

Nuovo contratto collettivo di lavoro per Colf e badanti Tutto quello che c'è da sapere

L'8 settembre 2020 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del rapporto di Lavoro Domestico tra le associazioni datoriali, ovvero FIDALDO, costituita da ASSINDATCOLF, Nuova Collaborazione, Adlc, Adld, e Domina e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Federcolf.

In questo numero di Previdenza Flash una prima lettura con le principali novità contenute.

P ESSERE IN REGOLA CON COLF E BADANTI

Come cambiano i tempi! Nella Roma di duemila anni fa, la matrona non era di certo assillata dalla ansia di calcolare le ferie spettanti alla schiava nubiana né, al tempo di Re Artù, la dama del castello era afflitta dagli adempimenti burocratici per il pagamento dei contributi all'INPS per il proprio paggio.

Oggi, fortunatamente, non è più così: il lavoro domestico è tutelato dalla legge per garantire, a chi presta la propria attività per i bisogni della famiglia, diritti inviolabili in materia di tutela del lavoro, assistenza e previdenza.

Certo, ciò comporta qualche difficoltà per chi ha necessità di ricorrere all'aiuto di una colf per i lavori di casa oppure ha bisogno di una badante per assistere un familiare anziano: alle difficoltà di reperire una che dia garanzie di solerzia ed onestà, si aggiungono quelle relative agli adempimenti da rispettare per essere a posto con le disposizioni di legge che regolano questo rapporto e con il contratto di categoria.

Il lavoro domestico è disciplinato da una legge del 1958 (è la n.339) che fissa solo alcune disposizioni sul collocamento, sul periodo di prova, sul riposo, le ferie e l'indennità di anzianità. Per tutto quanto d'altro, le regole sono contenute nei contratti di categoria, di cui l'ultimo è stato sottoscritto l'8 settembre scorso. Anche se il contratto si applica solo ai datori di lavoro iscritti alle organizzazioni di categoria che l'hanno sottoscritto, è bene si faccia sempre riferimento all'accordo collettivo, poiché a quest'ultimo normalmente il giudice guarda in caso di controversie, specie in tema di trattamento economico.

Ecco, seguendo proprio ciò che prevede il contratto collettivo di lavoro, tutto quello che c'è da sapere per essere in regola con la propria lavoratrice domestica.

Il contratto di lavoro

Anche se nessuno in pratica segue questa prassi, è consigliabile, dopo aver concordato verbalmente le condizioni di lavoro, mettere per iscritto il tutto. Si tratta di un vero e proprio contratto di lavoro individuale, anche in forma di lettera di assunzione, in grado di mettere entrambe le parti al sicuro da sgradevoli sorprese. Il documento, che è previsto dal Contratto nazionale di categoria e che non deve essere in contrasto con le disposizioni di legge, dovrà contenere:

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'eventuale data di cessazione se è un contratto a termine;
- livello di appartenenza, mansione;
- la categoria in cui viene assunta la lavoratrice e la sua anzianità di servizio;
- la durata del periodo di prova;
- la retribuzione pattuita e l'orario in cui si articola la prestazione di lavoro;
- il giorno del riposo settimanale se la colf presta servizio ad orario intero;
- esistenza o meno della convivenza;
- le condizioni del vitto e dell'alloggio.

Una volta sottoscritto in due copie, il contratto andrà conservato sia dal datore di lavoro che dal lavoratore.

Il contratto non deve essere registrato: l'unico adempimento per il datore è quello di comunicare all'Inps l'assunzione. Questa operazione deve essere svolta necessariamente nelle 24 ore che precedono l'inizio dell'attività stessa. Per farlo serve lo SPID (è la cosiddetta identità digitale) o il PIN personale, sia che la denuncia sia presentata telematicamente, che attraverso il contact center. Se, invece, non si è in possesso né dello SPID né del PIN ci si può rivolgere alle associazioni di categoria o ai consulenti del lavoro.

