

COLLABORATORI FAMILIARI - Lavoro domestico

1° luglio 2013 - 31 dicembre 2016

*Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dal **c.c.n.l. 20 febbraio 2014** per i prestatori di lavoro domestico aderenti alla Federazione italiana datori di lavoro domestico (FIDALDO) e all'Associazione nazionale datori di lavoro domestico (DOMINA)*

<u>DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO</u>	
<u>ASSUNZIONE</u>	<u>ASSENZE</u>
<u>DIRITTI SINDACALI</u>	<u>ESTINZIONE DEL RAPPORTO</u>
<u>RETRIBUZIONE</u>	<u>ASSISTENZA INTEGRATIVA</u>
<u>DURATA DELLA PRESTAZIONE</u>	<u>CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</u>
<u>LUOGO DELLA PRESTAZIONE</u>	
<u>PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI</u>	
<u>LAVORO A TERMINE</u>	<u>LAVORO RIPARTITO</u>
<u>CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE</u>	
<u>PREVIDENZA INTEGRATIVA</u>	
<u>FONDO PENSIONE</u>	

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in 4 livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito super. I lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. sono inquadrati nella nuova classificazione sulla base delle mansioni svolte.

Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.

Livello D super

Rientrano in questo livello i profili espressamente indicati dal c.c.n.l.: assistente a persone non autosufficienti formato (*); direttore di casa.

Livello D

Collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Livello C super

Rientra in questo livello il profilo espressamente indicato dal c.c.n.l.: assistente a persone non autosufficienti non formato.

Livello C

Collaboratori 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.

Livello B super

Rientra in questo livello il profilo espressamente indicato dal c.c.n.l.: assistente a persone autosufficienti.

Livello B

Collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché al livello esecutivo.

Livello A super

Rientrano in questo livello i profili espressamente indicati dal c.c.n.l.: addetto alla compagnia e baby sitter.

Livello A

Collaboratori familiari generici non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza, maturata anche presso diversi datori di lavoro, non superiore a 12 mesi; lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

(*) La formazione si intende conseguita quando il lavoratore sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore.

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione alla categoria di inquadramento contrattuale:

<i>Livelli</i>	<i>Durata/giorni</i>
DS e D	30
altri livelli	8

Nota alla tabella

- Durata: giorni di effettivo lavoro.

La decorrenza del periodo di prova è sospesa in caso di malattia, infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Al lavoratore proveniente da altra regione e che non abbia ancora trasferito la propria residenza è dovuto, in caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova (non per giusta causa), un preavviso di 3 giorni.

DIRITTI SINDACALI

I componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni di categoria hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organismi suddetti, nella misura di 6 giorni lavorativi nell'anno.

La comunicazione deve essere data al datore di lavoro di norma 3 giorni prima, presentando la richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni sindacali di appartenenza.

RETRIBUZIONE

Retribuzione mensile

Minimi tabellari

Qualora la retribuzione globale di fatto dei lavoratori conviventi in atto al 28 febbraio 2007 sia inferiore ai minimi tabellari determinati dal c.c.n.l., la relativa differenza sarà dovuta, per il 50% dal 1° marzo 2007 e per la restante parte dal 1° gennaio 2008.

Per effetto dell'aumento stabilito dal 1° gennaio 2014 e dall'adeguamento ISTAT 2014 i minimi di retribuzione sono i seguenti (la prossima variazione dei minimi è prevista con decorrenza 1° gennaio 2015 e 1° gennaio 2016).

Dal 1° gennaio 2014

Conviventi

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>	<i>Indennità di funzione</i>
DS	1.173,83	165,31
D	1.117,93	165,31
CS	950,25	---

C	894,36	---
BS	838,45	---
B	782,55	---
AS	726,66	---
A	614,86	---

Conviventi con orario ridotto (30 ore settimanali)

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
C	648,39
BS	586,91
B	558,97

Nota alla tabella

- Lavoratori dei livelli C, BS e B e lavoratori studenti. Per questi la retribuzione in natura viene corrisposta per intero.

