

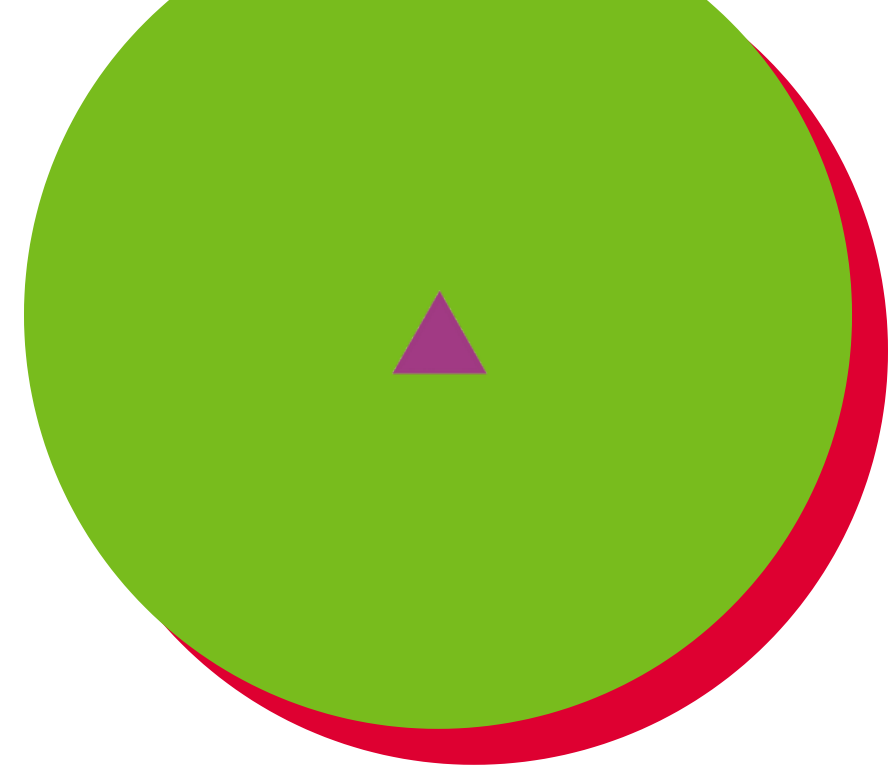
*WeMi Tate Colf Badanti presenta:*

**IL CONTRATTO DI**

**LAVORO**

**DOMESTICO**

PARTE 2



Comune di  
Milano



**WEMI**  
TATE/COLF/BADANTI  
LA CITTÀ PER IL WELFARE

# FESTIVITÀ

## Art. 16

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 queste giornate il lavoratore ha diritto al completo riposo e alla retribuzione normale.

Se una delle festività sopra elencate coincide con la domenica (o nel giorno di riposo stabilito) il lavoratore ha diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mentre se è lavorata è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate maggiorate del 60%.



# SOSPENSIONE LAVORO EXTRAFERIALE

## Art.18

Durante le sospensioni del lavoro extraferiali, per esigenze del datore di lavoro, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni.

# SOSPENSIONE LAVORO EXTRAFERIALE

## Art.18

Per gravi e documentati motivi il lavoratore potrà richiedere un periodo di sospensione extraferiale senza maturazione di alcun elemento retributivo per un massimo di 12 mesi. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

# ASSENZE E PERMESSI

## Art. 19



- ▶ I lavoratori potranno, usufruire di permessi non retribuiti in accordo tra le parti.
- ▶ In caso di decesso di familiari (fino al 2° grado di parentela) spettano 3 giorni di calendario retribuito.
- ▶ Al lavoratore uomo per la nascita di un figlio spettano delle giornate di permesso retribuito, nella misura prevista dalla normativa vigente (7 giorni).
- ▶ Per visite mediche documentate o per incombenze relative al rinnovo del permesso di soggiorno e ricongiungimenti familiari: 16 ore annue retribuite per i conviventi. Per i non conviventi con orario settimanale non inferiore a 30 ore: 12 ore annue retribuite, che verranno riproporzionate. per gli orari inferiori.

# PERMESSI PER FORMAZIONE PROFESSIONALE

## Art. 20

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi, possono usufruire di un monte-ore annuo di 40 ore di permesso retribuito, per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari.

Percorsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'ente bilaterale Ebincolf di cui l'art. 48, il monte ore annuo ammonta a 64 ore di permesso.

# PERMESSI PER FORMAZIONE PROFESSIONALE

## *Art. 20*

Il monte ore potrà essere utilizzato anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno.

