

svolgimento di mansioni plurime ha diritto all' inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.

Dog Sitter

Il nuovo Ccnl conferma la figura del «dog sitter», del lavoratore domestico, cioè, con lo specifico compito di portare a spasso il cane. È stato nel contratto del 2001 che, per la prima volta, è stata introdotta la figura professionale denominata «assistente agli animali domestici», poi inserita, nel contratto del marzo 2007, al livello B. La baby-sitter di Fido, dunque, come avviene da tempo negli Stati Uniti, è una colf a tutti gli effetti.

Livello A

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale che svolgono le proprie mansioni a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro: addetto alle pulizie, aiuto di cucina, assistente ad animali domestici, addetto alla pulizia e annaffiatura delle aree verdi, operaio comune.

Livello A super

Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro.

Livello B

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo: collaboratore familiare generico polifunzionale. (mansioni di pulizia e riassetto della casa, addetto alla cucina), custode di abitazione privata, addetto alla cura delle aree verdi, operaio qualificato, autista.

Livello B super

Assistente familiare che assiste persone autosufficienti, 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.

Livello C

Appartengono a questo livello gli assistenti 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: cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

Livello C super

Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello D

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento: amministratore dei beni di famiglia, capo cuoco, capo giardiniere, istruttore e/o educatore dei componenti il nucleo familiare.

Livello D super

Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti: direttore di casa. assistente familiare educatore formato, 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.

L'inquadramento	
Livello A	Livello A Super
Collaboratore familiare generico: addetto alle pulizie; aiuto di cucina; assistente ad animali domestici; addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi; operaio comune (lavori manuali e di fatica).	Baby-sitter; addetto alla compagnia (a persone autosufficienti).
Livello B	Livello B Super

Collaboratore generico polifunzionale (mansioni di pulizia, addetto alla cucina, assistente animali domestici, ecc.); custode di abitazione; cameriere; giardiniere; operaio qualificato; autista; addetto al riassetto camere.	Assistente a persone autosufficienti (svolge, se richieste, anche mansioni legate al vitto e pulizia della casa).
Livello C	Livello C Super
Cuoco (preparazione pasti e approvvigionamento delle materie prime).	Assistente (senza formazione) a persone non autosufficienti, che svolge anche mansioni legate al vitto e pulizia della casa
Livello D	Livello D Super
Amministratore dei beni di famiglia; maggiordomo; governante; capo cuoco; capo giardiniere; istitutore.	Assistente (con formazione) a persone non autosufficienti, con svolge anche mansioni legate al vitto e pulizia della casa; direttore di casa

Orario di lavoro, riposi e ferie

Orario di lavoro

Il contratto collettivo nazionale regola in modo dettagliato la materia riguardante l'orario di lavoro, il riposo festivo e infrasettimanale, le ferie e i permessi. Su questi aspetti si sono concentrati negli ultimi anni i miglioramenti più importanti per garantire ai lavoratori domestici un trattamento sempre più vicino a quelle delle altre categorie di dipendenti. La collocazione dell'orario nell'ambito della giornata è stabilita dal datore di lavoro per i lavoratori conviventi e d'accordo tra le parti per i non conviventi. Il contratto collettivo pone, però, un doppio limite giornaliero e settimanale a seconda del tipo di prestazione svolta.

Lavoratori conviventi

Dieci ore al giorno, non consecutive (è previsto un riposo intermedio) per un totale di 54 ore settimanali. Spetta un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata (riposo giornaliero).

Lavoratori non conviventi

Otto ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali distribuite su cinque o sei giorni.

Part-time per conviventi e studenti fino a 40 anni

Si possono assumere con contratto a part-time (fino ad un massimo di 30 ore settimanali) lavoratori conviventi inquadrati nei livelli B, B super e C (vedi pag. 28) e lavoratori studenti, di età compresa tra i 16 e i 40, anni che frequentano corsi di studio con titolo finale riconosciuto dallo Stato e dagli enti pubblici. L'orario di lavoro deve essere collocato interamente tra le ore 6.00 e le ore 14.00 oppure tra le 14.00 e le 22.00 o ancora per non più di 3 giorni alla settimana per un massimo di 10 ore giornaliere. La retribuzione è quella prevista dalla tabella B con l'aggiunta del compenso in natura (colazione, pranzo, cena e alloggio). Eventuali ore di lavoro in più vanno pagate a parte e con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Riposo intermedio

In virtù del vecchio Ccnl (e la norma è confermata dal nuovo Ccnl) il lavoratore convivente ha diritto, 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, a un riposo cosiddetto intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere (di effettivo riposo). Il nuovo Ccnl aggiunge che, durante la fruizione di tale riposo, il lavoratore potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro fatta salva la destinazione dell'intervallo all' effettivo recupero delle energie psicofisiche. L'uscita dall' abitazione, pertanto, potrà essere a motivo di una passeggiata e non, per esempio, per recarsi a fare delle commesse per conto del datore di lavoro. Il riposo intermedio (2 ore) si aggiunge a quello settimanale (11 ore).