Assunzione a tempo determinato

Se non è prevista una data di cessazione, il contratto si intende a tempo indeterminato. Il contratto collettivo consente, però, anche l'assunzione di lavoratori domestici **a tempo determinato**, prevedendo specifiche causali (in vigore fino alla scadenza del contratto stesso) che si affiancano a quelle previste dalla legge. In particolare, il contratto collettivo dei lavoratori domestici consente l'assunzione a tempo determinato per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo; per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero; per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità; per sostituire lavoratori in ferie; per l'assistenza extra domiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

Il lavoro ripartito

La normativa sul diritto del lavoro e il contratto collettivo di categoria consentono l'assunzione di due lavoratori che si prendono insieme la responsabilità di adempiere un'unica attività lavorativa (il termine tecnico è "lavoro ripartito" o "job sharing"). **In questo tipo di contratto, ciascuno dei due lavoratori è personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.**

L'assunzione di lavoro ripartito deve essere obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera di assunzione, nella quale dovranno essere indicati:

- il trattamento economico spettante a ciascun lavoratore coobbligato;
- le condizioni di lavoro spettanti a ciascun lavoratore coobbligato;
- la misura percentuale dell'attività che ciascun lavoratore coobbligato intende svolgere;
- la distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale previsto per ciascun lavoratore coobbligato.

Salvo diverse intese fra le parti, i due lavoratori coobbligati potranno determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché modificare i rispettivi orari o turni di lavoro. Se esiste un accordo tra i due lavoratori in tal senso, la responsabilità per eventuali inadempimenti è in capo al lavoratore che ha accettato la sostituzione/modifica di orario.

Il **trattamento economico** e le **condizioni di lavoro** di ciascuno dei due lavoratori sono suddivisi fra i due lavoratori **in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita** da ciascun lavoratore.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano **l'estinzione dell'intero contratto di lavoro**.

L'inquadramento

Nella dizione "lavoratore domestico" la legge include non solo le tradizionali "colf", ma tutti quei lavoratori che "prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare".

Rientrano, quindi, in questa categoria anche quei lavoratori come i cuochi, gli autisti, le dame di compagnia e le bambinaie e così via. La tipologia del lavoro domestico è così particolare che il contratto di categoria vigente prevede che l'inquadramento di questa categoria di lavoratori, a seconda del titolo di studio o della professionalità posseduta, avvenga in quattro distinte qualifiche. a ciascuna delle quali corrispondono due parametri retributivi (uno normale e l'altro super). Ecco i livelli:

Livello A: Sono inquadrati i collaboratori generici, non addetti all'assistenza di persone, come avviene, ad esempio, per la colf che svolge mansioni relative alla pulizia della casa o di aiuto in cucina, mansioni di assistenza ad animali domestici come avviene per le dog-sitter. Nel livello super vanno, invece, inquadrare le colf che danno compagnia a persone autosufficienti senza effettuare alcuna prestazione di lavoro e le baby-sitter.

Livello B: Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni come la collaboratrice generica polifunzionale, che svolge mansioni di pulizia e riassetto della casa o di addetto alla cucina, oppure i giardinieri, gli autisti e i custodi di abitazioni private. Nel parametro super rientrano gli assistenti a persone autosufficienti (anziani o bambini), ivi comprese le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C: Sono inquadrati in C i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base sia teoriche che tecniche, operano con totale autonomia e responsabilità. Nel parametro super è, invece, inquadrato l'assistente di persone non autosufficienti (senza formazione specifica), che svolge anche le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello D: Appartengono a questo livello i collaboratori familiari con specifici requisiti professionali che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento (maggiordomo, capo cuoco, ecc.) Nel parametro super sono inquadrati gli assistenti a persone non autosufficienti (con specifica formazione).

Il contratto di categoria prevede, poi, un'altra figura professionale che va incontro alle esigenze delle famiglie in cui ci sono bambini piccoli o anziani: quella della lavoratrice domestica "addetta esclusivamente alle prestazioni d'attesa durante le ore notturno". Si tratta, in pratica di una lavoratrice domestica senza alcuna preparazione infermieristica, che garantisce dalle otto di sera di sera alle otto del mattino successivo, la presenza in casa di un adulto in grado di intervenire, in caso di bisogno, per eventuali emergenze.

