola con il versamento del contributo, può recuperare i mancati versamenti fino ad un massimo di due trimestri esclusivamente con il trimestre successivo a quello in cui si è verificato il mancato versamento. Tale possibilità è riservata esclusivamente ai casi in cui sia stato versato almeno il trimestre precedente a quello/i da recuperare, anche se effettuato da datori di lavoro diverso.

Non si ha diritto ad alcuna prestazione per eventi avvenuti durante il primo trimestre di iscrizione alla Cas.sa.Colf. Per eventi verificatisi durante il secondo, terzo, quarto trimestre dall'inizio dell'iscrizione, la prestazione sarà erogata solo dopo che siano stati versati regolarmente e continuativamente i contributi per i quattro trimestri a far capo dall'iscrizione.

La richiesta di prestazione, dovrà essere inviata entro 12 mesi dall'evento, pena la decadenza.

La riscossione dei rimborsi da parte dei dipendenti avverrà esclusivamente mediante accredito sul c/c bancario o postale.

Il CCNL – Cas.Sa. Colf – Prestazioni erogate

(per definizioni ed esclusioni, consultare il Regolamento)

Ricovero ospedaliero(anche in day-hospital):

diaria giornaliera di 30,00 € x 30 gg./anno; **60 gg./anno x forme oncologiche maligne.**

Convalescenza post-ricovero (certificata):

diaria giornaliera di 30,00 € x 30 gg./anno; **60 gg./anno x forme oncologiche maligne.**

Sono escluse le prestazioni di Pronto Soccorso.

Rimborso spese per ticket sanitari (escluse analisi di laboratorio, analisi ematiche, visite generiche, farmaci): 500 euro/anno; **500,00 euro forme oncologiche maligne (rimborso x tutti i ticket sanitari).**

Indennità grandi interventi chirurgici e gravi eventi morbosi, in strutture pubbliche o convenzionate con il Pubblico (vedi Regolamento art.7-2.6): garanzia indennitaria di 1.000,00 € **x un solo intervento all'anno.**

Rimborso spese periodo di gravidanza – limite massimo annuo: **2.000 €** ad esclusione dei farmaci.

Contributo maternità – **500,00 € x neonato.**

Neonati figli di lavoratori iscritti:

spese per interventi chirurgici nel primo anno di vita - disponibilità annua di **5.000,00 € x neonato.**

Spese per trattamenti fisioterapici a seguito di infortunio certificato dal P.S. o patologie particolari; cure termali su prescrizione medica: **500,00 €/anno con franchigia del 15%.**

Protesi ortopediche ed ausili medici ortopedici:

rimborso materiale riabilitativo e ausili medici ortopedici –**1.000,00 €/anno con franchigia del 20%.**

Contributo oneri funerari : massimo 1.000,00 €.

Il CCNL – Cas.Sa. Colf – Contatti

CAS.SA.COLF

Via Tagliamento, 29 -00198 Roma

Telefono: 06.85358034 –06 85358048

Numero Verde Cas.sa.Colf: 800 1000 26

Numero Verde Unisalute: 800 0096 38

Fax: 06 8546647

Info e comunicazioni generiche: info@cassacolf.it

Richiesta prestazioni: pratiche@cassacolf.it

Richiesta prestazioni COVID-19: pratichecovid@cassacolf.it

Sito internet: www.cassacolf.it



LAVORATORI CONVIVENTI

54 ORE SETTIMANALI

A	AS	B	BS	C	CS	D	DS
€ 664,09	€ 784,85	€ 845,22	€ 905,59	€ 965,98	€ 1026,34	€ 1207,45 + € 178,55	€ 1267,82 + € 178,55

ASSISTENZA NOTTURNA (20:00 – 08:00)

8 ORE A NOTTE (5-6 NOTTI)

BS	CS	DS
€ 1041,42	€ 1180,28	€ 1458,03

Art. 34 – 3° comma	Indennità aggiuntiva per Babysitter che assiste bambini di età inferiore ai 6 anni
Art. 34 – 4° comma	Indennità aggiuntiva per Badante che assiste due persone non autosufficienti
Art. 34 – 7° comma	Indennità aggiuntiva per Livello B con certificato di qualità UNI 11766:2019
Art. 34 – 7° comma	Indennità aggiuntiva per Livello BS e CS con certificato di qualità UNI 11766:2019

