

ro effettivo, quindi sono esclusi i giorni di festività, permessi, malattia. Il patto di prova può anche essere verbale, ma dovrà essere redatto per iscritto se limita la durata della prova rispetto ai termini fissati dalla legge o ne esclude totalmente l'applicazione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti ha la **facoltà di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso**, ma il lavoratore ha diritto al pagamento della retribuzione maturata comprese eventuali maggiorazioni per lavoro straordinario.

Al termine del periodo di prova, se non è intervenuta alcuna volontà di interrompere il rapporto lavorativo da parte del datore di lavoro o del lavoratore, il rapporto di lavoro si intende perfezionato a tutti gli effetti.

## LE CONDIZIONI DI LAVORO

Datore di lavoro e dipendente contratteranno tra di loro le condizioni di lavoro, che dovranno tener conto delle disposizioni del **Contratto collettivo nazionale per il lavoro domestico**, a meno che non siano più favorevoli per il lavoratore. Le condizioni da contrattare sono le seguenti:

### 1) MANSIONI E CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Sulla base delle mansioni svolte, si provvederà a inquadrare il lavoratore in una specifica categoria di lavoro domestico:

**LIVELLO A:** prestatori di lavoro generico, non addetti all'assistenza di persone, e coloro che svolgono attività prettamente manuali o di fatica, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale non superiore a 12 mesi. (es. addetto pulizie, addetto al giardino per lavori di manutenzione ordinaria, aiuto di cucina, addetto alla lavanderia, stalliere, assistente agli animali domestici). Personale che svolge le proprie mansioni sotto diretto controllo del datore di lavoro.

#### **Livello A Super:**

- addetto alla compagnia di persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
- baby sitter con mansioni occasionali e/o saltuarie di sola vigilanza dei bambini.

**LIVELLO B:** lavoratori con esperienza, che svolgono mansioni implicanti specifiche capacità professionali anche a livello esecutivo (es.: collaboratore polifunzionale, cameriere, custode, autista).

#### **Livello B Super:**

- assistente a persone autosufficienti (anziani o bambini) che svolge anche attività connesse alle esigenze di vitto e alla pulizia della casa

**LIVELLO C:** lavoratori che operano con totale autonomia e responsabilità in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche (cuoco).

#### **Livello C Super:**

- assistente a persone non autosufficienti non in possesso di alcun diploma professionale (badante), comprese le attività connesse alle esigenze di vitto e alloggio e pulizia della casa degli assistiti.

**LIVELLO D:** lavoratori, in possesso di attestati professionali, che con piena autonomia decisionale e responsabilità seguono il menage della casa per esplicito incarico del datore di lavoro (es.: istitutore, puericul-tore, governante, maggiordomo, capo cuoco);

#### **Livello D Super:**

- assistente a persone non autosufficienti in possesso di un diploma professionale o di un attestato specifico riconosciuto dallo Stato o da enti pubblici (es. infermiere diplomato generico, assistente geriatrico);
- direttore di casa.

Il contratto collettivo nazionale individua due ulteriori categorie di lavoratore domestico:

**Prestazioni esclusivamente d'attesa notturna:** il personale viene assunto per garantire solo la presenza notturna, e non l'assistenza, in un orario ricompreso tra le ore 21 e le ore 8.

**Prestazioni notturne di cura alla persona:** personale non infermieristico assunto per assistere a bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati, in modo discontinuo o intermittente in un orario ricompreso tra le ore 20 e le ore 8.

La recente riforma del mercato del lavoro ha introdotto la categoria del **lavoratore domestico occasionale**, che svolge "piccoli lavori domestici di straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate, o con handicap". Vi rientrano solo alcuni tipi di lavoratori identificati in modo particolareggiato dalla legge, la loro attività non può protrarsi per più di 30 giorni l'anno per un compenso annuale massimo 5 mila euro.

### 2) VITTO E ALLOGGIO

Al lavoratore convivente dovrà essere corrisposto il cosiddetto compenso sostitutivo di vitto e alloggio, un importo che va a compensare quello che la legge considera un disagio: la possibilità di godere di vitto e alloggio in modo autonomo.

Il valore convenzionale dell'indennità vitto e alloggio viene stabilito di

anno in anno e può essere reperito sia sul sito dell'INPS [www.inps.it](http://www.inps.it) che su quello del Ministero del Lavoro [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it). Il lavoratore convivente con il datore di lavoro ha diritto ad una indennità giornaliera, stabilita annualmente dall'Inps, pari per il 2008 a € 4,773 (1,666 pasto, 1,441 pernottamento).

### 3) ORARIO DI LAVORO

Per il personale che convive con il datore di lavoro l'orario di lavoro è fissato dal datore di lavoro, mentre per coloro che prestano mezzo servizio (almeno 4 ore al giorno) o lavorano ad ore, l'orario sarà concordato fra le parti. In particolare, il contratto nazionale per il lavoro domestico fissa determinati **limiti massimi all'orario di lavoro**:

- per lavoratori conviventi massimo 10 ore giornaliere non consecutive (e massimo 54 ore settimanali) e per i non conviventi massimo 8 ore giornaliere non consecutive (e massimo 40 ore settimanali da distribuire su 5 o 6 giorni).

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B Super e gli studenti di età compresa tra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio che prevedono al loro termine il rilascio di un titolo riconosciuto dallo Stato, possono lavorare per un massimo di 30 ore a settimana. L'orario di lavoro deve essere collocato interamente tra le 6 e le 14, o tra le 14 e le 22, oppure per un limite massimo di 10 ore al giorno in non più di tre giorni a settimana.