In considerazione del fatto che sono pochi i casi in cui si ricorre per i bisogni della propria famiglia a figure così professionalizzate, ci occuperemo soltanto delle tradizionali "colf" e "badanti". I rapporti di lavoro che queste ultime instaurano con il proprio datore di lavoro sono generalmente di tre tipi:

a) Colf a servizio intero. È il caso che si verifica quando la lavoratrice domestica abita presso il datore di lavoro, usufruendo, oltre che della retribuzione, del vitto e dell'alloggio. Fino a qualche anno fa, nella società moderna, fatta, sempre più spesso, di nuclei familiari composti di una o due persone che abitano in appartamenti molto piccoli, questa era una figura sempre più rara. Da qualche anno, invece, la necessità di fornire agli anziani che vivono soli un'assistenza continuativa, richiede sempre più spesso la lavoratrice domestica ad orario intero (quella che con un orrido neologismo è definita "badante")

b) Colf a mezzo servizio Fanno parte di questa categoria quelle lavoratrici che prestano presso la stessa famiglia servizio per almeno 4 ore al giorno o per 24 ore settimanali, se il servizio non è uniforme in tutti i giorni della settimana.

c) Colf ad ore. Rientrano in questa fattispecie le colf che prestano la propria opera in famiglia solo per alcuni giorni alla settimana, e con un orario inferiore alla 24 ore settimanali.

I minimi salariali

Come ogni contratto che si rispetti anche quello delle colf prevede dei minimi salariali validi sia per le lavoratrici domestiche a servizio intero sia per quelle che lavorano ad ora. Anche se si tratta di valori del tutto teorici in quanto la legge della domanda e dell'offerta fa sì che le retribuzioni di mercato siano di gran lunga superiori a quelle previste dal contratto, è bene tenerne conto.

I "minimi" sono aggiornati con cadenza annuale da un meccanismo di adeguamento che è basato su appositi indici ISTAT ed approvato da un'apposita commissione paritaria prevista dal contratto e composta da sindacalisti e da rappresentanti dei datori di lavoro. Ecco i "minimi" sindacali validi, rispettivamente da ottobre 2020 e da gennaio 2021.

	Lavoratori conviventi, retribuzione mensile		Lavoratori non conviventi, retribuzione oraria	
	Dal 1/10/2020	Dal 01/01/2021	Dal 1/10/2020	Dal 01/01/2021
Livello A	636,71 €	645,50 €	4,62 €	4,69 €
Livello AS	752,48 €	762,88 €	5,45 €	5,53 €
Livello B	810,36 €	821,56 €	5,78 €	5,86 €
Livello BS	868,24 €	880,24 €	6,13 €	6,22 €
Livello C	926,14 €	938,94 €	6,48 €	6,57 €
Livello CS	984,01 €	997,61 €	6,83 €	6,93 €
Livello D	1157,65 €*	1173,65 €**	7,88 €	7,99 €
Livello DS	1215,53 €*	1232,33 €**	8,22 €	8,33 €

Il contratto nazionale di lavoro prevede che a ciascun lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore, e per un massimo di sette bienni, spetti un aumento del 4% sulla retribuzione minima contrattuale. Nel calcolo della retribuzione di un collaboratore domestico, quindi, vanno conteggiati anche eventuali scatti d'anzianità maturati.

Indennità di vitto e alloggio

Nel caso in cui la colf viva in famiglia è prevista, accanto allo stipendio, anche un'indennità cosiddetta "per vitto e alloggio". Per il 2020 questa indennità è riportata nella tabella sottostante.

Indennità di Vitto e Alloggio	
Pranzo e/o colazione	1,96
Cena	1,96
Alloggio	1,69

L'orario di lavoro

Con riferimento alla durata della prestazione lavorativa, la legge n. 339/58 non pone limiti all'orario di lavoro dei domestici; essi, invece, sono previsti dal contratto collettivo. In particolare, quest'ultimo dispone che la durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata tra le parti, ma 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 per i lavoratori non conviventi.

Nell'ambito di dette durate massime, l'orario di lavoro è fissato in concreto dal datore di lavoro nei confronti del personale a servizio intero; nel caso di servizio ridotto, invece, esso è concordato fra le parti.

Il contratto di categoria ha, poi, previsto un orario ridotto fino a 30 ore settimanali per i conviventi inquadrati al livello C, B, e BS (cioè ex seconda categoria non addetti all'assistenza di persone non autosufficienti) nonché i lavoratori studenti fino a 40 anni di età.

Per quanto attiene al riposo giornaliero, 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. È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

Il lavoro notturno è 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, va 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 giornata festiva.

La colf che ha un orario di lavoro giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto o, se non è possibile, un'indennità pari al suo valore convenzionale.

È considerato lavoro straordinario, con il conseguente diritto ad una retribuzione maggiorata, quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.

In questi casi lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria 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 giornata festiva.

Se la colf non è convivente le ore di lavoro prestate 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%.