€ 119,09
€ 102,88
€ 8,23
€ 10,29

LAVORATORI CONVIVENTI PART-TIME

25-30 ORE SETTIMANALI

B	BS	C
€ 603,73	€ 633,93	€ 700,31

Art. 34 – 3° comma	Indennità aggiuntiva per Babysitter che assiste bambini di età inferiore ai 6 anni
--------------------	--

€ 83,44

LAVORATORI NON CONVIVENTI

1-40 ORE SETTIMANALI

A	AS	B	BS	C	CS	D	DS
€ 4,83	€ 5,69	€ 6,03	€ 6,40	€ 6,76	€ 7,13	€ 8,22	€ 8,57

PRESTAZIONI LIMITATE ALLA COPERTURA DEI GIORNI DI RIPOSO DEL LAVORATORE TITOLARE

1-40 ORE SETTIMANALI

					CS		DS
					€ 7,66		€ 9,24

Art. 34 – 3° comma

Indennità aggiuntiva per Babysitter che assiste bambini di età inferiore ai 6 anni

€ 0,72

Art. 34 – 4° comma

Indennità aggiuntiva per Badante che assiste due persone non autosufficienti

€ 0,60

PRESENZA NOTTURNA (21:00 – 08:00)

5 ORE A NOTTE (5-6 NOTTI)

LIVELLO UNICO

€ 697,30

INDENNITA' DI VITTO E ALLOGGIO

Pranzo e/o colazione

€ 2,03

Cena

€ 2,03

Alloggio

€ 1,75

TOTALE

€ 5,81 (giornaliero)

€ 151,06 (mensile)

Il libretto famiglia è rivolto alle **persone fisiche non nell'esercizio di attività professionale o d'impresa**.

Le **attività** che l'utilizzatore può remunerare tramite il libretto famiglia sono tassativamente indicate dalla legge tra cui rientrano i **piccoli lavori domestici** (inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione)

Per le collaborazioni non eccedenti le **280 ore annuali aventi** un compenso annuale non superiore ai **2.500€**, **seppur a tutela delle parti caldamente consigliato**, non è obbligatorio far sottoscrivere un contratto – sia a tempo determinato che indeterminato – al collaboratore domestico.

In questo caso infatti si può ricorrere al **libretto famiglia**, lo strumento con il quale si possono pagare le **prestazioni occasionali** svolte dai collaboratori domestici. Questi possono essere richiesti esclusivamente tramite la procedura telematica presente sul sito INPS dedicata al **Lavoro Occasionale** dove dovrà essere indicato il numero di singoli voucher che si intendono acquistare.

Ogni libretto è composto da un **titolo di pagamento** del valore uninominale di **10 euro** di ogni titolo di pagamento,

8,00€ vanno al lavoratore,

1,65€ vengono accantonati per la contribuzione IVS alla Gestione Separata,

0,25€ al premio assicurativo INAIL

0,10€ per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

Per usufruire del libretto famiglia sia l'utilizzatore che il prestatore devono accedere e registrarsi alla piattaforma tramite il servizio online dedicato tramite il PIN/SPID.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare volta per volta, al termine della prestazione lavorativa e non oltre il terzo giorno del mese successivo allo svolgimento della prestazione stessa:

- i dati identificativi del prestatore;
- il compenso pattuito;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- la durata;
- l'ambito di svolgimento;
- altre informazioni per la gestione del rapporto.

L'INPS, entro il 15 del mese successivo a quello in cui la prestazione si è svolta, **eroga direttamente i compensi pattuiti** a seconda della modalità prescelta dal prestatore all'atto della registrazione.

Il CCNL – Contratti con partita IVA

Molte assistenti familiari trovano lavoro tramite Cooperative che fanno aprire Partita IVA e mandato a lavorare presso una famiglia o un anziano?