Riposo settimanale

Il riposo settimanale dal lavoro, a favore dei domestici, è disciplinato dall'art. 13 del nuovo Ccnl. Rispetto al passato si fa distinzione tra lavoratori conviventi e lavoratori non conviventi: diritto a 36 ore di permesso settimanale soltanto a favore dei lavoratori conviventi, mentre a quelli non conviventi il diritto è per sole 24 ore nel giorno di domenica. In particolare, il Ccnl stabilisce che il riposo settimanale:

- per i lavoratori conviventi è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore di 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. 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;

- per i lavoratori non conviventi è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.

Per tutti i lavoratori poi, conviventi e non conviventi, è stabilito che il riposo settimanale nel giorno di domenica è irrinunciabile. E che qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, il datore di lavoro dovrà concedere un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente, fermo restando che le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto. Infine il Ccnl stabilisce che, qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, datore di lavoro e domestico potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata.

Lavoro notturno

È quello prestato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino. Se viene svolto entro il normale orario di lavoro, va compensato con la maggiorazione del 20% della normale retribuzione globale oraria che sale del 50% qualora sia prestato oltre il normale orario di lavoro. Nei casi di lavoro a ore, si considera lavoro notturno quello svolto per almeno 7 ore consecutive tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello prestato in eccedenza alla durata giornaliera o settimanale (di lavoro) fissata dalle parti. Esso va retribuito con delle maggiorazioni prefissate dal Ccnl. Se il lavoro prestato in eccedenza all'orario giornaliero o settimanale è stato preventivamente concordato tra datore di lavoro e domestico prevedendo il recupero di ore non lavorate, allora non si è presenza di lavoro straordinario e non c'è da retribuire alcuna maggiorazione.

Le ore di straordinario devono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, se ciò non è impedito da circostanze o difficoltà imprevedute. In caso d' emergenza le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno o diurno sono considerate di carattere normale e danno luogo solo al prolungamento del riposo stesso.

Lo straordinario è compensato con una maggiorazione calcolata sulla retribuzione globale di fatto giornaliera del:

25% se prestato dalle ore 6 alle ore 22;

50% se prestato dalle ore 22 alle ore 6;

60% se prestato di domenica o in una delle festività (per esempio Pasquetta, Epifania, Ognissanti ecc.).

Le ore prestate dai lavoratori non conviventi oltre il normale orario delle 40 ore settimanali vanno compensate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 10%, fermo restando che con lo straordinario non si può superare il limite delle 44 ore settimanali.

Festività e retribuzione

Sia nella vecchia che nella nuova versione, il Ccnl disciplina le festività (si veda in tabella). E stabilisce che, per queste giornate, il lavoratore deve osservare il completo riposo, con obbligo per il datore di lavoro di corrispondere la normale retribuzione. Riguardo al calcolo della retribuzione, il Ccnl stabilisce che per il rapporto di lavoro a ore le festività vanno retribuite sulla base della normale paga oraria raggugliata a un 1/6 dell'orario settimanale. Le festività da retribuire sono tutte quelle che cadono nel periodo di paga interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa. E se il domestico presta attività lavorativa nella giornata festiva? In tal caso è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%. E se la festività cade di domenica? In tal caso il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata oppure, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Le festività

Oltre alle domeniche, sono considerate festività le seguenti giornate:

- 1° gennaio
- 6 gennaio Epifania
- Lunedì di Pasqua
- 25 aprile anniversario della liberazione
- 1° maggio festa del lavoro
- 2 giugno festa della Repubblica
- 15 agosto assunzione di Maria Vergine
- 1° novembre, Ognissanti
- 8 dicembre, Immacolata concezione
- 25 dicembre, Natale
- 26 dicembre, Santo Stefano
- Santo Patrono della città (esempio 29 giugno a Roma, 7 dicembre a Milano ecc.).

Lavoro notturno, straordinario e festivo	
Lavoro	Maggiorazioni retributive
Ordinario notturno	20%
Straordinario diurno	25%
Straordinario notturno	50%
Domenica e altre festività	60%
Riposo infrasettimanale	40%

Le ferie annuali

Le ferie dei domestici sono disciplinate dall'art. 17 del Ccnl. Indipendentemente dalla durata e (adesso anche) dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi. Ciò vuol dire che lavori per 24 ore settimanali distribuite su cinque giorni o lavori per 24 ore settimanali distribuite su sei giorni o lavori per 10 ore settimanali distribuite su due, cinque giorni o sei giorni, dopo un intero anno di lavoro (365 giorni) il domestico ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie. In caso di licenziamento o dimissioni, oppure se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non ha raggiunto un anno intero di servizio, al lavoratore stesso vanno riconosciuti tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.

Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, deve fissare il periodo di ferie nei mesi da giugno a settembre.