Non conviventi

<i>Livelli</i>	<i>Importi orari</i>
DS	7,93
D	7,60
CS	6,58
C	6,26
BS	5,93
B	5,59
AS	5,27
A	4,47

Assistenza notturna ()*

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
DS	1.349,92
CS	1.092,78
BS	964,22

 (*) La retribuzione indicata nella tabella viene corrisposta al personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), ovvero per discontinue prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti, qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20:00 e le ore 8:00, fermo restando l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della eventuale cena e di un'ideale sistemazione per la notte. L'assunzione deve risultare da atto scritto in cui siano indicate l'ora di inizio e quella di cessazione dell'assistenza ed il suo carattere di prestazione discontinua.

Presenza notturna ()*

<i>Categorie</i>	<i>Importi mensili</i>
Categoria unica	645,61

 (*) La retribuzione indicata nella tabella viene corrisposta al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna nella fascia oraria ricompresa tra le ore 21 e le ore 8. Per la durata d'eventuali prestazioni diverse dalla presenza spetta la retribuzione oraria prevista per i lavoratori non conviventi.

Assistenza a persone non autosufficienti in sostituzione dei titolari ()*

<i>Livelli</i>	<i>Importi orari</i>
DS	8,61

CS	7,14
----	------

(*) La retribuzione indicata nella tabella viene corrisposta al personale che presta assistenza a persone non autosufficienti con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari.

Variazione periodica dei minimi e dell'indennità di funzione

I minimi di retribuzione e l'indennità di funzione vengono adeguati annualmente da un'apposita Commissione paritetica nazionale, in funzione degli incrementi del costo della vita rilevati dall'ISTAT.

Le variazioni decorrono dal 1° gennaio di ogni anno.

Per i relativi importi si veda la sezione Dati retributivi.

Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 22 maggio 1972 per ciascun biennio di servizio prestato ogni lavoratore ha diritto ad un aumento del 4% sul minimo di retribuzione.

Ogni lavoratore può maturare un massimo di 7 aumenti.

A decorrere dal 1° agosto 1992, gli scatti biennali di anzianità non sono assorbibili da eventuali retribuzioni comunque superiori ai minimi contrattuali.

Elementi retributivi ultramensili

E' prevista la corresponsione, entro il mese di dicembre, di una tredicesima mensilità, nella misura di una mensilità di retribuzione globale di fatto (comprensiva dell'indennità di vitto e alloggio).

Se il servizio prestato è inferiore all'anno vengono corrisposti tanti dodicesimi quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

Indennità variabili

E' prevista la corresponsione di un'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, fissata nella misura di € 4,69 giornalieri (€ 1,637 per ciascun pasto; € 1,416 per l'alloggio).

Tali valori vengono adeguati annualmente dall'apposita Commissione paritetica incaricata di stabilire le variazioni dei minimi di retribuzione. Per i relativi importi si veda la sezione Dati retributivi.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata normale dell'orario di lavoro viene concordata fra le parti con un massimo di:

- 10 ore giornaliera non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;

- 8 ore giornaliera non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

I lavoratori conviventi dei livelli C, B e B super ed i lavoratori studenti di età compresa tra i 16 ed i 40 anni frequentanti corsi di studio per il conseguimento di un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali; l'articolazione del loro orario sarà la seguente:

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 3 giorni settimanali.

Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato saranno retribuite con la retribuzione globale oraria di fatto, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata, ovvero con la retribuzione globale di fatto oraria con la maggiorazione per lavoro straordinario, se collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia.

L'assunzione va effettuata per iscritto, con indicazione dell'orario di lavoro concordato, nell'ambito delle suindicate fasce.

Con atto scritto il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro può essere trasformato in rapporto di convivenza a tempo parziale.

Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata (ogni 24 ore, nel caso di prestazioni assistenziali di attesa notturna) e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6:00 e le ore 14:00 oppure tra le 14:00 e le 22:00, ad un riposo intermedio (normalmente nelle ore pomeridiane) non inferiore a 2 ore.

Può essere concordato il recupero di eventuali ore non lavorate (massimo 2 giornalieri).

Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore spetta comunque, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, la fruizione del pasto (non computata nell'orario di lavoro) ovvero un'indennità pari al suo valore convenzionale.

Il datore di lavoro che ha uno o più dipendenti a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livv. CS o DS, può assumere lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livv. CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo.

La retribuzione oraria, comprensiva delle maggiorazioni previste, sarà la seguente:

- liv. CS: € 7,14;

- liv. DS: € 8,61.

Per gravi e documentati motivi il lavoratore può chiedere una sospensione di lavoro extraferiale per un massimo di 12 mesi, senza maturazione di alcun elemento retributivo.

Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario contrattuale giornaliero o settimanale (salva la possibilità di recupero delle ore non lavorate).

La prestazione di lavoro straordinario deve essere richiesta con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità imprevedute. In caso di emergenza, senza carattere di continuità, le prestazioni negli orari di riposo notturno e diurno sono da considerarsi normali e danno luogo solo al prolungamento del riposo stesso.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali, calcolate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>%</i>
diurno	25
notturno	50
festivo o domenicale	60

Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi eccedenti le 40 ore e fino alle 44 ore settimanali, se eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6:00 e le ore 22:00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorata del 10%.

Lavoro notturno

E' considerato notturno il lavoro eseguito dalle 22 alle 6.

Per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita la maggiorazione del 20%, calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto. Detta maggiorazione non spetta al personale non infermieristico assunto per prestazioni discontinue di assistenza notturna o per prestazioni esclusivamente d'attesa, per il quale sono stabiliti appositi minimi contrattuali.

Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo è stabilita la maggiorazione del 60%, calcolata sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

Riposo settimanale

Il riposo settimanale per i lavoratori conviventi è pari a 36 ore di cui 24 ore coincidenti con la domenica e 12 ore da godere in un altro giorno della settimana concordato tra le parti.

Le prestazioni eventualmente effettuate nel giorno di riposo settimanale (24 ore) sono compensate con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto e comportano la concessione di altrettante ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente.

Eventuali prestazioni effettuate nel giorno concordato tra le parti (12 ore) danno diritto ad una maggiorazione del 40% per le ore prestate, salvo che tale riposo non venga goduto in altro giorno della stessa settimana.

Il riposo settimanale per i lavoratori non conviventi è di 24 ore e deve essere goduto di domenica.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove si svolge il lavoro.

Per le prestazioni effettuate durante tali festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il compenso per le ore effettivamente prestate con la retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo.

In caso di coincidenza di una festività con la domenica ai lavoratori viene attribuita una giornata di riposo aggiuntiva o, in alternativa, un trattamento pari ad 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

In caso di rapporto di lavoro a ore, le festività saranno retribuite con la normale paga oraria ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale. Vanno retribuite tutte le festività cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giorni fosse prevista o meno la prestazione lavorativa.

Ferie

Per ogni anno di servizio prestato, al lavoratore spetta un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (*), frazionabile in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti.

La retribuzione per il periodo feriale è pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile, comprensiva, per coloro che usufruiscono di vitto e alloggio, dell'indennità sostitutiva

I lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, quelli con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione ragguagliata a 1/6 dell'orario settimanale, per ogni giorno di ferie goduto.

In caso di servizio iniziato o cessato in corso d'anno spettano al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestati.

Durante le ferie maturano tutti gli istituti contrattuali.

(*) Fermo restando che agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario settimanale, è considerata di 6 giorni lavorativi dal lunedì al sabato.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferta

Ove richiesto dal datore di lavoro, il lavoratore convivente è tenuto a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie, dove usufruirà dei riposi settimanali.

In tali casi, al lavoratore compete:

- il rimborso delle eventuali spese di viaggio che abbia direttamente sostenuto in tali occasioni;

- una diaria giornaliera pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera per tutti i giorni nei quali sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Trasferimento

La comunicazione del trasferimento in altro comune deve essere effettuata al lavoratore per iscritto con preavviso di almeno 15 giorni.