Il riposo settimanale

Secondo il contratto di lavoro, il riposo settimanale 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.

Ma cosa accade se, invece, la colf lavora? Se vengono 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.

Il discorso cambia se la prestazione è richiesta di domenica, visto che il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. In questo caso, 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.

Qualora la colf o la badante sia di una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, è possibile accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata.

Le ferie

Come ci si deve comportare per lo stipendio della colf durante questo mese di vacanza? È stata pagata in modo esatto o c'è il rischio di subire rimostranze e lamentele? I dubbi sono giustificati perché la questione è regolata, in modo alquanto contraddittorio, da tre diverse normative: quella stabilita dall'articolo 2243 del Codice civile, quella prevista dalla legge 339/1958 sul rapporto di lavoro domestico e quella, infine, che scaturisce dall'articolo 17 del contratto di lavoro delle colf.

A prescindere da questo vero e proprio "groviglio" di norme, valga per tutti un consiglio: è sempre opportuno applicare il contratto di lavoro della categoria, anche se esso può essere invocato dalla lavoratrice solo se si è aderenti ad una delle associazioni dei datori di lavoro domestico che hanno sottoscritto il contratto.

Secondo il contratto di categoria, tutte le colf hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie, senza più alcuna distinzione, come avveniva invece in passato, tra chi poteva o meno far valere un'anzianità di servizio superiore ai tre anni.

Il contratto di categoria non si limita, però, solo a quantificare il periodo di riposo della lavoratrice domestica, ma dispone anche l'arco di tempo entro il quale questo riposo deve essere goduto: le ferie devono essere fruite, compatibilmente con le esigenze della famiglia presso cui si presta la propria attività, nei mesi che vanno da giugno a settembre.

Le ferie, che sono irrinunciabili, hanno di regola carattere continuativo. E', però possibile frazionarle in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. Il loro godimento deve avvenire per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione. C'è, però, una eccezione a questa regola: 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 per il massimo di un biennio.

Per quanto riguarda, poi, la retribuzione da corrispondere durante il periodo di ferie, alla lavoratrice deve essere pagato uno stipendio pari a quello a cui avrebbe avuto diritto se avesse lavorato, tenendo anche conto del fatto che se la colf vive in famiglia, lo stipendio deve comprendere anche dell'indennità di vitto e alloggio.

Qualche calcolo in più è necessario quando la "colf" lavora ad ore: in questi casi bisogna risalire sempre allo stipendio mensile, moltiplicando per 52 la retribuzione settimanale e dividendo il tutto per 12. Attenzione, però, ad una importante avvertenza: alla domestica ad ore le ferie vanno pagate solo per i giorni in cui avrebbe lavorato.

Ma cosa succede se la lavoratrice domestica ha un'anzianità di servizio inferiore ad un anno?

In questi casi il periodo di riposo da concedere sarà pari a tanti dodicesimi dei giorni spettanti quanti sono i mesi di servizio effettivo. Così, ad esempio, se è stata assunto a marzo e va in ferie dal 1° agosto, la colf avrà diritto solo a 5/12 dei 26 giorni di riposo previsti dal contratto.

La tredicesima

Allo stesso modo dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, la gratifica natalizia spetta anche alle "colf", senza alcuna distinzione tra quelle che lavorano ad orario pieno presso un'unica famiglia e quelle che prestano la loro attività ad ore.

Le regole per il pagamento alla colf della tredicesima sono contenute nella legge 940/1953 e nel contratto di categoria che prevedono che alla collaboratrice domestica, indipendentemente dall'entità della prestazione lavorativa (giornaliera o settimanale), spetti una gratifica natalizia, pari a una mensilità, da corrispondersi entro il mese di dicembre. Il contratto, poi, precisa che deve considerarsi retribuzione non solo la parte in denaro ma anche quella corrisposta in natura come l'indennità di vitto e di alloggio.

Se la colf viene retribuita con uno stipendio mensile, basterà erogare a dicembre una doppia mensilità, metà a titolo di stipendio corrente e l'altra a titolo di gratifica natalizia. La tredicesima, in questo caso, corrisponde all'importo dello stipendio dell'ultimo mese dell'anno.