È vincolante questo periodo? Sì a meno che entrambi (datore di lavoro e domestico) non si accordino diversamente. In tal caso, pertanto, sarà possibile, fissare la fruizione delle ferie anche in un mese diverso da quelli estivi, purché siano d' accordo sia il datore di lavoro che il lavoratore (un accordo del genere è bene sottoscriverlo per iscritto). Il Ccnl ricorda, ancora, che il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile; e che, a norma dell'art. 10 del dlgs n. 66/2003 (decreto legislativo recante la disciplina sull' orario di lavoro), un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. Unica eccezione a tale regola è prevista a favore dei lavoratori di cittadinanza non italiana che abbiano necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo. In tal caso, infatti, su richiesta del lavoratore e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell' arco massimo di un biennio, in deroga al periodo minimo annuale di quattro settimane. Anche tale accordo è bene sottoscriverlo per iscritto.

Per quanto concerne la fruizione, così come previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse possono essere frazionate in non più di due periodi all' anno, purché concordati tra le parti (domestico e datore di lavoro). La fruizione 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. Ciò vuol dire, dunque, che il domestico che lavori per l'intero anno 2021 deve fruire di due settimane di ferie entro il 31 dicembre 2021 e di altre due settimane entro il 30 giugno 2023. Infine, le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.

Il nuovo Ccnl stabilisce che, durante il periodo di godimento delle ferie, il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata a una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile. Al lavoratore che fruisca di vitto e alloggio, inoltre, durante il periodo di godimento delle ferie ha diritto a ricevere anche il compenso sostitutivo di vitto e alloggio, a meno che non fruisca durante tale periodo dei relativi compensi.

I lavoratori che hanno la retribuzione mensile, invece, durante le ferie hanno diritto a percepire la

normale retribuzione (mensile), senza alcuna decurtazione; quelli con retribuzione raggugliata alle ore lavorate alla retribuzione raggugliata a 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

In linea di massima le ferie vanno godute tra giugno e settembre. Nulla vieta comunque alle parti di decidere di comune accordo un periodo diverso. Il contratto collettivo stabilisce tuttavia che le ferie non possono essere frazionate in più di due periodi, garantendo alla lavoratrice un periodo minimo di riposo continuativo (non meno di 2 settimane) che le permetta di recuperare le energie profuse durante l'anno.

Se la colf si ammala o si infortuna ha diritto allo stesso trattamento degli altri lavoratori dipendenti, nel senso che le ferie restano bloccate o si interrompono, finché non è in grado di riprendere la normale attività.

La normativa vigente ha messo un freno alla pratica, in passato assai diffusa, di pagare le ferie non godute. Ora le ferie non godute possono finire in busta paga, mediante il pagamento di un'indennità sostitutiva solo se: il rapporto di lavoro è cessato per dimissioni o licenziamento del lavoratore; il contratto a termine ha una durata inferiore all'anno e alla scadenza le ferie non sono state godute in tutto o in parte; il lavoratore ha ferie superiori alle 4 settimane. In questo caso il pagamento è ancora ammesso per i giorni eccedenti.

Sospensione dal lavoro

Le sospensioni extra-feriali sono periodi di non lavoro, al di fuori del periodo di ferie, che possono essere richiesti nelle ipotesi di «esigenze del datore di lavoro».

Durante tali periodi, al lavoratore va corrisposta comunque la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale.

Identico periodo di sospensione extra-feriale, senza maturazione di alcun elemento retributivo per un massimo di 12 mesi, può essere richiesto anche dal lavoratore per gravi e documentati motivi.

Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta.

Ferie cumulabili per gli stranieri

Le ferie sono un diritto sancito dalla Costituzione e come tale non sono rinunciabili. Può tuttavia capitare che la colf debba farne a meno per esigenze proprie o della famiglia. In questo caso la lavoratrice ha diritto ad una paga doppia: per le ferie non godute e per le giornate lavorate. Una rinuncia del tutto particolare è consentita alle lavoratrici straniere.

Se la famiglia è d'accordo, la colf può cumulare le ferie spettanti per un periodo massimo di due anni. In questo modo si dà all'interessata la possibilità di trascorrere nel paese di origine un periodo di vacanza abbastanza lungo da giustificare le spese di viaggio. Può accadere che nel periodo in cui maturano le sospirate ferie alla colf sia scaduto il permesso di soggiorno. In questo caso, stando a quanto previsto dalla legge la lavoratrice non potrebbe lasciare il nostro paese finché il permesso non viene rinnovato. Ma considerati i tempi lunghi per la definizione della pratica, è consentito a chi nel frattempo ha chiesto il rinnovo del permesso di recarsi all'estero e di fare rientro in Italia. Bisogna rispettare però le seguenti condizioni:

- l'uscita e il rientro in Italia dovranno avvenire attraverso lo stesso valico di frontiera;
- insieme al passaporto, dovranno esibire la ricevuta della domanda di rinnovo e copia del permesso scaduto.