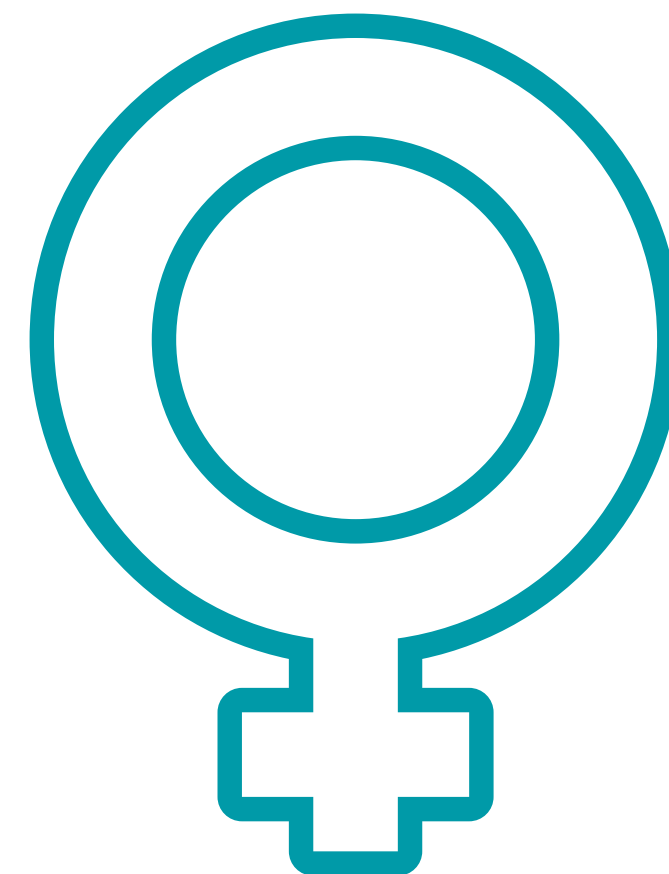
In tale ottica i datori di lavoro favoriranno la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici. L'utilizzo del monte ore per le finalità indicate dovrà trovare riscontro in apposita documentazione, riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.

E' esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione.

# CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

## Art. 21

- ▶ La lavoratrice inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ha 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 preavvisare il datore con un termine non inferiore ai 7 giorni, dando l'indicazione del periodo di congedo.
- ▶ L'indennità è corrisposta dall'Inps, e corrisponde all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.
- ▶ Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, a maturazione delle ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto.





# LAVORATRICI MADRI

## Art. 25

La lavoratrice avviserà il datore di lavoro dello stato di gravidanza consegnandogli il certificato medico con indicata la data presunta del parto.

Dall'inizio della gravidanza e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non potrà essere licenziata salvo che per giusta causa.

Le dimissioni della lavoratrice sono valide solo se comunicate in forma scritta (non è tenuta al preavviso).

Durante il periodo di assenza per maternità la relativa indennità è corrisposta dall'INPS. Il datore di lavoro deve garantire la maturazione e la contestuale liquidazione dei ratei di tredicesima, TFR e la maturazione delle ferie.



# LAVORATRICI MADRI

## Art. 25

### Astensione obbligatoria indennizzabile

- 2 (1) mesi prima del parto
- 3 (4) mesi dopo il parto

### Indennità di maternità

Pagata dall'INPS con 80% della retribuzione convenzionale a condizione che siano versati 52 contributi settimanali nei 2 anni precedenti o 26 nel precedente



# MALATTIA

## Art. 27

Dovrà essere giustificata con regolari certificati medici.

### CONSERVAZIONE DEL POSTO PER CONVIVENTI E NON

ANZIANITA'	GG. CALENDARIO	gg. Calendario per malattia oncologica
fino a 6 mesi	10	15
da 7 mesi a 2 anni	45	67
oltre 2 anni	180	270

# MALATTIA

Art. 27

## INDENNITA' ECONOMICA DI MALATTIA

ANZIANITA'	GG. AL 50%	GG. AL 100%	TOTALE GG.
fino a 6 mesi	primi 3 gg.	dal 4° in poi	8
Da 7 mesi a 2 anni	primi 3 gg.	dal 4° in poi	10
Oltre 2 anni	primi 3 gg.	dal 4° in poi	15

# MALATTIA

## Art. 27



La malattia in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.

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.

# TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

## *Art. 28*

- ▶ Ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e sano. A tal fine il datore di lavoro deve garantire la presenza sull'impianto elettrico di un salvavita.
- ▶ Il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro, e dell'esistenza o installazione di videocamere all'interno dell'abitazione, che sono comunque vietate nell'alloggio riservato al lavoratore, nonché nei servizi igienici.



# INFORTUNIO

## Art. 29

Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:

- ▶ entro le 24 ore per quelli mortali o presunti tali;
- ▶ entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
- ▶ entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.



# TRASFERIMENTI

## Art. 32

In caso di trasferimento in altro comune, il lavoratore deve essere preavvisato, per iscritto, almeno 15 giorni prima.