Le cose si complicano se la paga è settimanale o oraria: in questo caso l'importo della gratifica si ricava moltiplicando la retribuzione settimanale per le 52 settimane dell'anno e dividendo il risultato per 12; se invece la domestica è retribuita a ore è necessario anzitutto stabilire il salario settimanale, che si ottiene moltiplicando la paga oraria dell'ultimo periodo per il numero delle ore di attività settimanale. Una volta ricavato quest'importo lo si moltiplica per 52 e si divide il risultato per 12.

Se, poi, la colf lavora con orari diversificati, per determinare l'ammontare della tredicesima sarà necessario sommare tutte le retribuzioni corrisposte e dividerle per i mesi di lavoro, al fine di ricavare una specie di salario medio mensile.

Facciamo, ad esempio, il caso in cui la colf abbia prestato per alcuni mesi il proprio lavoro per 30 ore alla settimana e in altri periodi dell'anno abbia ridotto, o addirittura annullato, la propria

prestazione di lavoro. In questa ipotesi bisogna stabilire, carta e penna alla mano, la retribuzione media mensile: per far ciò occorre sommare gli stipendi corrisposti ogni mese (non dimenticando di prendere in considerazione anche il valore convenzionale del vitto e dell'alloggio) e dividendo il tutto per 12. Il risultato che vien fuori sarà la base di calcolo per determinare l'importo della gratifica di fine d'anno.

Se la colf è stata assunta in corso d'anno, la tredicesima è pari a una mensilità intera solo nel caso in cui la domestica abbia prestato attività lavorativa per l'intera durata dell'anno. Quando, invece, la colf è stata assunta dopo il 15 gennaio 2020 l'importo della tredicesima sarà pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro prestati nel 2020, tenendo presente che l'attività lavorativa superiore a 15 giorni vale un intero mese. Così ad esempio alla colf assunta il 20 giugno 2020 spetterà una gratifica pari a 6 dodicesimi e non a 7.

Il pagamento della tredicesima non comporta alcuna conseguenza in materia di versamento dei contributi all'INPS, che sono già stati versati anticipatamente trimestre per trimestre. Nel pagare i contributi il datore di lavoro ha già tenuto conto, volta per volta, anche del rateo di tredicesima mensilità.

Le festività infrasettimanali

Sui riposi dei lavoratori domestici, determinati da festività nazionali che cadono nel corso della settimana, si sono da sempre scontrate due opposte tendenze: da un lato l'atteggiamento del datore di lavoro che ignora (o, meglio, spesso finge di ignorare) i suoi doveri e dall'altro quello della lavoratrice domestica che rivendica, a giusta ragione, il pagamento delle sue spettanze.

Le norme di comportamento per i datori di lavoro domestico su questo argomento sono ampiamente trattate dal contratto nazionale di categoria. Ecco, allora, quello che stabiliscono le norme su questo argomento.

Cominciamo dall'aspetto più semplice che è quello di individuare quali sono le festività nazionali da retribuire con paga doppia o con il riposo.

Anche per le "colf" vale il calendario civile e, quindi, sono considerate festive le giornate del 1° gennaio, del 6 gennaio, il Lunedì di Pasqua, il 25 aprile, il 1° maggio, il 2 giugno, il 15 agosto, il 1° novembre, l'8 dicembre, il giorno di Natale, il 26 dicembre e, da ultimo, il giorno del Santo Patrono. Le festività sono in tutto 12 e in queste occasioni la colf ha diritto a riposare e ad ottenere per intero la retribuzione a cui avrebbe avuto diritto se avesse lavorato.

Ma cosa accade se, nonostante il dì di festa, la colf rinuncia spontaneamente al riposo o viene chiamata al lavoro dal padrone di casa per improvvise esigenze familiari? In questi casi alla lavoratrice spetta, oltre alla normale retribuzione di fatto giornaliera, anche il pagamento delle ore lavorate con la maggiorazione dovuta per il lavoro festivo. Le cose si complicano se la festività nazionale cade di domenica.

In questa ipotesi la colf ha diritto al recupero della festività in un'altra giornata o, in alternativa, al pagamento di un compenso pari ad un ventiseiesimo dello stipendio corrisposto ogni mese. Nel computo dello stipendio va inoltre conteggiato, se la colf vive in famiglia, anche la quota di salario convenzionale che spetta per l'indennità di vitto e alloggio. Le regole che abbiamo appena illustrato non valgono solo quando la colf è a servizio intero, ma si applicano anche quando la colf lavora ad ore. In questi casi, le festività nazionali e quelle infrasettimanali devono essere retribuite in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione corrisposta mensilmente ovvero ad un sesto della paga settimanale.