Assenze

Le assenze del lavoratore, per motivi diversi da quelli per malattia e infortunio, debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Se non giustificate entro il quinto giorno, le assenze sono considerate giusta causa di licenziamento. La lettera di contestazione e quella eventuale successiva di licenziamento devono essere inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione.

Permessi

I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, se coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.

I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori conviventi: 16 ore annue;
- 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 settimanale.

In caso di grave disgrazia che ha colpito familiari e parenti entro il secondo grado, la lavoratrice ha diritto a un permesso retribuito pari a tre giorni lavorativi. Al padre lavoratore spettano le giornate di congedo facoltativo, in caso di nascita di un figlio, nella misura prevista dalla normativa vigente.

Infine, su richiesta del lavoratore possono essere concessi per giustificati motivi permessi di breve durata non retribuiti. In caso di permesso non retribuito non è dovuta l'indennità di vitto e alloggio.

Permessi di formazione professionale

È una novità del nuovo Ccnl. L' art. 20 stabilisce che i lavoratori assunti 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. Fermi tali requisiti, per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall' Ente bilaterale Ebincolf, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.

Il monte ore annuo di 40 ore può 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.

Attenzione; è esclusa la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi che devono essere fruiti nel periodo annuale di maturazione.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Anche questa è una novità del nuovo Ccnl. L' art. 21 stabilisce che la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (di cui all' art. 24 del dl n. 80/2015), debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o

dalle case rifugio, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine 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 protezione. Tale periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto lavoro. Per tutto il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'ultima retribuzione, nonché alla copertura ai fini previdenziali con contributi figurativi. L'indennità è corrisposta dall'Inps, a seguito di domanda presentata dall'avente diritto. 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.

La retribuzione

La busta paga dei lavoratori domestici comprende le seguenti voci:

- retribuzione minima contrattuale;
- scatti di anzianità: il 4 per cento del minimo di categoria, per ogni biennio (fino a massimo 7 scatti);
- superminimo, la parte eccedente il minimo contrattuale che il datore di lavoro ha facoltà (non l'obbligo) di riconoscere. Visti i minimi contrattuali questa voce è ormai una presenza fissa;
- eventuale indennità sostitutiva del vitto e alloggio.

Dalla retribuzione il datore di lavoro deve trattenere la sola quota dei contributi previdenziali (da versare all'Inps) che la legge pone a carico della colf (ma può farsi anche carico in toto della copertura assicurativa).

Il Ccnl prevede che il datore di lavoro, all'atto di corrispondere la retribuzione, predisponga un

prospetto-paga in duplice copia. Una, firmata dal datore di lavoro, è consegnata alla colf. La seconda, sottoscritta dalla collaboratrice, deve essere conservata scrupolosamente (al fine di contrastare eventuali contestazioni).

Nel prospetto paga deve risultare anche i compensi per le ore straordinarie prestate e per festività, nonché le trattenute per oneri previdenziali.

La retribuzione minima

Il Ccnl prevede, per le varie tipologie di lavoratori, retribuzioni minime che però sono lontane dai compensi effettivamente richiesti dal mercato (si veda tabella).

Oltre alla retribuzione, ai lavoratori a servizio intero e a quelli a mezzo servizio, se occupati per oltre 6 ore giornaliere, va corrisposto il vitto e l'alloggio.

Quando la domestica, pur avendone diritto, non ne usufruisce (per esempio in caso di festività, di congedo matrimoniale o per esplicita rinuncia del datore di lavoro) deve ricevere un'indennità sostitutiva.

Il valore dell'indennità di vitto e alloggio è attualmente (2020) di 5,61 euro al giorno, così suddivisi: 1,96 euro per ciascun pasto e 1,69 euro per l'alloggio.

I minimi di stipendio e l'indennità di vitto e alloggio vengono aggiornati annualmente, con decorrenza da gennaio, da una commissione, composta dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. L'aggiornamento segue le variazioni dell'indice Istat del costo della vita.

Se si lavora di notte

Già da qualche anno è stato introdotto un apposito profilo professionale per chi lavora di notte. La categoria comprende il personale non infermieristico, espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali notturne all'infanzia, ad anziani, a portatori di handicap o ammalati, qualora la durata della prestazione sia interamente compresa tra le 20 e le 8 del giorno dopo.

La relativa retribuzione minima è articolata su tre livelli BS, CS, DS, e fa riferimento alla tabella D. La categoria comprende il personale non infermieristico, espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali notturne all'infanzia, ad anziani, a portatori di handicap o

ammalati, qualora la durata della prestazione sia interamente compresa tra le 20 e le 8 del giorno successivo.

Con il rinnovo del 1996 è stata prevista una ulteriore figura professionale (categoria unica), che si identifica in coloro che vengono assunti esclusivamente per garantire la sola presenza notturna (definita «prestazione d'attesa»), dalle 21 alle 8 del mattino (la retribuzione minima fa riferimento alla tabella E).

