

Per stabilire il giusto inquadramento bisogna definire se è: **convivente** o **non**, al **servizio familiare** o alla **persona** da assistere, **auto** o **non autosufficiente**. Quindi:

- I **conviventi a tempo pieno**, addetti all'assistenza a persone **non autosufficienti**, sono inquadrati nei livelli: **C super** e **D super**.
- I **conviventi a tempo pieno**, addetti all'assistenza a persone **autosufficienti**, sono inquadrati nei livelli: **A super** e **B super**.
- I **conviventi a tempo pieno**, addetti al servizio **familiare** (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: **A, B, C, D**.
- I **conviventi ad orario ridotto**, addetti all'assistenza a persone **autosufficienti**, sono inquadrati nel livello: **B super**, entro le fasce orarie 6/14 - 14/22 - 3g/settimana.
- I **conviventi ad orario ridotto**, addetti al servizio **familiare** (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: **B e C**, entro le fasce orarie 6/14 - 14/22 - 3gg/settimana.
- I **non conviventi** (retribuzione oraria) sono possibili solo i valori della **tab. C**, fino a un massimo di 40 ore settimanali.

Nei rapporti di **convivenza a tempo pieno e ridotto**, vige l'obbligo di corrispondere la **retribuzione mensile intera**, qualunque sia l'orario settimanale stabilito.

ORARIO DI LAVORO e RIPOSI (art. 15 e 14)

La durata normale dell'orario di lavoro viene concordata fra le parti con un massimo di 10 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi e 8 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

Tipo di lavoro	Orario settimanale	Orario giornaliero	Riposo giornaliero	Riposo settimanale
CONVIVENTE TOTALE	54	10 (non consecutive)	11 ore consecutive (la notte) 2 ore non retribuite	36 ore, di cui: 24 la domenica o altro 12 in altro giorno
CONVIVENTE RIDOTTO	30	collocate: > dalle 6.00 alle 14.00 > dalle 14.00 alle 22.00 > 10 ore su 3 giorni/settimana	11 ore 11 ore consecutive 2 ore non retribuite	Variabile in base alla distribuzione settimanale
NON CONVIVENTI	40	8 (non consecutive)	Variabile	Variabile

Per i datori di lavoro, che hanno al loro servizio uno o più lavoratori a tempo pieno inquadrati nei livelli CS o DS, è prevista la possibilità di assumere uno o più lavoratori, inquadrati nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza. Per queste tipologie di contratto è prevista una particolare retribuzione già comprensiva delle maggiorazioni previste per il lavoro domenicale. (Tabella G)

LAVORO STRAORDINARIO (art. 16)

Il lavoro straordinario è compensato con una maggiorazione del:

- 25% per le ore di lavoro prestate dalle ore 6,00 alle ore 22,00 (straordinario diurno),
- 50% per le ore di lavoro prestate dalle ore 22,00 alle ore 6,00 (straordinario notturno),
- 60% per le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo stabilito e nelle festività infrasettimanali,
- 40% per le ore di lavoro prestate nella mezza giornata di riposo (mancato riposo).
- 10% per le ore eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali per i lavoratori non conviventi purchè nella fascia 6.00 – 22.00.

Le maggiorazioni sono calcolate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

Lo straordinario va richiesto con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o di particolari necessità impreviste e non deve pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.

LAVORO NOTTURNO (art.11, 12, 15)

Sono previsti particolari inquadramenti e specifiche retribuzioni definite in sede contrattuale per quanto riguarda il lavoro notturno:

- personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali nella fascia oraria 20.00 – 8.00 (Tabella D)
- personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna (senza fini assistenziali) con fascia oraria 21.00 – 8.00 (Tabella C)
- inoltre è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00, che è compensato, se ordinario con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto

FESTIVITA' (art.17)

1° gennaio – 6 gennaio – lunedì di Pasqua – 25 aprile – 1° maggio – 2 giugno - 15 agosto – 1° novembre – 8 dicembre – 25 dicembre – 26 dicembre – S. Patrono, in queste giornate il lavoratore ha diritto al completo riposo e alla retribuzione normale.

Se una delle festività sopra elencate coincide con la domenica (o nel giorno di riposo stabilito) il lavoratore ha diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mentre se è lavorata è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate maggiorate del 60%. *Per i rapporti ad ore le festività verranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad un 1/6 dell'orario settimanale.*

FERIE (art. 18)

Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio il lavoratore ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie (occorre proporzionare se i giorni lavorativi sono inferiore a sei).