I permessi retribuiti

Il contratto di categoria prevede che i lavoratori domestici 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, il cui svolgimento coincide anche parzialmente con l'orario di lavoro.

I permessi spettano nella misura di 16 ore annue per i lavoratori conviventi e di 12 ore annue per i lavoratori non conviventi con orario di almeno 30 ore settimanali:

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

Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il secondo ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi. In caso di nascita di un figlio, al lavoratore padre spettano le giornate di permesso retribuito e di congedo facoltativo, nella misura prevista dalla normativa vigente.

Le colf possono, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.

E', poi, possibile, per i lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi, 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.

Nel caso di episodi collegati alla cosiddetta "violenza di genere" la lavoratrice domestica ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. La "violenza di genere", secondo le norme dell'art. 24 del D.lgs. 80/2015, deve essere debitamente certificata dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

Durante il periodo di congedo, che 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, la lavoratrice 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.

Se si sposa, poi, al lavoratore spetta un congedo retribuito di 15 giorni di calendario. 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 sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro.

Il preavviso

La cessazione del rapporto di lavoro domestico può avvenire per dimissioni del lavoratore o per licenziamento. In ambedue le ipotesi le parti devono, però, osservare un periodo minimo di preavviso, ovvero chi decide la cessazione è tenuto a dare all'altra parte un'apposita comunicazione in anticipo. Se la "colf" può far valere presso la famiglia un'"anzianità" inferiore ai 5 anni, il preavviso deve essere di 15 giorni in caso di licenziamento o di 7 giorni e mezzo nell'ipotesi di dimissioni. Se, invece, la lavoratrice domestica è al servizio dello stesso datore di lavoro da più di 5 anni, il periodo di preavviso si raddoppia: 30 giorni in caso di licenziamento e 15 per le dimissioni. Per le colf ad ore con contratti fino a 24 ore settimanali esso si riduce a 8 e 15 giorni, rispettivamente nel caso di anzianità inferiori o superiori ai due anni.

Nel caso in cui, però, il datore di lavoro ha intenzione di licenziare la propria "colf" e non vuole osservare il periodo di preavviso, alla lavoratrice domestica compete un'indennità pari alla retribuzione che gli sarebbe stata corrisposta durante il periodo di preavviso spettante.

Non c'è alcun obbligo di pagare il preavviso se il licenziamento avviene durante il periodo di prova ma occorrerà, comunque, corrispondere al lavoratore la retribuzione e le eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.

Quando, invece, è la "colf" a voler troncare ogni rapporto di lavoro con la famiglia e non ritiene di dover effettuare nessuna prestazione durante il preavviso, il datore di lavoro tratterrà dalla liquidazione l'importo equivalente alla retribuzione pattuita. In ogni caso, comunque, il preavviso non va rispettato se le dimissioni o il licenziamento avvengono per giusta causa.

In caso di morte del datore di lavoro, il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso appena indicati e i familiari coabitanti, risultanti dallo stato di famiglia, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

La liquidazione

Sia per le dimissioni che per il licenziamento, alla colf spetta la liquidazione o, meglio, il trattamento di fine rapporto. Per i periodi di servizio dal 1990 in poi, esso si determina, anno per anno, sommando tutte le retribuzioni corrisposte in ciascun mese (tredicesima compresa) e dividendo il risultato per 13,5. Gli importi così ottenuti vanno - prima di sommarli tra di loro - rivalutati, ad eccezione di quello relativo all'anno in corso, per 1,5 punti più il 75 per cento dell'indice Istat del costo della vita. Per il personale già in servizio prima del 1990 si applicano norme speciali alquanto complicate.

Il TFR deve essere pagato soltanto a fine rapporto o può essere pagato un po' per volta, anno per anno? La legge consente che il TFR venga pagato ogni anno a condizione che la colf sia d'accordo; se invece la lavoratrice non vuole, il datore di lavoro non può anticipare il momento del pagamento.

Analogamente, se la lavoratrice chiede il pagamento anticipato, occorre che il datore di lavoro sia d'accordo. Altrimenti il TFR rimane bloccato e la lavoratrice può ottenerlo solo dopo otto anni di servizio: in questo caso infatti la legge concede un anticipo pari al 70% di quanto già maturato.