Tabella A: Lavoratori conviventi - Stipendio minimo mensile - da ottobre 2020

Livello A	Livello AS	Livello B	Livello BS	Livello C	Livello CS	Livello D	Livello DS
€636,71	€752,48	€810,36	€868,24	€926,14	€984,01	€ 1.157,65 (+ indennità €171,18)	€ 1.215,53 (+ indennità €171,18)

Tabella A: Lavoratori conviventi - Stipendio minimo mensile - da gennaio 2021

Livello A	Livello AS	Livello B	Livello BS	Livello C	Livello CS	Livello D	Livello DS
€ 645,50	762,88 €	821,56 €	€ 880,24	€ 938,94	€ 997,61	€ 1.173,65 (+ indennità € 173,55)	€ 1.232,33 (+ indennità €173,55)

Tabella B - Stipendio minimo mensile (*)

Da ottobre 2020		
Livello B	Livello BS	Livello C
€ 578,83	€ 607,78	€ 671,43
Da gennaio 2021		
Livello B	Livello BS	Livello C
€ 586,83	€ 616,18	€ 680,71

(*) Si tratta dei 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, che 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:

- a) interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00; b) interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
- c) interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

Tabella C: Lavoratori non conviventi - stipendio minimo orario - da ottobre 2020							
Livello A	Livello AS	Livello B	Livello BS	Livello C	Livello CS	Livello D	Livello DS
€ 4,62	€ 5,45	€ 5,78	€ 6,13	€ 6,48	€ 6,83	€ 7,88	€ 8,22

Tabella C: Lavoratori non conviventi - stipendio minimo orario - da gennaio 2021							
Livello A	Livello AS	Livello B	Livello BS	Livello C	Livello CS	Livello D	Livello DS
€ 4,69	€ 5,53	€ 5,86	€ 6,22	€ 6,57	€ 6,93	€ 7,99	€ 8,33

Tabella D: Assistenza notturna - stipendio minimo mensile - da ottobre 2020			
	Livello BS	Livello CS	Livello DS
Autosufficienti	€ 998,47		
Non Autosufficienti	€ 1.131,60		€ 1.397,89

Tabella D: Assistenza notturna - stipendio minimo mensile - da gennaio 2021			
	Livello BS	Livello CS	Livello DS
Autosufficienti	€ 1.012,27		
Non Autosufficienti	€ 1.147,24		€ 1.417,21

Tabella E: Presenza notturna - stipendio minimo mensile		
	da ottobre 2020	da gennaio 2021
Livello unico	€ 668,54	€ 672,78

Tabella F: Indennità vitto/alloggio - Anno 2020	
Pranzo e/o colazione	€ 1,96
Cena	€ 1,96
Alloggio	€ 1,69
Totale	€ 5,61

Tabella G: Assistenza a persone non autosufficienti (con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo) - stipendio minimo orario							
Livello A	Livello AS	Livello B	Livello BS	Livello C	Livello CS	Livello D	Livello DS
.	€ 7,35	.	€ 8,86
				Livello CS		Livello DS	
da ottobre 2020				€ 7,35		€ 8,86	
				€ 7,45		8,98 €	

Un esempio

Per fare un esempio di calcolo di nuovo stipendio per una badante all' indomani del rinnovo del Ccnl, prendiamo a riferimento una lavoratrice inquadrata nel Livello B Super che percepiva una retribuzione mensile di 868,24 euro. Considerando l'aumento di 12 euro mensili e che non è prevista alcuna indennità di funzione per questo Livello, dal 1° gennaio 2021 avrà una

retribuzione di 880,24 euro, a cui sommare eventualmente il relativo scatto di anzianità che è di 34,73 euro.

LE RETRIBUZIONI DA GENNAIO 2021		
Livello	Stipendio Minimo 2021	Importo orario
A	€ 645,50	€ 4,69
AS	€ 762,88	€ 5,53
B	€ 821,56-€ 586,83	€ 5,86
BS	€ 880,24 -€ 616,18	€ 6,22
C	€ 938,94-€ 680,71	€ 6,57
CS	€ 997,61	€ 6,93
D	€ 1.173,65 (€ 173,55 di indennità)	€ 7,99
DS	€ 1.232,33 (€ 173,55 di indennità)	€ 8,33

QUANTO VALGONO VITTO E ALLOGGIO (L'indennità giornaliera per le collaboratrici domestiche)			
	2018	2019	Ottobre 2020
Pranzo	€ 1,93	€ 1,96	€ 1,96
Cena	€ 1,93	€ 1,96	€ 1,96
Alloggio	€ 1,67	€ 1,52	€ 1,69
Totale	€ 5,53	€ 5,61	€ 5,61

La tredicesima

Entro il mese di dicembre, in occasione del Natale, la famiglia deve pagare alla colf anche la tredicesima. La gratifica natalizia, pari a una mensilità, deve essere corrisposta a prescindere dall'entità, giornaliera o settimanale, della prestazione lavorativa. Lo stipendio aggiuntivo viene di solito pagato tra il 10 e il 20 dicembre. Ecco, a seconda del tipo di retribuzione, come va determinata la tredicesima.