Lavorando con la partita IVA si diviene **lavoratori autonomi** e non si ha diritto al versamento dei contributi, all'assicurazione INAIL, Tredicesima, Ferie, TFR, Malattia ecc...

Tuttavia se il lavoro consiste nel fare la badante presso una famiglia in modo continuativo e regolare, allora è molto probabile che in realtà il lavoro sia di tipo subordinato e quindi si avrebbe diritto a tutti i diritti dei lavoratori dipendenti, anche se sulla carta si risulta lavoratore autonomo.

Uno dei problemi è che spesso chi deve far valere i propri diritti, ingenuamente, cerca di farlo chiedendo alla Cooperativa l'assunzione come lavoratore subordinato. Ma questo è sbagliato, in quanto non si lavora per la Cooperativa ma si lavora per la famiglia che è l'utilizzatrice prestazioni.

Per questo se si cercherà di far riconoscere i propri diritti, cercando di far riconoscere un contratto di lavoro subordinato alla cooperativa, si rischierà di avere torto in quanto la cooperativa non impartisce direttive, non organizza il lavoro e non si presta opera presso la cooperativa, che tra l'altro non risulta essere autorizzata alla somministrazione di personale dal Ministero del Lavoro, quindi anche volendo non potrebbe assumere come dipendente e inviare a lavorare da una famiglia utilizzatrice della prestazione.

Il CCNL – Contratti con partita IVA

Invece se la famiglia dove si lavora dice cosa fare, quando farlo e come farlo, allora è necessario attivare un rapporto di lavoro subordinato e regolato dal CCNL domestico chiedendo alla famiglia di riqualificare la posizione lavorativa, e in questo caso se effettivamente si lavora in modo continuativo e regolare si potranno ricevere anche tutte le parti retributive dovute a Ferie, tredicesime, TFR, assicurazioni e contributi inps ecc...

Questi aspetti retributivi regolati da CCNL sono a carico della famiglia dove lavori, che avrebbe fin da subito dovuto assumere rispettando il CCNL domestico come fanno tutte le famiglie che regolarmente assumono assistenti familiari.

Per poter contestare il lavoro autonomo imposto dalla cooperativa è necessario prima dimostrare che il lavoro svolto come badante sia di tipo subordinato (dipendente) e non autonomo.

Riepilogando, se il lavoro è di tipo subordinato, ovvero nella pratica si è dipendente della famiglia dove si lavora, ma si risulta “assunti” con Partita IVA:

- 1) Bisogna chiudere la partita IVA se con stesso codice attività del lavoro subordinato che si attiverebbe
- 1) E' possibile chiedere alla famiglia di assumere in regola nel rispetto del CCNL domestico
- 3) Se accertato che la cooperativa ha fatto aprire Partita IVA su rapporto subordinato rischia una sanzione per somministrazione irregolare di lavoratori.

Il CCNL – Contratti con partita IVA

Se queste Cooperative vi fanno lavorare con Partita IVA, parlatene con la famiglia dove lavorate che probabilmente non ha la più pallida idea del fatto che rischiano. Le famiglie spesso pensano che pagando la fattura a queste Cooperative, sia tutto in regola. Invece non è così e queste Cooperative potrebbero anche chiudere e riaprire con un altro nome in caso di problemi, lasciando le famiglie con buchi contributivi e differenze retributive delle lavoratrici.

Inoltre le famiglie pensano di non poter assumere direttamente con il CCNL domestico, le badanti fornite dalla cooperativa, in quanto nel contratto che le famiglie firmano con la Cooperativa. ci sono spesso clausole con penali in caso di regolarizzazione della badante da parte della famiglia.

Ma queste clausole vessatorie potrebbero essere nulle in quanto non si può vietare di mettere in regola un lavoratore.

Tutto il contratto fatto al cliente (famiglia) della cooperativa sarebbe nullo se il rapporto di lavoro fosse nella pratica di tipo subordinato. Infatti un contratto di somministrazione di lavoratori domestici fatto da una agenzia non autorizzata diventa nullo per la legge 276/03 e il lavoratore va assunto direttamente dalla famiglia utilizzatrice.