Per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, oltre al rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé e per i propri effetti personali ove non vi provveda il datore di lavoro, al lavoratore trasferito deve essere corrisposta una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto spettante per tale periodo.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso ove non sia stato rispettato il termine di preavviso.

ASSENZE

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi nell'anno solare (intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento):

Anzianità di servizio	Giorni
fino a 6 mesi	10
da 6 mesi a 2 anni	45
oltre 2 anni	180

Nota alla tabella

- I giorni si intendono di calendario. I periodi suddetti sono aumentati del 50% in caso di malattia oncologica documentata.

Trattamento economico

In caso di malattia il datore di lavoro deve erogare - per un periodo massimo di 8, 10 e, rispettivamente, 15 giorni complessivi nell'arco dell'anno, in relazione alle anzianità di servizio indicate nelle tabelle - per i primi tre giorni consecutivi, una quota pari al 50% della retribuzione globale di fatto, dal quarto giorno in poi, una quota pari al 100%.

L'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

E' previsto, inoltre, un trattamento integrativo di malattia per il quale si rinvia al par. *Assistenza integrativa*.

Infortunio sul lavoro **Conservazione del posto**

In caso di infortunio i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi (intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento):

Anzianità di servizio	Giorni
fino a 6 mesi	10
da 6 mesi a 2 anni	45
oltre 2 anni	180

Nota alla tabella

- I giorni si intendono di calendario.

Trattamento economico

In caso di infortunio, il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni.

L'indennità sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

E' previsto, inoltre, un trattamento integrativo di infortunio per il quale si rinvia al par. *Assistenza integrativa*.

Maternità

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

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario (la retribuzione è comprensiva dell'indennità di vitto e alloggio per coloro che ne usufruiscono).

Il congedo può essere fruito anche non in coincidenza con la data di matrimonio, ma entro 1 anno dalla stessa, sempre che il matrimonio sia contratto in costanza di rapporto.

La mancata fruizione del congedo per dimissioni non dà diritto all'indennità sostitutiva.

Diritto allo studio

Lavoratori studenti

I lavoratori iscritti a corsi di studio per il conseguimento del diploma della scuola dell'obbligo o di un diploma professionale specifico hanno diritto a permessi retribuiti per le ore strettamente necessarie allo svolgimento degli esami.

Aggiornamento professionale

I lavoratori assunti a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato e con anzianità di servizio di almeno 12 mesi, possono usufruire di un monte ore annuo (*) di 40 ore di permessi retribuiti per la frequenza a corsi di formazione professionale specifici per collaboratori familiari o assistenti domiciliari, che potrà essere utilizzato anche per attività formative necessarie per il rinnovo del titolo di soggiorno.

(*) I permessi non sono cumulabili pluriennalmente.

Permessi

Permessi retribuiti

Il lavoratore ha diritto, per l'effettuazione di visite mediche documentate, ai seguenti permessi retribuiti:

- 16 ore annue se convivente (ridotte a 12 per i lavoratori con orario fino a 30 ore settimanali);
- 12 ore annue se non convivente (riproporzionate in caso di orario settimanale inferiore a 30 ore).

Nel caso in cui una disgrazia colpisca familiari conviventi, o parenti entro il 2° grado del lavoratore, questi ha diritto ad un permesso retribuito pari a tre giorni lavorativi.

In caso di nascita di un figlio spettano al padre 2 giorni di permesso retribuito.

Permessi non retribuiti

Al lavoratore che ne faccia richiesta per giustificati motivi possono essere concessi brevi permessi non retribuiti (per tali permessi non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio).

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Sono previsti i seguenti periodi di preavviso:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata</i>
Prestazioni di almeno 25 ore settimanali	
- fino al 5°	15 giorni
- oltre il 5°	30 giorni
Prestazioni inferiori a 25 ore settimanali	
- fino al 2°	8 giorni
- oltre il 2°	15 giorni
Portieri, custodi e altro personale che usufruisca di alloggio indipendente	
- fino a 1 anno	30 giorni
- oltre 1 anno	60 giorni

Nota alla tabella

- Durata: giorni di calendario. La retribuzione giornaliera da corrispondere è commisurata ad 1/30 del valore mensile.