Paga mensile

Quando la colf viene retribuita con un salario fisso, il calcolo della tredicesima è facile. In dicembre è sufficiente pagare un mensile doppio: metà a titolo di retribuzione corrente e l'altra

metà come gratifica natalizia. La tredicesima in questo caso corrisponde all' importo dello stipendio dell'ultimo mese dell'anno.

Paga settimanale

Se la retribuzione è su base settimanale per ricavare l'importo della gratifica riportare la paga a livello annuo, moltiplicandola cioè per 52 (le settimane contenute nell' anno), e dividendo il risultato per 12 (i mesi).

Paga oraria

È l'ipotesi più diffusa. Per prima cosa è necessario determinare il salario settimanale, che si ottiene moltiplicando la paga oraria dell'ultimo periodo per il numero di ore di attività settimanale. Una volta ricavato il salario settimanale, si procede con lo stesso metodo descritto sopra: si moltiplica l'importo per 52 e si divide il risultato per 12.

Un esempio: alla colf che percepisce 9 euro l'ora e svolge una attività di 15 ore settimanali (3 ore al giorno da lunedì a venerdì), spetta una tredicesima di 585 euro. Questo il conteggio. Come primo passo si moltiplica la retribuzione oraria (9 euro) per le ore settimanali (15) e si moltiplica il risultato per 52 (un anno). Lo stipendio annuo così calcolato ammonta a 7.020 euro e va diviso per 12 in modo da ottenere lo stipendio mensile che corrisponde a 585 euro. Quando invece l'orario non è definito (la domestica che svolge attività con orari diversificati), per determinare l'ammontare della tredicesima bisogna sommare tutte le retribuzioni corrisposte e dividerle per i mesi di lavoro al fine di ricavare una sorta di salario medio mensile. Ottenuto il dato si segue la procedura appena vista.

In corso d'anno

La tredicesima è pari ad una mensilità intera solo se la domestica ha prestato attività lavorativa per tutto l'anno. Per i rapporti inferiori all' anno, la gratifica deve essere ridotta proporzionalmente (in dodicesimi); le frazioni pari o superiori a 15 giorni si computano per intero. Se per esempio la colf è stata assunta il 10 maggio, ha diritto a sette dodicesimi di tredicesima, mentre se comincia a lavorare il 19 dello stesso mese, le spettano solo sei dodicesimi. Trattandosi di un'indennità rapportata al periodo di servizio utile, è opportuno precisare che nel calcolo vanno considerati gli eventuali periodi di assenza per malattia, infortunio e maternità.

Nel computo del servizio utile va inoltre compreso il congedo matrimoniale e il periodo di preavviso, nonché l'eventuale periodo di prova.

Occhio ai contributi

La gratifica natalizia fa sentire il suo effetto anche sui contributi Inps. Infatti, a ogni scadenza trimestrale, il datore di lavoro, nel determinare il salario soggetto a contributi, deve tener conto del rateo di tredicesima spettante. Per ottenere la quota oraria della tredicesima basta dividere la paga oraria per 12. Per esempio, la colf che viene pagata 9 euro la quota oraria è di 0,75 euro (9 diviso 12).

Quando la colf lavora per più di 24 ore settimanali non c'è bisogno di alcun calcolo: le quote contributive sono fisse e comprensive anche del rateo di tredicesima.

Le regole per la tredicesima	
Periodicità della retribuzione	Meccanismo
Paga mensile	La gratifica è pari una mensilità aggiuntiva
Paga settimanale	Retribuzione settimanale per 52 diviso 12
A ore	Paga oraria per ore settimanali di lavoro (media annua in caso di impegno differenziato), per 52 diviso 12.

La contribuzione

La contribuzione per la collaboratrice familiare deve essere versata:

- se il lavoro è di breve durata (indipendentemente dalle ore di attività);
- se il lavoro è saltuario o discontinuo;
- se la domestica è già assicurata presso altro datore di lavoro o per altre attività lavorative o se è già titolare di pensione.

I contributi

Si pagano sulla base di retribuzioni «convenzionali», stabilite cioè da disposizioni ben precise. Esistono tre fasce di retribuzioni orarie convenzionali, cui corrispondono altrettante fasce di retribuzioni effettive. Il riferimento alla retribuzione oraria, quale base per la commisurazione della contribuzione, comporta in sostanza la necessità di ricondurre all'ora tutti gli emolumenti corrisposti (compresa quindi la quota di tredicesima e le eventuali indennità di vitto o di

alloggio), nel caso in cui la collaboratrice domestica ne abbia diritto. Una volta individuata la retribuzione effettiva oraria, basta inquadrarla (si veda la tabella) in una delle classi di salario effettivo e ricercare, in corrispondenza, il valore del contributo orario. Per conoscere l'ammontare da corrispondere all' Inps, occorre poi moltiplicare l'importo del contributo orario per il numero delle ore di lavoro svolte entro l'ultimo sabato del trimestre solare.

