

LAVORO DOMESTICO, Piattaforma rinnovo CCNL 07/03/2005

FILCAMS - FISASCAT - UILTUCS e FEDERCOLF

PIATTAFORMA

PER IL RINNOVO DEL CCNL LAVORO DOMESTICO

Art. 1

SFERA DI APPLICAZIONE

Il contratto si applica ai prestatori di lavoro, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare (**aggiungere: e delle convivenze familiarmente strutturate**), tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

Il presente contratto si applica altresì a lavoratori di nazionalità non italiana (**sopprimere: , fatte salve le eventuali normative emanate dalle autorità competenti**).

Art. 4

DOCUMENTI DI LAVORO

Sopprimere: la tessera sanitaria ed adeguare alla nuova normativa vigente (verificare disposizioni Regionali)

Art. 5

ASSUNZIONE

L'assunzione del lavoratore avviene (**sopprimere: direttamente**) ai sensi di legge.

Art. 7

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

Sostituirlo con il seguente:

L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato, nel rispetto del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, a fronte di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera nella quale devono essere specificate le ragioni giustificatrici.

La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni di calendario.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la

quale il contratto stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, comprese le eventuali proroghe, ai tre anni.

A titolo esemplificativo consentita l'assunzione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi:

1. per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
2. 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;
3. per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità fruendo dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
4. per sostituire lavoratori in ferie;
5. per l'assistenza extradomiliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

Per le causali che giustificano l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro.

Aggiungere

Art. 8-bis

LAVORO RIPARTITO

consentita l'assunzione di due lavoratori che si obbligano in solido all'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, restando ciascuno personalmente e direttamente responsabile del suo adempimento.

Il contratto di lavoro ripartito va stipulato in forma scritta; nella lettera di assunzione devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore in base al presente contratto collettivo, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro. Il trattamento economico e normativo di ciascun lavoratore riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita

Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno.

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano, nel caso in cui l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere per intero l'obbligazione lavorativa, la trasformazione del contratto con quest'ultimo in un normale contratto di lavoro domestico.

Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, dell'indennità malattia e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative contribuzioni connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa si applicano le norme di legge.

Articolo 10

CATEGORIE DEI LAVORATORI

Sostituirlo con il seguente:

I prestatori di lavoro si suddividono in tre categorie:

CATEGORIA A (area direttiva) **Parametro 200**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità di coordinamento o da autonomia decisionale.

A titolo esemplificativo vi appartengono:

CATEGORIA B (area dell'assistenza)

- direttore di casa;
- direttore di scuola;
- addetti con mansioni di carattere non sanitario all'assistenza ed alla cura delle persone.
- capo cuoco.

La categoria composta da tre posizioni economiche.

Posizione economica B1 **Parametro 180**

Vi accedono i lavoratori addetti all'assistenza di persone non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana, con mansioni che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, attestate dal conseguimento dello specifico titolo di studio o attestato professionale, nonché capacità tecniche, autonomia e responsabilità negli ambiti delle istruzioni datoriali. Vanno considerate non autosufficienti, ai fini di cui al presente articolo, le persone che necessitano di sorveglianza continua oppure che non sono in grado di assumere gli alimenti o di espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale ovvero di deambulare o di indossare gli indumenti.

A titolo esemplificativo vi appartengono:

Posizione economica B2 **Parametro 160**

- assistente a malati non autosufficienti formato;
- assistente a malati non autosufficienti non formato;
- assistente alla prima infanzia formato;
- assistente alla prima infanzia non formato;
- assistente a malati non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana con mansioni di base che richiedono conoscenze di base acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o umana, nonché capacità tecniche, autonomia e responsabilità negli ambiti delle istruzioni datoriali.

A titolo esemplificativo vi appartengono:

Posizione economica B3 **Parametro 150**

- assistente alla prima infanzia non formato;
- assistente a malati non autosufficienti non formato;
- assistente a malati non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana con mansioni che richiedono conoscenze di base acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o umana, nonché capacità tecniche, autonomia e responsabilità negli ambiti delle istruzioni datoriali contenenti prescrizioni di massima.

A titolo esemplificativo vi appartengono:

CATEGORIA C (area di assistenza a persone autosufficienti):

- assistente ai minori in età scolare dell'obbligo;
- barista;
- assistente alla vita familiare con mansioni esecutive e responsabilità riferita al corretto svolgimento delle mansioni relative ai malati autosufficienti;
- addetto alla compagnia.

La categoria composta da due posizioni economiche.

Posizione economica C1 **Parametro 130**

Vi accedono i lavoratori addetti a mansioni che richiedono conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati.

A titolo esemplificativo vi appartengono:

Posizione economica C2 **Parametro 100**

Vi appartengono i lavoratori addetti a mansioni esecutive prettamente manuali o di fatica.

A titolo esemplificativo vi appartengono:

Art. 11 addetto esclusivamente alle pulizie;

Art. 11 addetto a mansioni di fatica;

MANSIONI MANO D'OPERA per lavori di manutenzione ordinaria;

● aiuto di cucina;

● addetto alla lavanderia;

Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni plurime ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alla mansione prevalente ed al relativo trattamento retributivo.

● operaio comune.

(Aggiungere: Le mansioni proprie della categoria B sono in ogni caso considerate sempre prevalenti rispetto alle altre ai fini dell'inquadramento.)

Art. 12

PASSAGGIO DALLA TERZA ALLA SECONDA CATEGORIA

Sopprimerlo.