Per i primi 15 giorni viene riconosciuta una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per il lavoratore e per gli effetti personali, sono a carico del datore di lavoro.

Il lavoratore che non è stato preavvisato e che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.





# TRASFERTE

## Art. 33

Il lavoratore convivente è tenuto 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.

Avrà diritto al rimborso di eventuali spese di viaggio sostenute.

Avrà diritto a una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A, per tutti i giorni effettuati in trasferta, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.



# RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO

## Art. 40

Da calcolare in giorni di calendario.

In caso di dimissioni il preavviso è ridotto del 50%.

	FINO A 5 ANNI	OLTRE I 5 ANNI
Lavoro dalle 25 ore settimanali	15 gg.	30 giorni
	FINO A 2 ANNI	OLTRE I 2 ANNI
Lavoro inferiore alle 25 ore settimanali	8 gg.	15 gg.
	FINO A 1 ANNO	OLTRE 1 ANNO
Personale che usufruisce di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro e con i propri mobili.	30 giorni	60 giorni

# LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Possono avvenire per i seguenti motivi:

- ▶ interruzione del periodo di prova;
- ▶ licenziamento da parte del datore di lavoro;
- ▶ dimissioni del lavoratore;
- ▶ licenziamento per giusta causa;
- ▶ decesso del datore di lavoro o del lavoratore
- ▶ risoluzione consensuale



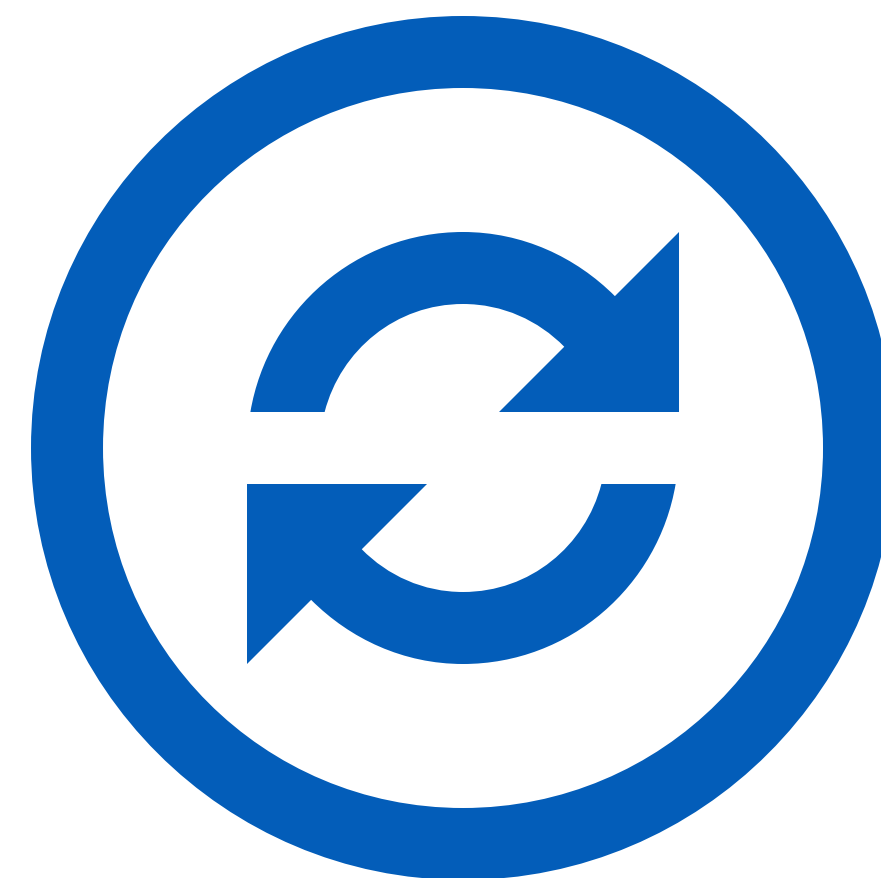
# DIMISSIONI

Le dimissioni devono essere convalidate. Le modalità valide sono:

- ▶ presso il Centro per l' Impiego;
- ▶ sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sede (ricevuta telematica di comunicazione INPS di cessazione).

# CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE E PROROGA

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, proroga e trasformazione (da tempo determinato a tempo indeterminato oppure in caso di svolgimento dell'attività in una abitazione del datore di lavoro diversa da quella comunicata precedentemente), la comunicazione all'Inps, va effettuata entro 5 giorni dall'evento.



# RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA

## Art. 34



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.

# RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA

## Art. 34



La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

- ▶ retribuzione minima contrattuale, comprensiva per i livelli D e D super di uno specifico elemento denominato indennità di funzione;
- ▶ eventuali scatti di anzianità;
- ▶ eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- ▶ eventuale superminimo

# RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA

## Art. 34



Il datore di lavoro è tenuto a 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.