In caso di anzianità inferiore all'anno al lavoratore spettano tanti dodicesimi quanti i mesi di effettivo servizio prestato.

La retribuzione dei giorni di ferie è maggiorata dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio (se il lavoratore soggiorna in luogo diverso). Le ferie non possono essere monetizzate (salvo i giorni non goduti che residuano alla cessazione del rapporto di lavoro).

Il periodo di ferie va concordato tra le parti (forma scritta). Le ferie non possono essere godute durante i periodi di preavviso di licenziamento, di malattia o infortunio.

I lavoratori stranieri possono chiedere di cumulare, in un unico periodo, le ferie di due anni.

Per ogni giorno di ferie i lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, quelli con retribuzione ad ore percepiranno una retribuzione pari ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

PERMESSI (art. 20)

Il lavoratore ha diritto a fruire di **permessi retribuiti** nei seguenti casi:

- per effettuare visite mediche documentate, quando l'orario della visita coincide, anche parzialmente, con l'orario di lavoro: fino ad un massimo di 16 ore annue per i lavoratori conviventi (ovvero 12 per i lavoratori assunti in convivenza con orario fino a 30 ore settimanali) e 12 ore annue per i lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali;
- in caso di decesso di un familiare (fino al 2° grado di parentela): 3 giorni di calendario;
- al lavoratore padre per la nascita di un figlio: 2 giorni di calendario;

I lavoratori a tempo pieno (54 ore settimanali) con contratto a tempo e indeterminato che lavorano presso lo stesso datore di lavoro da almeno 12 mesi, possono usufruire ogni anno di 40 ore di permesso retribuito, per frequentare *corsi di formazione professionale* per badanti.

I lavoratori potranno inoltre fruire di **permessi non retribuiti per un massimo di 12 mesi** previo accordo tra le parti.

ASSENZE (art.21)

Le assenze non giustificate entro il **quinto** giorno (es. mancato rientro da ferie e/o maternità nei termini previsti) sono considerate giusta causa di licenziamento, che può avvenire solo se prima è stata contestata l'assenza con lettera scritta.

MALATTIA (art.26)

In caso di malattia il lavoratore deve avvisare tempestivamente il datore di lavoro ed è necessario il certificato medico (non obbligatorio per i conviventi salvo non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro).

conservazione del posto di lavoro

- per anzianità fino a 6 mesi = 10 giorni di calendario
- per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni = 45 giorni di calendario
- per anzianità oltre 2 anni, =180 giorni di calendario

Indennità economica per malattia

- per anzianità fino a 6 mesi = 8 giorni complessivi nell'anno
- per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni = 10 giorni complessivi nell'anno
- per anzianità oltre 2 anni = 15 giorni complessivi nell'anno

L'indennità di malattia è a carico del datore di lavoro nella seguente misura

(spetta anche il compenso sostitutivo di vitto e alloggio se non fruito)

- 50%, fino al 3° giorno consecutivo di assenza,
- 100% dal 4° giorno in poi (fino al raggiungimento del numero di giorni da retribuire in relazione all'anzianità di servizio).

INFORTUNIO (art. 28)

Il lavoratore dovrà avvisare tempestivamente il datore di lavoro in caso di infortunio e produrre regolare certificazione medica. Il datore di lavoro dovrà, **entro 48 ore dall'evento o dalla ricezione del certificato medico**, inoltrare regolare denuncia di infortunio all'INAIL nonché inviarne copia all'Autorità di Pubblica Sicurezza del luogo dove è avvenuto l'infortunio.

Se l'evento ha portato al decesso del lavoratore la comunicazione all'INAIL va fatta entro 24 ore.

Durante il periodo di assenza per infortunio il lavoratore ha diritto a:

conservazione del posto di lavoro

- per anzianità fino a 6 mesi = 10 giorni di calendario
- per anzianità da 7 mesi a 2 anni = 45 giorni di calendario
- per anzianità oltre 2 anni = 180 giorni di calendario

indennità economica

- il giorno dell'infortunio e i successivi 3 sono a carico del datore di lavoro,
- dal 4° giorno l'indennità è corrisposta dall'INAIL

Va corrisposta l'indennità sostitutiva di vitto/alloggio qualora non ne fruisca.