Aggiungere

Art. 13-bis

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI NOTTURNE

Al personale appartenente alla categoria B adibito a prestazioni assistenziali notturne, qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00, sarcorrisposta, in base alle mansioni svolte, la retribuzione prevista dalla tabella B allegata al presente contratto, relativa alla posizione economica di inquadramento, aumentata del 15%, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 17 e, per il personale non convivente, l'obbligo di corresponsione della prima colazione, della cena e di idonea sistemazione per la notte.

Al personale convivente di cui al presente articolo dovranno essere in ogni caso garantite undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

Art. 17, comma 1

ORARIO DI LAVORO

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

- 8 ore al giorno, con un massimo di 48 ore settimanali, per i lavoratori non conviventi.

Art. 18

LAVORO STRAORDINARIO

Aggiungere il seguente comma: *Il lavoratore non può prestare più di 250 ore di lavoro straordinario nell'arco di un anno.*

Aggiungere istituzione banca ore

Articolo 25

TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Aggiungere il seguente periodo all'ultimo comma: *Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci e improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta.*

Aggiungere il seguente comma: *In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui ; previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dal presente contratto per il caso di licenziamento e non tenuta al preavviso. Qualora il datore di lavoro intenda recedere dal rapporto entro i tre mesi successivi al termine del periodo di astensione dal lavoro della lavoratrice, dovrà concedere un preavviso di 90 giorni di calendario.*

Aggiungere il seguente comma: *Durante il periodo di astensione obbligatoria il datore di lavoro integnerà l'indennità di maternità carico dell'INPS, sino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto.*

Articolo 26

TUTELA DEL LAVORO MINORILE

Sostituirlo con il seguente.

Non ammessa l'assunzione nei servizi familiari di bambini, minori degli anni 15.

ammessa l'assunzione di adolescenti, ai sensi della legge 17 ottobre 1967, n. 977, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

vietato adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore,

Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione validata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

Articolo 27

MALATTIA

Modificare il secondo comma, come segue:

Durante tali periodi decorrerin caso di malattia la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui ai punti 1, 2, 3 del comma precedente, nella seguente misura:

- fino al terzo giorno consecutivo, al **70 %** della retribuzione globale di fatto;

- dal quarto in poi, al 100% della retribuzione globale di fatto.

Aggiungere

Art. 29-bis

TRASFERIMENTI

In caso di trasferimento in altro Comune il lavoratore dovrebbe preavvisato almeno 15 giorni prima e allo stesso dovrebbe corrisposta una diaria, per i primi quindici giorni di adibizione alla nuova sede di lavoro, pari al 20% della retribuzione globale di fatto.

Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé e per gli effetti personali, ove agli stessi non provveda direttamente il datore di lavoro.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Aggiungere

Art. 29-ter

TRASFERTE

Il lavoratore inviato in trasferta, ovvero che segue il datore di lavoro in soggiorni temporanei in altro Comune o in residenze secondarie, ha diritto alla corresponsione di una diaria, per l'intera durata della trasferta, pari al 20% della retribuzione globale di fatto, oltre al rimborso delle spese effettive documentate di viaggio per il rientro nel Comune di provenienza in occasione del godimento dei riposi settimanali e festivi.

Articolo 33

SCATTI DI ANZIANITÀ

Modificare primo comma come segue:

A decorrere dal 22 maggio 1972 spetta al lavoratore, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% **sulla retribuzione globale di fatto**.

Articolo 34

VARIAZIONE PERIODICA DEI MINIMI RETRIBUTIVI E DEI VALORI CONVENZIONALI DEL VITTO E DELL'ALLOGGIO

Modificare come segue:

Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati dal contratto,

sono variati, secondo le variazioni del costo della vita rilevate dall'ISTAT al 30 novembre di ogni anno.

Le parti si incontreranno entro e non oltre il 20 dicembre di ciascun anno, al fine di determinare la variazione periodica della retribuzione minima, secondo quanto stabilito al primo comma, in misura pari all'100% della variazione del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT per quanto concerne le retribuzioni minime contrattuali e in misura pari al 100% per i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio.

Le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati ai sensi dei commi precedenti, avranno in ogni caso decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno.

Le Parti, anche in considerazione delle importanti trasformazioni professionali intervenute nel campo del lavoro domestico, convengono di istituire un secondo livello di contrattazione integrativa in ambito decentrato cui demandato anche il compito di determinare gli importi di erogazioni economiche integrative.

Gli incrementi delle retribuzioni minime contrattuali nazionali non assorbono eventuali superminimi a qualsiasi titolo erogati, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità e gli aumenti corrisposti in applicazione degli accordi territoriali di secondo livello.

Aggiungere: Articolo 35-bis

PREMIO FERIE

Spetta ai lavoratori un premio ferie, pari alla metà della retribuzione globale di fatto, da corrispondere entro il 30 giugno di ciascun anno.

Per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detto premio quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

Il premio ferie matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità nei limiti del periodo di conservazione del posto.

Articolo 36

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Modificare

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza del preavviso nei termini seguenti:

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.

Per il rapporto di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali il preavviso il seguente:

- fino a due anni di anzianità 8 giorni di calendario;

- oltre i due anni di anzianità 15 giorni di calendario.

Per i lavoratori conviventi, per i portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscano con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, ovvero messo a disposizione dal medesimo, ***il preavviso di 60 giorni di calendario*** ; alla scadenza del preavviso l'alloggio dovrebbe essere rilasciato, libero da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

[Richiesta aumenti retribuzione](#)