# CONTRIBUTI INPS – CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

*Decorrenza dal 1 Gennaio 2022 al 31 Dicembre 2022*

LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI		
RETRIBUZIONE ORARIA	IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Comprensivo quota CUAFF	Senza quota CUAFF
fino a € 8,25	€ 1,46 (0,37) *	€ 1,47 (0,37) *
oltre € 8,25		
fino a € 10,05	€ 1,65 (0,41) *	€ 1,66 (0,41) *
oltre € 10,05	€ 2,01 (0,50) *	€ 2,02 (0,50) *
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 1,06 (0,27) *	€ 1,07 (0,27) *

\* QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE

# CONTRIBUTI INPS – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

*Decorrenza dal 1 Gennaio 2022 al 31 Dicembre 2022*

LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI		
RETRIBUZIONE ORARIA	IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO	
Effettiva	Comprensivo quota CUAF	Senza quota CUAF
fino a € 8,25	€ 1,56 (0,37) *	€ 1,57 (0,37) *
oltre € 8,25		
fino a € 10,05	€ 1,76 (0,41) *	€ 1,77 (0,41) *
oltre € 10,05	€ 2,15 (0,50) *	€ 2,16 (0,50) *
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 1,14 (0,27) *	€ 1,14 (0,27) *

\* QUOTA A CARICO DEL LAVORATORE

# SIMULAZIONE COSTI

Sul portale [wemi.comune.milano.it](https://wemi.comune.milano.it), alla sezione Tate Colf Badanti, è possibile effettuare una simulazione dettagliata dei costi per l'assunzione di un assistente familiare:

<https://wemi.comune.milano.it/menutcb/cittadino>

# SCATTI DI ANZIANITÀ

## Art. 37

Spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale.

Gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.

Il numero massimo degli scatti è 7.

# TREDICESIMA MENSILITÀ

## Art. 38

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 quando dovuta.

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.

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.



# T.F.R.

## Art. 41

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

Le quote annue accantonate sono incrementate in base all'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT.

L'anticipazione del T.F.R. è consentita per non più di una volta all'anno, solo su richiesta del lavoratore e nella misura massima del 70% di quanto maturato.

# CAS.SA. COLF

## Art. 50

La Cas.sa. Colf ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro, comprensivi di trattamenti assistenziali e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche.

Per maggiori informazioni: [WWW.CASSACOLF.IT](http://WWW.CASSACOLF.IT)



# CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

## Art. 53

Fornisce prestazioni assistenziali a Lavoratori e Datori domestici.

E' finanziata con la trattenuta di 0,06 € per ogni ora retribuita, di cui **0,02 €** a carico del lavoratore, tramite bollettino MAV dei contributi trimestrali.

Le prestazioni decorrono solo dopo un anno e prevedono:

- ▶ per il Lavoratore: il rimborso dei tickets sanitari e il ricovero ospedaliero e la convalescenza;
- ▶ per il Datore l'assicurazione a copertura dei rischi Inail in caso di decesso o invalidità permanente del proprio dipendente e il contenzioso.

# CHIARIMENTI SUI CONTEGGI

- ▶ Quando nel contratto viene usata l'espressione “giorni lavorativi” si considerano i ventiseiesimi della mensilità (esempio: ferie).
- ▶ Quando nel contratto viene usata l'espressione “giorni di calendario” si considerano i trentesimi della mensilità (esempio: malattia).
- ▶ Le frazioni di annosi computano a mesi interi e le frazioni di mese, quando raggiungono o superano i 15 giorni di calendario, si computano a mese intero.
- ▶ Per “retribuzione globale di fatto” s'intende quella comprensiva dell'indennità di vitto e alloggio, per coloro che ne usufruiscono e limitatamente agli elementi fruiti.



Comune di  
**Milano**



**WEMI**  
TATE/COLF/BADANTI  
LA CITTÀ PER IL WELFARE

Per approfondimenti e prenotare un colloquio con i nostri operatori:



**02 02 02 (tasti 4 - 1 - 3)**



**wemi.tatecolfbadanti@comune.milano.it**



**wemi.comune.milano.it**



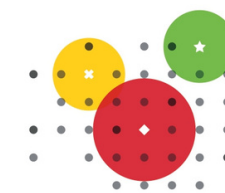
**SEMINARI**

**SULL'ASSISTENZA FAMILIARE**

*Prossimo incontro: Giovedì 9 Giugno, 18.30-20.30*  
*La rete dei servizi*



Comune di  
Milano



**WEMI**  
TATE/COLF/BADANTI  
LA CITTÀ PER IL WELFARE