I termini di preavviso sono raddoppiati in caso di licenziamento prima del 31° giorno successivo al termine del congedo per maternità.

In caso di licenziamento il lavoratore può richiedere al datore di lavoro un'attestazione scritta di licenziamento.

In caso di dimissioni la durata del preavviso, per i lavoratori con prestazioni di almeno 24 ore settimanali, è ridotta a metà.

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della [L. 29 maggio 1982, n. 297](#).

I datori di lavoro anticiperanno a richiesta del lavoratore e per non più di una volta l'anno, il t.f.r. nella misura massima del 70% di quanto maturato.

ASSISTENZA INTEGRATIVA

La Cassa colf ha lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali ed assicurativi, integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie a favore dei dipendenti collaboratori familiari.

Ai fini delle prestazioni a suo carico, detta Cassa inizia la sua attività dal 1° luglio 2010; il primo periodo di operatività si conclude con il 31 dicembre 2011; i periodi operativi successivi coincidono con gli anni civili (1° gennaio - 31 dicembre).

L'iscrizione alla Cassa è obbligatoria: infatti, l'applicazione del c.c.n.l. comporta l'obbligo dell'iscrizione dei dipendenti e dei datori di lavoro, nonché del versamento dei contributi di assistenza contrattuale a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura oraria complessiva di € 0,03, dei quali € 0,01 a carico del lavoratore.

Il versamento dei contributi è effettuato dal datore di lavoro con periodicità trimestrale all'INPS (ente con il quale è stata stipulata apposita convenzione per la riscossione) entro gli stessi termini di scadenza dei contributi obbligatori ed avvalendosi delle stesse modalità, specificando il codice F2. Pertanto, la prima scadenza per il versamento dei contributi è quella di ottobre 2010.

Per informazioni più dettagliate sulle modalità di versamento dei contributi e sulle prestazioni assicurative erogate si veda il sito www.cassacolf.it.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

E' prevista una contrattazione regionale o di ambito metropolitano, in materia di indennità di vitto e alloggio e di permessi per studio e formazione professionale.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TERMINE

L'assunzione può essere effettuata a tempo determinato a fronte di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

La forma scritta non è richiesta quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non superi i 12 giorni di calendario.

È consentita la proroga del contratto - previo consenso del lavoratore - solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni; questa è ammessa una sola volta a condizione che sia dovuta ad esigenze obiettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; in ogni caso, la durata complessiva del rapporto a termine non può superare i 3 anni.

A titolo esemplificativo, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto nelle seguenti ipotesi:

- esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- sostituzione anche parziale di lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- sostituzione di lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti riconosciuti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
- sostituzione di lavoratori in ferie;
- assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

È ammesso per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato.

LAVORO RIPARTITO

È consentita l'assunzione di due lavoratori che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa. Ciascuno di essi rimane personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

Nel contratto - da stipularsi in forma scritta - devono essere indicati il trattamento economico-normativo spettante a ciascun lavoratore, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori.

Salvo diverse intese tra le parti, i due lavoratori hanno facoltà di determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento sostituzioni o modifiche della collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro. In questi casi, il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti ad uno dei coobbligati ricade sull'altro obbligato ed il trattamento economico-normativo di ciascuno è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta.

Sono invece vietate eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i coobbligati.

Sempre salvo diverse intese, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori comportano l'estinzione dell'intero contratto, a meno che - su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro coobbligato - quest'ultimo non si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente; in tal caso, il contratto si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato. Analogamente, il lavoratore disponibile alla prosecuzione del rapporto può proporre al datore di lavoro un'altra persona con la quale dividere l'obbligazione lavorativa; in assenza di intesa tra le parti, il rapporto viene comunque risolto.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

FONDO PENSIONE

Le Parti hanno convenuto di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità ancora da concordare.

L'entità del contributo è stata così determinata:

- 1% della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., a carico del datore di lavoro;
- 0,50% della medesima retribuzione a carico del lavoratore