

Il CCNL applicato:

Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico stipulato tra FIDALDO (federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia , costituita da NUOVA COLLABORAZIONE , ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC) , DOMINA (Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico) e Filcams- CGIL , Fisascat-CISL,UILTuCS e Federcolf.

Sfera di applicazione:

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato tra:

Fidaldo, Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico, aderente a Confedilizia, costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Associazione Datori di Lavoro di Collaboratori Domestici, Associazione Datori Lavoro Domestico, Domina, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

da una parte,

Federcolf, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil,

dall'altra,

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.

Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari dall'Accordo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la legge 18 maggio 1973, n.304.

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 che abbia 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.

Orario di lavoro:

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:
 - a) massimo 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi.
 - b) 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni o su 6 giorni.

Per tutti i rapporti in convivenza, trattandosi di persone anziane e/o disabili, i cui bisogni sono variabili sia per necessità che per orario degli stessi, viene indicato un orario settimanale che va dal lunedì al sabato. Il minimo delle ore garantite è quello previsto a contratto sottoscritto dalle parti (datore di lavoro e lavoratore) e lo stesso è variabile in base alle esigenze dell'assistito/assistiti. Per le ore straordinarie è prevista una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 25% se infrasettimanali e del 60% se nel giorno di riposo (tendenzialmente domenicale) e nei giorni festivi. Il preavviso per la prestazione lavorativa deve essere di almeno 12 ore.

Per tutti i rapporti ad ore (non in convivenza), l'orario di lavoro è dettagliato nella lettera d'assunzione sottoscritta dalle parti (datore di lavoro e lavoratore). Per le ore straordinarie è prevista una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 25% se infrasettimanali e del 60% se nel giorno di riposo (tendenzialmente domenicale) e nei giorni festivi.

Ferie:

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, fermo 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 D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito da 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 7, 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 corresponsioni, 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.
13. 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 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Sospensioni di lavoro extraferiali:

14. 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.
15. 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.

Permessi:

16. 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.
17. I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:
18. lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 14, comma 2;
19. lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.
20. Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.
21. I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.
22. 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.
23. 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.
24. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
25. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

Permessi per formazione professionale:

26. 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.
27. 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.
28. 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.

29. E' esclusa in ogni caso la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione che devono essere usufruiti nel periodo annuale di maturazione.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere:

30. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.Lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
31. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.
32. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
33. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, tranne quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta direttamente dall'Inps, a seguito di domanda presentata all'Istituto dall'avente diritto, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
34. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto concordato tra le parti. In caso di mancato accordo, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Assenze:

35. Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 26 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 28.
36. Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 6, lettera e del presente contratto.

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, 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:
4. del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
5. del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
6. del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nell'art. 16.
7. 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%.
8. Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità impreviste.
9. 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.

Diritto allo studio:

1. Tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.
2. Le ore di lavoro non prestate per tali motivi non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi.

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 corresponsioni, 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.

Tutela delle lavoratrici madri:

5. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.
6. È vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge; b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto; c) 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.
7. 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 verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.
8. 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.
9. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.
- 10.

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.

Tutele previdenziali:

11. il lavoratore deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge, sia nel caso di rapporto in regime di convivenza che di non convivenza.
12. In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme previdenziali e assicurative devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.
13. E' nullo ogni patto contrario.

E' l'INPS l'ente che riceve i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso:

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

per i rapporti non inferiori 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 inferiori 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 perone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

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 o 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 di licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Nel caso di licenziamento colf e badanti il datore di lavoro dovrebbe consegnare la lettera di licenziamento come raccomandata a mano oppure via posta tramite raccomandata con ricevuta di ritorno indicando la data di cessazione, ossia l'ultimo giorno in cui la collaboratrice presterà servizio. Lo stesso procedimento avviene in caso di dimissioni da parte del lavoratore.

Entro 5 giorni dal licenziamento/dimissioni è necessario comunicare all'INPS (tramite il portale telematico) la cessazione del rapporto di lavoro.