L'assicurazione è obbligatoria

Secondo le statistiche il settore di attività dove è più frequente l'evasione contributiva è quello del lavoro domestico. L' "eccessiva onerosità dei versamenti INPS" (per una colf pagata a 9 euro all'ora, il contributo orario da versare è di 1,62 euro!!!), la difficoltà di "beccare" in flagranza il datore di lavoro inadempiente e, talvolta, anche, la complicità della stessa "colf" sono, infatti, un'ottima scusante per evitare il pagamento dei contributi per la pensione e per la malattia. Questo facile e illegittimo "risparmio" può, però, costare assai caro: un incidente accaduto alla lavoratrice domestica tra le mura di casa, una segnalazione fatta all'INPS dal vicino invidioso e, magari, anche la denuncia di una colf che ci aveva invece garantito di non essere interessata al versamento dei contributi, possono costarci una somma assai rilevante in termini di sanzioni e di interessi per il mancato versamento.

Chi si avvale del lavoro di una colf o di una baby-sitter deve effettuare il versamento all'INPS dei contributi previdenziali. Non ha assolutamente rilievo, ai fini dell'obbligo contributivo, la circostanza che la lavoratrice sia già pensionata o che presti attività per solo poche ore di lavoro alla settimana: anche per una sola ora di lavoro vanno pagati i contributi. L'obbligo sussiste anche se la colf è già assicurata presso un altro datore di lavoro o per un'altra attività. I versamenti, poi, vanno fatti anche se la colf è già pensionata o è di nazionalità estera.

Se la colf si ammala

Se la colf si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non le paga alcuna indennità. Infatti, il contributo versato all'INPS assicura le prestazioni sanitarie e farmaceutiche, ma non il diritto all'indennità di malattia, a differenza di quanto accade per la generalità degli altri lavoratori. Il lavoratore domestico ammalato è obbligato a comunicare al datore di lavoro domestico l'assenza "entro l'orario di inizio" del lavoro. Poi, entro il giorno dopo, deve farsi rilasciare dal medico curante il certificato medico di diagnosi, che va presentato al datore di lavoro entro i due giorni successivi. Ovviamente se il lavoratore è convivente e ammalato in casa del datore di lavoro, è possibile evitare la presentazione del certificato. Per la durata della malattia la colf ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e una retribuzione ridotta, secondo questi criteri: la conservazione del posto spetta per 10 giorni di calendario in presenza di sei mesi di anzianità, per 45 giorni per anzianità oltre i sei mesi e fino a due anni e, infine, per 180 giorni in presenza di anzianità superiore ai due anni (in caso di malattie oncologiche questi termini aumentano del 50 per cento); per quanto attiene alla retribuzione il datore di lavoro deve pagare la retribuzione, rispettivamente, per 8,10 e 15 giorni, in misura pari alla metà della paga normale per i primi tre giorni ed alla paga normale per i giorni successivi.

In materia di malattia della colf c'è, poi, da segnalare l'esistenza dal 2010 della CAS.SA.COLF ovvero l'assicurazione sanitaria per colf e badanti, prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro. I datori di lavoro iscritti alle Associazioni datoriali dei datori di lavoro domestico che hanno sottoscritto il contratto sono tenuti ad iscrivere sé stessi e i propri lavoratori domestici.

Nel caso in cui sia i lavoratori che i datori di lavoro siano iscritti a **CAS.SA.COLF**, i lavoratori domestici possono beneficiare, in caso di ricovero di durata pari o superiore a 3 giorni in istituti di cura pubblici o privati, di un'indennità giornaliera di € 30,00 per complessivi 20 giorni in un anno e, in caso di convalescenza seguente al ricovero certificata dal medico, della medesima indennità per ulteriori 15 giorni in un anno. Tale indennità non è ammessa per i ricoveri in forma di "day hospital". È previsto, inoltre, un rimborso integrale, entro il limite di € 300,00 per persona e per anno civile delle spese sostenute dai lavoratori per tickets sanitari relativi a prestazioni "di alta specializzazione", effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale o da esso accreditate.

Se la colf si fa male.....

Gli incidenti che capitano nello svolgimento delle faccende di casa sono la causa di molti degli infortuni che avvengono tra le pareti domestiche. Nulla di preoccupante se l'incidente non comporta grossi danni fisici e se è avvenuto alla padrona di casa o a qualche familiare; qualche complicazione in più c'è, invece, se l'infortunata è la "colf". Anche se, infatti, abbiamo provveduto a fornire alla lavoratrice il pronto intervento medico e siamo in regola con il versamento dei contributi all'INPS (una quota di questi versamenti riguarda anche l'assicurazione INAIL), c'è da denunciare l'infortunio nei termini previsti dalla legge per evitare sanzioni civili e penali. La denuncia rispettando alcune semplici ma tassative regole.