MATERNITA' (art.24)

La lavoratrice avviserà il datore di lavoro dello stato di gravidanza consegnandogli il certificato medico con indicata la data presunta del parto. Dall'inizio della gravidanza e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non potrà essere licenziata salvo che per giusta causa. Le dimissioni della lavoratrice sono valide solo se comunicate in forma scritta (non è tenuta al preavviso). Durante il periodo di assenza per maternità la relativa indennità è corrisposta dall'INPS. Il **datore di lavoro deve garantire la maturazione e la contestuale liquidazione dei ratei di tredicesima, TFR e la maturazione delle ferie.**

Astensione obbligatoria indennizzabile	Indennità di maternità
> 2 (1) mesi prima del parto > 3 (4) mesi dopo il parto L'astensione facoltativa alla lavoratrice NON è dovuta, ma può chiederla il padre	Pagata dall'INPS con 80% della retribuzione convenzionale a condizione che siano versati 52 contributi settimanali nei 2 anni precedenti o 26 nel precedente

MATRIMONIO (art.23)

Spetta un congedo retribuito pari a 15 giorni di calendario a carico del datore di lavoro; *a scelta del lavoratore il congedo può essere fruito anche non in coincidenza della data del matrimonio, purché entro un anno dallo stesso e in costanza dello stesso rapporto di lavoro.*

TRASFERTE (art.32)

Il lavoratore convivente, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a seguire la persona alla cui assistenza è addetto in trasferta o soggiorno temporaneo in altro comune; il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese eventualmente sostenute nonché alla percezione di una diaria giornaliera pari al 20% della retribuzione minima tabellare (la diaria non è dovuta qualora l'obbligo di seguire l'assistito sia stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione).

TREDICESIMA (art.38)

Al lavoratore, in occasione del Natale e comunque entro il mese di dicembre, spetta una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione maggiorata dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

La mensilità matura in base ai mesi di lavoro per frazioni pari o superiori a 15 giorni, ed anche durante assenze retribuite per malattia, infortunio, maternità. Non matura per aspettative, assenze e permessi non retribuiti.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E TFR (art. 39 e 40)

La comunicazione va effettuata sempre in **forma scritta**. Il rapporto può essere risolto da ciascuna delle parti nel rispetto delle regole che seguono:

per rapporto di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali:

- fino a 2 anni di anzianità: 8 giorni
- oltre i 2 anni di anzianità: 15 giorni

per rapporto di lavoro superiore alle 25 ore settimanali:

- fino a 5 anni di anzianità: 15 giorni
- oltre i 5 anni di anzianità: 30 giorni

I giorni di preavviso indicati, vanno computati sempre di calendario.

In caso di dimissioni del lavoratore i termini sono ridotti al 50%.

I termini di preavviso sono raddoppiati nel caso di licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità.

Il TFR deve essere liquidato a termine del rapporto di lavoro e indicativamente corrisponde ad una mensilità per ogni anno di servizio prestato. Sono possibili una volta l'anno del 70% o mensilmente se concordato tra le parti.

CASSA COLF (art.49)

Fornisce prestazioni assistenziali a **Lavoratori** e **Datori** domestici. E' finanziata con la trattenuta di **0,03 €** per ogni ora retribuita, di cui **0,01 €** a carico del lavoratore, tramite bollettino MAV dei contributi trimestrali. Le prestazioni decorrono solo dopo **un anno** e aver versato almeno **25 €**, e prevedono: per il **Lavoratore**, il rimborso dei **tickets** sanitari, il **ricovero** ospedaliero e la **convalescenza**; per il **Datore** l'assicurazione a copertura dei rischi Inail in caso di decesso o invalidità permanente del proprio dipendente e il contenzioso

CONTRIBUTI INPS 2018 – senza contributo addizionale

Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario con CUAF	Contributo orario senza CUAF (rapporto tra coniugi, parenti e affini conviventi)
<i>Fino a 24 ore settimanali</i>	<i>Euro/ora</i>	<i>Euro/ora</i>
Fino a 7,97 € l'ora	1,41 (0,35)	1,42 (0,35)
Oltre 7,97 fino a 9,70 € l'ora	1,59 (0,40)	1,60 (0,40)
Oltre 9,70 € l'ora	1,94 (0,49)	1,95 (0,49)
Più di 24 ore settimanali	1,02 (0,26)	1,03 (0,26)

I contributi orari, **con o senza CUAF**, sono pagati trimestralmente dal Datore dal 1 al 10 del trimestre successivo, tramite bollettino MAV. Tra parentesi la parte a carico del Lavoratore. Sono rivalutati annualmente. Non si versano per: maternità, infortunio a carico Inail, aspettativa e assenze non retribuite.