



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 55 2013

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

- Rinnovo contrattuale: collaboratori familiari (lavoro domestico)

In data **21 maggio 2013**, tra FIDALDO, DOMINA, FILCAMSCGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, FEDERCOLF, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il **rinnovo del CCNL 16 febbraio 2007** per i prestatori di lavoro domestico, scaduto il **28 febbraio 2011**.

L'ipotesi di accordo decorre dal **1° luglio 2013** e **scade il 31 dicembre 2016**.

Di seguito le principali novità.

ORARIO DI LAVORO

L'ipotesi di CCNL introduce una **nuova tabella retributiva (tabella G)** da applicare nel caso in cui:

- il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno, addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, inquadrati nei livelli CS o DS,
- assuma in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei **livelli CS o DS**, con **prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza**.

TABELLA G (valori del 2013)	
CS	7,14
DS	8,61

RIPOSO SETTIMANALE

Con l'ipotesi di rinnovo viene specificato che il **riposo settimanale, per i lavoratori non conviventi, è pari a 24 ore e deve essere goduto esclusivamente nella giornata della domenica**.

Resta fermo invece, per i **lavoratori conviventi, il diritto a 36 ore di riposo settimanale**, di cui 24 ore devono essere godute la domenica e le restanti 12 ore in qualsiasi altro giorno della settimana,

concordato tra le parti.

FESTIVITÀ

Il rinnovo contrattuale stabilisce che:

- ai **lavoratori retribuiti ad ore**,
- le festività elencate nell'art. 17 del CCNL,
- debbano essere **retribuite "sulla base della normale paga oraria raggugliata ad 1/6 dell'orario settimanale**. Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa."

Preme evidenziare, a riguardo, che la **precedente disposizione contrattuale** prevedeva che per i rapporti di lavoro ad ore le festività venissero **retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile**.

FERIE

Viene confermato il diritto del lavoratore ad un **periodo annuale di ferie di 26 giorni lavorativi**, indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro.

Tuttavia, con l'accordo in esame viene stabilito che:

- ai **lavoratori retribuiti ad ore deve essere corrisposta, per ogni giorno di ferie godute, una retribuzione raggugliata ad 1/6 dell'orario settimanale**;
- ai fini del computo delle ferie, la settimana lavorativa (indipendentemente dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale) è comunque considerata di sei giorni lavorativi, dal lunedì al sabato;
- **il godimento delle ferie non interrompe la maturazione di tutti gli istituti contrattuali**.

MATRIMONIO

Viene stabilito che:

- il lavoratore può scegliere di fruire del **congedo matrimoniale** anche non in coincidenza con la data del matrimonio, purché **entro il termine di 1 anno dalla stessa** e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro;
- **la mancata fruizione del congedo matrimoniale a causa di dimissioni del lavoratore non determina alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva**.

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

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 e convalidate (in sede sindacale, presso la DTL o il Centro per l'impiego, oppure mediante sottoscrizione del modello COLD-VAR).

Viene inoltre precisato che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il suddetto periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, **la lavoratrice non è tenuta al preavviso**.

MALATTIA

Come noto, in caso di malattia al lavoratore (convivente o non convivente) spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:

- per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, **10 giorni** di calendario;
- per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, **45 giorni** di calendario;
- per anzianità oltre i 2 anni, **180 giorni** di calendario.

Con l'accordo di rinnovo viene stabilito che i suddetti periodi sono **augmentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.**

RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA

Con l'ipotesi di accordo viene stabilito che:

- **almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro,**
- **il datore di lavoro deve rilasciare al lavoratore un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.**

AGGIORNAMENTO MINIMI RETRIBUTIVI

Tramite l'inserimento del punto 6) tra i "Chiarimenti a verbale" del CCNL, le Parti prevedono **l'aggiornamento degli attuali minimi retributivi** nella seguente misura:

- **euro 7,00** con decorrenza dal **1° gennaio 2014,**
- **euro 6,00** con decorrenza dal **1° gennaio 2015,**
- **euro 6,00** con decorrenza dal **1° gennaio 2016**

per i **lavoratori conviventi** inquadrati nel **livello BS** della tabella A, ed in misura proporzionale per gli altri livelli/tabelle.

L'aggiornamento retributivo annuale verrà effettuato dall'apposita Commissione nazionale sui minimi retributivi comprensivi dei suddetti aumenti.

PERMESSI E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Come noto, i **lavoratori a tempo pieno e indeterminato**, con **anzianità di servizio** presso il datore di lavoro di **almeno 12 mesi**, possono usufruire di **40 ore di permesso retribuito** all'anno per la frequenza di **corsi di formazione professionale specifici** per collaboratori o assistenti familiari.

Con l'accordo in esame viene stabilito che il suddetto monte ore potrà essere utilizzato anche per le eventuali **attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno, previa esibizione, da parte del lavoratore, di apposita documentazione riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.** Viene esclusa, in ogni caso, la possibilità di cumulo pluriennale dei suddetti permessi.

LETTERA DI ASSUNZIONE

L'ipotesi di CCNL stabilisce che nella lettera di assunzione debba essere indicata, in aggiunta agli elementi obbligatori elencati nell'art. 6 del CCNL e ad eventuali clausole specifiche, l'applicazione dell'art. 52 del medesimo CCNL che disciplina i contributi di assistenza contrattuale.

Si ricorda, a riguardo, che i suddetti contributi sono dovuti sia dal datore di lavoro (nella misura oraria di euro 0,02), che dal lavoratore (nella misura oraria di euro 0,01).

SOSPENSIONI DI LAVORO EXTRAFERIALI

L'accordo prevede che:

- per gravi e documentati motivi,
- il lavoratore può richiedere un periodo di **sospensione extraferiale**, senza maturazione di alcun elemento retributivo, per un **massimo di 12 mesi**.

Il datore di lavoro può accogliere, o meno, la richiesta del lavoratore.

TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

L'art. 27 del CCNL, **introdotto ex novo**, stabilisce che:

- ogni lavoratore ha diritto ad un **ambiente di lavoro sicuro e salubre**, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici. A tal fine il datore di lavoro è tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un **adeguato interruttore differenziale (c.d. "salvavita")**;
- il datore di lavoro deve **informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici**. Tale informativa si deve realizzare all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la **consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'Ente bilaterale di settore — Ebincolf**.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO

Come noto, il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

- rapporti di lavoro non inferiori a 25 ore settimanali:
 - 15 giorni di calendario, fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro;
 - 30 giorni di calendario, oltre 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro;
- rapporti di lavoro inferiori a 25 ore settimanali:
 - 8 giorni di calendario, fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro;
 - 15 giorni di calendario, oltre 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro.

Al fine di tutelare le **lavoratrici madri**, con l'ipotesi di accordo viene stabilito che i suddetti **termini di preavviso saranno raddoppiati, qualora il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del 31° giorno successivo al termine del congedo di maternità**.

Viene inoltre stabilito che:

- qualora il rapporto di lavoro sia cessato mediante **intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, è tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento**;
- **le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate**, alternativamente
 - in sede sindacale,
 - presso la DTL o il Centro per l'impiego,

- sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi (COLD-VAR).

19 luglio 2013

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.