Vediamo come bisogna comportarsi a seconda del tipo di infortunio:

- 1) Nel caso in cui il certificato del medico dichiari l'infortunio guaribile in tre giorni, il datore di lavoro non è tenuto ad alcuna denuncia; l'INAIL, infatti, in questo caso non corrisponde all'interessata alcuna indennità
- 2) Se, invece, l'incidente provoca l'inabilità della lavoratrice per almeno 4 giorni, il datore di lavoro domestico deve comunicare all'INAIL entro due giorni, per via telematica collegandosi al sito www.inail.it, l'avvenuto, allegando il referto del pronto soccorso o il certificato del medico. In questa ipotesi va data notizia dell'incidente anche all'autorità di pubblica sicurezza.
- 3) Nel malaugurato caso che l'incidente abbia provocato o rischi di provocare la morte della lavoratrice, non c'è tempo da perdere: la denuncia va fatta entro 24 ore dall'infortunio anche via fax o telegramma.
- 4) Se, poi, l'inabilità, inizialmente preventivata per una durata inferiore ai quattro giorni, si prolunga, il termine per la denuncia decorre dal quarto giorno

L'indennità per infortunio

In caso di infortunio sul lavoro, alla colf spettano, a carico dell'INAIL, le seguenti prestazioni:

- un'indennità giornaliera per l'inabilità temporanea;
- una rendita per l'inabilità permanente, quando l'attitudine al lavoro viene ridotta in via permanente in misura superiore al 10 per cento;
- una rendita ai superstiti ed un assegno una volta tanto, in caso di morte.

L'importo di tutte queste indennità è rapportato alla classe di contribuzione oraria sulla quale sono versati i contributi INPS; in aggiunta alle indennità economiche, di cui abbiamo parlato, alla lavoratrice infortunata spettano le cure mediche e chirurgiche, compresi gli accertamenti clinici, nonché la fornitura delle eventuali protesi. Ma cosa accade se la prognosi dell'infortunio è preventivata per meno di quattro giorni e, quindi, non è prevista alcuna prestazione a carico dell'INAIL? In questi casi, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere alla colf la retribuzione pattuita, ivi compresa l'eventuale indennità di vitto e alloggio.

Quando nasce il bebè: l'indennità di maternità

Anche la colf incinta, come per le altre lavoratrici dipendenti, è tutelata dalle norme a tutela della maternità. In caso di gravidanza la colf ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, a non lavorare e ad avere parte della retribuzione. Dall'inizio della gestazione fino al momento della astensione obbligatoria del lavoro la colf non può essere licenziata se non per mancanze gravissime.

Come per tutte le altre mamme, il divieto di adibire la colf al lavoro scatta:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
- durante il periodo che va dalla data presunta a quella effettiva del parto;
- durante i tre mesi successivi al parto.

Durante i cinque mesi di assenza obbligatoria dal lavoro, la colf ha diritto ad ottenere dall'INPS (la famiglia datrice di lavoro è esonerata dall'anticipare queste somme). un'indennità di maternità, pari all'80% del salario convenzionale sul quale sono versati i contributi orari. Nel calcolo dell'indennità valgono solo i periodi di lavoro svolti come colf e non anche altre eventuali attività contemporanee svolte in differenti settori di lavoro.

Attenzione, però, ad un'importante condizione: contrariamente a ciò che avviene per le altre lavoratrici subordinate, la colf può riscuotere l'indennità Inps solo se:

- nei 24 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria ha versato 52 contributi settimanali, anche se in settori diversi da quello del lavoro domestico;
- in alternativa, nei 12 mesi anteriori all'inizio dell'assenza obbligatoria ha versato almeno 26 contributi settimanali, anche in settori diversi da quello del lavoro domestico.

Per consulenza personalizzata e presentazione di
eventuali domande
il Patronato INAS CISL è a tua disposizione.



Chiama il numero verde per trovare la sede più vicina



Rilasciato sotto Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/).

Per ricevere direttamente "Previdenza Flash" inviate una e-mail a : p.zani@tuttoprevidenza.it con all'oggetto "Previdenza Flash" e come testo "sì"