Sia le lavoratrici che le famiglie utilizzatrici dovrebbero affidarsi solo ad enti esperti. Solo così sarebbero tutelate tutte le parti.

Il CCNL – La dichiarazione dei redditi

I lavoratori domestici colf e badanti sono obbligati a presentare la dichiarazione dei redditi 2021?
Quest'anno quale sarà il rimborso 730 dei lavoratori domestici?

Le colf e le badanti devono presentare la dichiarazione dei redditi 730 senza sostituto di imposta o modello dei redditi persone fisiche (ex modello Unico) se:

- Superano un reddito di lavoro dipendente di 8.000 euro circa,
- Per i contratti a tempo indeterminato, per tutto l'anno di imposta, se devono richiedere la cittadinanza italiana (è necessario la dichiarazione dei redditi di almeno tre anni),
- In possesso di più rapporti di lavoro in un anno o più Certificazione uniche nell'anno di imposta (ad esempio CU Inps e Cu datore di lavoro)

Per ottenere un eventuale rimborso del modello 730, le colf e le badanti devono presentare la dichiarazione dei redditi entro il 30 Settembre 2021.

Il CCNL – La dichiarazione dei redditi

A differenza di tutti gli altri lavoratori, le lavoratrici domestiche colf e badanti, per avere un credito Irpef nell'anno 2021, direttamente sul conto corrente dall'Agenzia delle Entrate, nel mese di Dicembre 2021, devono inviare un 730 senza sostituto, entro il 30 Settembre 2021.

Il rimborso Irpef arriverà nel mese di Dicembre 2021, se la colf o badante ha comunicato correttamente il codice Iban, del conto corrente bancario o postale, all'Agenzia delle Entrate o entro la fine del mese di Marzo 2022, tramite mandato postale.

In alternativa al 730 senza sostituto di imposta, si può inviare entro il 30 Novembre 2021, il Modello Ex Unico. Con questa dichiarazione il rimborso Irpef arriverà entro 18 mesi, dalla data di invio del modello fiscale. Noi consigliamo di presentare entro la scadenza, il modello 730 senza sostituto, per ricevere il rimborso in tempi più rapidi.

Per inviare il modello 730 senza sostituto 2021, prima di tutto bisogna richiedere al datore di lavoro o ai datori di lavoro, le certificazioni uniche 2021 (reddito di lavoro anno 2020), con i redditi percepiti per ogni singolo rapporto di lavoro o scaricare il CU dell'Inps nel servizio online dell'istituto Previdenziale.

E' possibile presentare il modello 730 senza sostituto 2021 al CAF.

Il CCNL – La dichiarazione dei redditi

Per i contratti a tempo determinato il calcolo cambia.

Ricordiamo a tutte le colf ed alle badanti, che è obbligatorio presentare la dichiarazione dei redditi 730 o Modello Unico 2021, quando il reddito dell'anno precedente è superiore ad 8000 euro, per essere in regola con il Fisco e per presentare la richiesta del permesso di soggiorno di lungo periodo o la cittadinanza italiana.

Scaglioni IRPEF 2021:

1° scaglione: contribuenti con **reddito compreso tra 0 e 15 mila euro**. L'aliquota IRPEF è pari al **23%** e corrisponde, in caso di reddito pari 15.000 euro, ad una tassazione di 3.450 euro. Nulla è dovuto per i redditi fino ad 8.174,00 euro (no tax area);

2° scaglione: **reddito tra 15.001 e 28 mila euro**. In questo caso l'**aliquota IRPEF** prevista per i contribuenti è del **27%**;

3° scaglione, riguarda i **redditi compresi tra 28.001 e 55 mila euro**. L'aliquota IRPEF è pari al **38%**;

4° scaglione: **reddito da 55.001 a 75 mila euro**. In questo caso l'aliquota IRPEF da corrispondere sulla parte eccedente la quota di 55 mila euro è pari al **41%.**;

5° scaglione: soggetti con **reddito oltre i 75 mila euro**, per i quali l'aliquota IRPEF applicata è del **43%**.