Il lavoratore convivente ha **diritto al riposo** per almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore.

E' possibile accordarsi per **recuperare ore non lavorate**, per non più di 2 ore giornaliere, da retribuire come orario normale e non straordinario.

Il lavoro che ecceda la durata massima prevista deve considerarsi **lavoro straordinario**.

La retribuzione oraria da corrispondere al lavoratore in caso di lavoro che eccede la durata massima prevista deve essere maggiorata nel modo seguente:

- **straordinario: attività lavorativa svolta tra le ore 6 alle ore 22 = maggiorazione del 25%**
- **straordinario notturno: attività lavorativa svolta tra le ore 22 alle ore 6 = maggiorazione del 50%**

### 4) RIPOSO SETTIMANALE

La Costituzione italiana riconosce il diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo settimanale.

Il giorno del riposo solenne di solito è la domenica, ma può cambiare se il lavoratore professa una fede religiosa che prevede la solennizzazione in un giorno diverso.

### 5) FESTIVITÀ NAZIONALI

La legge riconosce al lavoratore il diritto al riposo e alla retribuzione durante le festività nazionali: **1° e 6 gennaio, Lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8, 25 e 26 dicembre, e giorno del Santo Patrono** del luogo dove si svolge il rapporto di lavoro. In caso di prestazione lavorativa durante le festività nazionali, la retribuzione dovrà essere maggiorata del 60%.

**Lavoro durante le festività e i giorni di riposo:** nel caso fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili, che non possano essere altrimenti soddisfatte, nelle giornate di riposo festivo e domenicale (o di altro giorno solenne) o nelle giornate di riposo settimanale non solenne, la retribuzione oraria da corrispondere al lavoratore deve essere maggiorata nel modo seguente:

- **attività lavorativa svolta nella giornata di riposo settimanale non solenne: maggiorazione del 40%**
- **attività lavorativa svolta nella giornata di domenica o di festività: maggiorazione del 60%**

### 6) LA RETRIBUZIONE

**La retribuzione base:** le parti non possono concordare in nessun caso una retribuzione inferiore ai minimi contrattuali indicati dalla legge.

**Minimi retributivi dal 1° gennaio 2008**

A	557,92	
AS	659,36	
B	710,08	
BS	760,80	
C	811,52	
CS	862,24	
D	1.014,40	+ indennità 150,00
DS	1.065,12	+ indennità 150,00

**TABELLA C**  
**LAVORATORI NON CONVIVENTI (valori orari)**

<b>A</b>	4,06
<b>AS</b>	4,77
<b>B</b>	5,07
<b>BS</b>	5,38
<b>C</b>	5,68
<b>CS</b>	5,98
<b>D</b>	6,90
<b>DS</b>	7,20

I minimi retributivi vengono rivalutati ogni anno, i valori aggiornati sono reperibili sia sul sito dell'INPS [www.inps.it](http://www.inps.it) che su quello del Ministero del Lavoro [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it). Per ogni biennio di servizio svolto presso lo stesso datore di lavoro spetta al lavoratore uno **scatto di anzianità** pari al 4% della retribuzione effettiva.

**Tredicesima:** ai lavoratori domestici spetta una mensilità di retribuzione aggiuntiva, in tutto e per tutto uguale alla retribuzione mensile concordata, da corrispondere entro il mese di dicembre in occasione del Natale. Se le prestazioni non raggiungono un anno di servizio, verranno corrisposti tanti dodicesimi mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

**Lavoro notturno:** l'attività lavorativa prestata fra le ore 22 e le ore 6 deve considerarsi lavoro notturno e deve essere compensato con una maggiorazione del 20% della retribuzione base oraria concordata. In caso di lavoro ad ore, si considera lavoro notturno quello svolto per almeno 7 ore consecutive che comprendano l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

## SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Dopo l'assunzione ha inizio il rapporto di lavoro, nel corso del quale sorgono diritti e obblighi a capo di datore di lavoro e lavoratore nelle seguenti materie:

### Prospetto paga e CUD

In occasione del pagamento dello stipendio, il datore di lavoro predisporrà (in duplice copia, una per il lavoratore firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro firmata dal lavoratore), un **prospetto paga**, in cui verranno riportate e quantificate tutte le componenti della retribuzione.

Entro il 15 marzo di ogni anno, il datore di lavoro deve inoltre rilasciare, su richiesta del lavoratore, una dichiarazione dalla quale risulti il totale delle somme erogate al lavoratore nell'arco dell'anno: il cosiddetto **CUD (Certificazione unica dei compensi)**, utile ai fini della dichiarazione dei redditi

### FERIE

Ogni lavoratore ha per la Costituzione italiana il diritto irrinunciabile di godere di ferie annuali, cioè un periodo di riposo, libero da attività lavorativa, che permetta il recupero delle energie fisiche e psichiche.

La durata minima delle ferie annuali retribuite che spettano al lavoratore domestico è regolata come segue:

#### Durata minima ferie annuali

	Giorni ferie
<b>Lavoratori ad ore</b>	8
<b>Lavoratori a mezzo servizio</b>	
fino a 5 anni di anzianità	15
oltre 5 anni di anzianità	20
<b>Lavoratori a servizio intero o conviventi</b>	26

Se il rapporto di lavoro non supera l'anno, al lavoratore spettano tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato. Le frazioni di 15 giorni si calcolano come mese intero. Anche il lavoratore in prova matura il diritto alle ferie, i giorni del periodo di prova vanno conteggiati al fine della maturazione del periodo di ferie. Il periodo in cui è possibile utilizzare le ferie maturate nell'anno è **fissato dal datore di lavoro**, generalmente tra giugno e settembre, nel