Il contributo si calcola in base ai seguenti dati:

- retribuzione oraria pagata: valore convenzionale del vitto e/o alloggio, sempre calcolato in misura oraria. Si moltiplica il valore di vitto e alloggio per il numero di giorni lavorati ogni mese e si divide il risultato per il totale delle ore;
- tredicesima mensilità calcolata in misura oraria (basta dividere la paga oraria più il valore di vitto e alloggio per 12).

Una volta determinata la retribuzione oraria complessiva si individua nella tabella il relativo contributo che va moltiplicato per il numero di ore di ogni trimestre.

Badante «notturna»

Il nuovo Ccnl fissa un orario convenzionale per il versamento dei contributi della c.d. badante «notturna»: una soluzione economicamente più vantaggiosa per le famiglie e che, allo stesso tempo le mette al riparo da eventuali vertenze. Dal 1° ottobre 2020, in particolare, i contributi si possono versare convenzionalmente su 8 ore, quindi con la riduzione di 24 ore settimanali. Dello stesso tenore la novità per chi ha necessità di un'assistenza «h24»: il nuovo Ccnl prevede vantaggi economici per chi deve assumere la badante che integri il lavoro della titolare nei giorni e nelle ore di riposo.

La colf fissa costa meno

Per le collaboratrici occupate a tempo pieno i contributi Inps sono ridotti. Per i rapporti di lavoro con orario superiore alle 24 ore settimanali presso lo stesso datore di lavoro, infatti, il contributo orario è fissato in un valore fisso (pari a 1,04 euro nel 2020), indipendentemente dalla paga effettivamente corrisposta. Con 25 ore settimanali, quindi, si pagano i contributi di 17 ore retribuite a 8 euro. Prima di assumere la colf, la famiglia deve fare qualche conto perché, in determinati casi, può essere conveniente considerare la collaboratrice domestica a tempo pieno per risparmiare sui contributi

I contributi e le ferie

Poiché durante le ferie corre ugualmente il salario, il datore di lavoro è tenuto al pagamento della normale contribuzione previdenziale alla fine del trimestre nel quale esse insistono, come se la colf avesse continuato a lavorare. Pertanto, per le ferie godute in giugno i contributi vanno pagati entro il 10 luglio (in occasione del versamento relativo al secondo trimestre dell'anno); mentre per le ferie concordate tra luglio e settembre la contribuzione va pagata entro il 10 ottobre. Per ottenere il numero delle ore da attribuire per ogni giorno di ferie sulle quali poi versare i contributi, è sufficiente rilevare le ore effettuate nelle quattro settimane precedenti il periodo di riposo e dividere per 26. I contributi vanno calcolati e versati tenendo anche presente la quota parte di vitto, alloggio, tredicesima e ferie.

I contributi orari del 2020					
Orario settimanale	Tipo assunzione	Tempo indeterminato (2) (3)		Tempo determinato (1) (2) (3)	
		Retribuzione oraria	Sì Cuaf	No Cuaf	Sì Cuaf
Fino a 24 ore	Fino a 8,10 euro	1,43 (0,36)	1,43 (0,36)	1,53 (0,36)	1,53 (0,36)
	Da 8,07 a 9,86 euro	1,62 (0,41)	1,62 (0,41)	1,73 (0,41)	1,73 (0,41)
	Oltre 9,86 euro	1,97 (0,49)	1,97 (0,49)	2,11 (0,49)	2,11 (0,49)
Oltre 24 ore	Qualsiasi	1,04 (0,26)	1,04 (0,26)	1,12 (0,26)	1,12 (0,26)
Contributo di assistenza contrattuale (Cas.sa Colf) (4)					
Qualsiasi	Qualsiasi	0,03 (0,01)	0,03 (0,01)	0,03 (0,01)	0,03 (0,01)
<i>1. Include il contributo addizionale (1,4%), restituibile in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato</i>					
<i>2. Le cifre tra parentesi indicano la quota a carico del lavoratore/trice</i>					
<i>3. Il contributo «No Cuaf» (Cuaf = contributo assegni familiari) si paga solo nei casi in cui il domestico sia coniuge del datore di lavoro oppure parente e affi ne entro il terzo grado e con lui convivente. In ogni altro caso si paga sempre il contributo «Sì Cuaf»</i>					

4. Il versamento di tale contributo è un obbligo contrattuale (art. 49 del Ccnl domestici). Il mancato versamento può generare un contenzioso con il dipendente per il rimborso delle spese sanitarie coperte dalla Cassacolf

Un esempio

Prendiamo il caso di una colf cui viene corrisposto un salario mensile di 800,00 euro, la quale svolge un'attività di 24 ore settimanali e usufruisce di un solo pasto. L'orario mensile è pertanto pari a 104 ore, risultato di 24 ore settimanali per 52 (le settimane nell' anno), diviso 12 (i mesi nell'anno). L'indennità di vitto risulta invece pari a 50,96 euro, 1,96 euro per 26 giorni. La retribuzione «effettiva» oraria, si ottiene sommando i due valori (denaro e natura), secondo la seguente operazione: 800,00 euro più l'indennità di vitto pari a 50,96 euro (1,96 per 26 giorni). Il risultato va prima moltiplicato per tredici in modo da prendere in considerazione l'effetto tredicesima, poi diviso per 12. Si ottiene così la retribuzione complessiva mensile (851), comprensiva di vitto e rateo tredicesima.

Il risultato va diviso per 104, le ore di lavoro mensile.

Si ottiene una retribuzione effettiva oraria di 8,18 euro. La paga effettiva, come si può vedere dalla tabella, rientra nella seconda fascia cui corrisponde un contributo orario di 1,62 euro.

Il contributo va moltiplicato per 312 (24 ore settimanale per 12, il numero dei sabati contenuti nel trimestre tipo) e si ottiene un versamento di 505,44 euro.

Attenzione: può capitare che, tenendo conto del valore orario delle voci aggiuntive (vitto, alloggio, tredicesima), la retribuzione tutto compreso ricada in una fascia contributiva più elevata. Se la paga oraria delle varie settimane del trimestre ricade in fasce diverse devono essere compilati bollettini distinti.

Come si effettuano i versamenti

I contributi dei lavoratori domestici possono essere versati esclusivamente con le seguenti modalità:

- utilizzando il bollettino MAV (pagamento mediante avviso);
- rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito «Reti Amiche», dichiarando soltanto il codice fiscale del datore di lavoro e il codice rapporto di lavoro. La procedura calcola automaticamente l'importo dei contributi in base ai dati comunicati al momento dell'assunzione o successivamente.

Il pagamento è disponibile presso:

- tabaccherie che espongono il logo Servizi Inps;
- sportelli bancari Unicredit;
- tramite il sito Internet del gruppo Unicredit Spa per i clienti titolari del servizio di Banca online;
- Online sul sito Internet Inps www.inps.it nella sezione Servizi online cittadino «Lavoratori domestici: pagamento online contributi», utilizzando la carta di credito;
- Telefonando al Contact Center numero verde gratuito 803164, utilizzando la carta di credito.

Ritardo nei versamenti

Può capitare che la famiglia non sia in regola con il versamento dei contributi previdenziali. C'è infatti, per fare qualche esempio, chi non ha pagato per uno o più trimestri o chi ha sbagliato a fare i conteggi, nel senso che ha applicato un contributo più basso rispetto al numero di ore lavorate o alla paga oraria corrisposta. In queste e in altre situazioni il datore di lavoro farà bene a regolarizzare al più presto la propria posizione. Con il passare del tempo corre, infatti, il rischio di pagare multe salatissime se l'irregolarità viene accertata direttamente dall' Inps o su denuncia della lavoratrice.

Sanzioni ridotte

Il datore di lavoro intenzionato a denunciare spontaneamente una situazione irregolare deve presentare all' Inps un'apposita richiesta, firmata anche dalla lavoratrice. Dopo di che l'Inps calcolerà l'importo effettivamente dovuto con le relative sanzioni.

Queste sono applicate in misura ridotta, maggiorando del 5,5% l' importo del debito contributivo accumulato. Il tasso del 5,5% non è fisso e varia in base al Tasso unico di riferimento (Tur) stabilito dalla Banca centrale europea in relazione all' andamento dei mercati finanziari. Ma per avvalersi di questa facilitazione deve mettersi in regola entro un anno dal termine entro il quale i contributi dovevano essere pagati. In caso contrario, scatta una maxi sanzione pari al 30% fino al raggiungimento di un tetto massimo, pari al 60% del debito.

Pagamento rateale

Una volta accertata la cifra complessivamente dovuta, l'Inps invita il datore di lavoro ad effettuare il versamento entro 30 giorni, con il modello F24 che può essere pagato sia in banca che alla posta. Se si tratta di somme consistenti, il datore di lavoro in difficoltà (si pensi ad un

anziano con una modesta pensione) può chiedere all' Inps una rateazione fino a un massimo di 24 mesi. Se la domanda viene accolta, l'interessato dovrà impegnarsi a versare, insieme alle singole rate del debito pregresso, anche i contributi correnti in occasione delle previste scadenze trimestrali.

Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, devono essere calcolati anche i contributi relativi alle ferie maturate ma non fruito e al preavviso. Il relativo versamento va effettuato entro i 10 giorni successivi alla data di cessazione, tenendo comunque conto delle settimane che devono essere retribuite e contribuite, anche se non corrispondono all' attività lavorativa.