

Le spettanze di una collaboratrice familiare

- ❖ La retribuzione base, per una collaboratrice familiare deve essere concordata rispettando i seguenti minimi contrattuali:

Minimi contrattuali in vigore dal 1/01/2021 al 31/12/2021

Livello	Profilo	Tabella A Conviventi	Tabella A C Non Conviventi Paga Oraria
A	Colf senza esperienza	€ 645,50	4,69
A Super	Compagnia	762,88	5,53
B	Colf con esperienza	821,56	€ 5,86
B Super	Assistente familiare e baby sitter sup. 6 anni)	880,24	€ 6,22
B Super	Baby sitter (inf 6 anni)	€880,24 + 115,76	€ 6,22 + 0,70
C	Cuoco	938,94	€ 6,57
C Super	Assistente a persona NON AUTOSUFFICIENTI	997,61	€ 6,93
C super	Assistenza a più persone NON AUTOSUFICIENTI	€ 997,61 + 100,00	€ 6,93 + 0,43
D	Amministratore di beni	€ 1.173,65+173,55	€ 7,99
D super	Assistente a persona NON AUTOSUFFICIENTE Provvisto di specifica formazione	€1.232,33 + 173,55	€ 8,33
D Super	Assistente a più persone NON AUTOSUFFICIENTI Provvisto di specifica formazione	€ 1.232,33 +173,55 + 100,00	€ 8,33 + 0,43

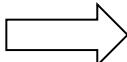
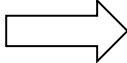
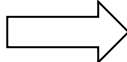
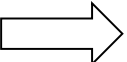
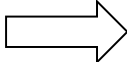
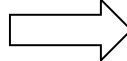
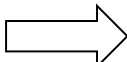
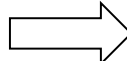
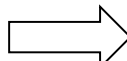
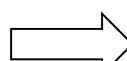
Per esempio:

- Una lavoratrice **Domestica non convivente**, assunta per **25 h** settimanali, avrà una retribuzione minima mensile pari a € 634,83 al mese; assunta per **30 h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 761,80; assunta per **40h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 1015,73;
- Una lavoratrice non convivente Assistente familiare di persone autosufficienti, o baby sitter che segue dei bambini di età superiore 6 anni, assunta per **25 h** settimanali avrà una retribuzione minima pari a € 673,83; assunta per **30 h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 808,60; assunta per **40 h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 1.078,13;
- Una lavoratrice non convivente Baby sitter che segue dei bambini con età inferiore 6 anni, assunta per **25 h** settimanali avrà una retribuzione minima pari a € 749,67; assunta per **30 h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 899,60; assunta per **40 h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 1.199,47;
- Una lavoratrice non convivente che assiste una **persona non autosufficiente**, assunta per **25 h** settimanali avrà una retribuzione minima pari a € 750,75; assunta per **30 h** settimanali la

retribuzione minima mensile sarà di € 900,90; assunta per **40 h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 1.201,20;

- Una lavoratrice non convivente che assiste **più persone non autosufficienti**, assunta per **25 h** settimanali avrà una retribuzione minima pari a € 797,33; assunta per **30 h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 956,80; assunta per **40 h** settimanali la retribuzione minima mensile sarà di € 1.275,33;
- Una lavoratrice part-time convivente 30 ore sett. Artico 15 comma 2, intesa come persona che pur convivendo con il datore di lavoro, presta servizio in determinate ore della giornata: Dalle 6.00 alle 14.00; o dalle 14.00 alle 22.00; o 10 ore tre volte alla settimana; Se presta solo servizio **domestico** avrà una retribuzione minima di € 586,83 **assiste una persona autosufficiente** € 616,18.
- Una lavoratrice che presta servizio notturno, avrà una retribuzione minima mensile che varia a seconda del servizio che si troverà ad affrontare, **notturno a persona autosufficiente** € 1012,27 , a **persona non autosufficiente** € 1.147,24 **persona non autosufficiente formato** € 1.417,21 solo **presenza notturno** dove il lavoratore dorme ma non fa assistenza € 677,78.

I contributi inps sono circa i seguenti:

Per il rapporto di lavoro superiore alle 24 h settimanali			
25 ore settimanali € 1.04 l'ora più € 0.06 CAS.SA COLF Di cui € 0.26 a carico del lavoratore più € 0.02 di CAS.SA COLF	 	€ 357,50 a trimestre € 91,00 a carico del lavoratore	€ 119,16 al mese € 30,33 a carico del lavoratore.
30 ore settimanali € 1.04 l'ora più € 0.06 CAS.SA COLF Di cui € 0.26 a carico del lavoratore più € 0.02 di CAS.SA COLF	 	€ 429,00 a trimestre € 109,20 a carico del lavoratore	€ 143,00 al mese € 36,40 a carico del lavoratore.
36 ore settimanali € 1.04 l'ora più € 0.06 CAS.SA COLF Di cui € 0.26 a carico del lavoratore più € 0.02 di CAS.SA COLF	 	€ 514,80 a trimestre € 131,04 a carico del lavoratore	. € 171,60 al mese € 43,68 a carico del lavoratore.
40 ore settimanali € 1.04 l'ora più € 0.06 CAS.SA COLF Di cui € 0.26 a carico del lavoratore più € 0.02 di CAS.SA COLF	 	€ 572,00 a trimestre € 145,60 a carico del lavoratore	. € 190,67 al mese € 48,53 a carico del lavoratore.
Solo per i conviventi 54 ore settimanali € 1.04 l'ora più € 0.06 CAS.SA COLF Di cui € 0.26 a carico del lavoratore più € 0.02 di CAS.SA COLF	 	€ 772,20 a trimestre € 196,56 a carico del lavoratore	€ 257,40 al mese € 65,52 a carico del lavoratore.

LA CASSA COLF ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro, comprensive di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni

pubbliche. L'applicazione del CCNL DOMESTICO, e dei successivi rinnovi contrattuali comporta l'obbligo dell'iscrizione dei dipendenti e dei datori di lavoro alla CASSA COLF, nonché del versamento dei contributi di assistenza contrattuale a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura minima oraria complessiva di € 0,06, dei quali € 0,02 a carico del lavoratore.

Il versamento dei contributi è effettuato dal datore di lavoro attraverso la modifica del bollettino inps, aggiungendo € 0.06 per le ore lavorate nel trimestre. La CASSA COLF non risponde dei danni subiti dal lavoratore a seguito dell'omesso versamento dei contributi di assistenza contrattuale da parte del datore di lavoro e della conseguente perdita del diritto alle prestazioni.

Le spettanze

❖ Il periodo di prova

- Lavoratore convivente 30 giorni di effettivo lavoro
- Lavoratore non convivente 8 giorni di effettivo lavoro

Durante il periodo di prova sia il datore che il lavoratore possono concludere il contratto in qualsiasi momento senza dare preavviso, la comunicazione deve essere fatta in forma scritta.

❖ La Tredicesima viene erogata nel mese di Dicembre insieme allo stipendio. Il calcolo è paria al mensile più la maggiorazione del vitto e alloggio

❖ Le ferie Indipendentemente dalle ore e dai giorni di lavoro, al lavoratore spettano 26 giorni di ferie ogni anno lavorato, pari a 2,17 giorni ogni mese. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile, non può essere sostituito dalla relativa indennità. Il datore di lavoro, compatibilmente con le propri esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà con regolare anticipo, fissare il periodo di ferie, fermo restando da diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre. Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse non potranno essere frazione per più di due periodi all'anno, purchè concordati tra le parti, più specificatamente due settimane entro l'anno di maturazione, e per almeno ulteriori altre due settimane entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, per gli extracomunitari è possibile accumulare le ferie per due anni consecutivi. Il calcolo è paria al mensile più la maggiorazione del vitto e alloggio

❖ Liquidazione viene erogata a fine rapporto lavorativo, oppure su richiesta scritta del lavoratore solo un anticipo del 70% una volta all'anno. Il calcolo è paria al mensile più la maggiorazione del vitto e alloggio

In caso di assistenza continuata con fruizione di vitto e alloggio, le spettanze di tredicesima, ferie, liquidazione oltre allo stipendio, hanno una maggiorazione del vitto e alloggio.

Festività nazionali e infrasettimanali

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente; esse attualmente sono:

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 tali giornate sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione.

2. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.

3. In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

4. Per il rapporto di lavoro ad ore le festività di cui al comma 1 verranno retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

- ❖ In caso di straordinari notturni o diurni la retribuzione giornaliera deve essere maggiorata secondo contratto collettivo.

- 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;

- 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;

- ❖ **La malattia** è interamente retribuita dal datore di lavoro nei termini previsti dal contratto collettivo nazionale.

- 1) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario; di cui effettivamente retribuiti e contribuiti 8 giorni

- 2) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario; di cui effettivamente retribuiti e contribuiti 10 giorni

- 3) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario; di cui effettivamente retribuiti e contribuiti 15 giorni.

Il calcolo sarà così formulato: fino al 3° giorno consecutivo il 50% della retribuzione globale di fatto, dal 4° giorno in poi il 100% della retribuzione globale di fatto.

- ❖ **L'infortunio** è retribuito e contribuito dall' Inail, entro le 48 ore dall'avvenuta conoscenza dell'infortunio il datore deve fare denuncia all'INAIL

- ❖ **La maternità** è riconosciuta dall' Inps sia a livello retributivo che contributivo, il datore di lavoro non può licenziare la lavoratrice e deve mantenere il rapporto di lavoro per tutto il periodo di maternità (9 mesi più 3 mesi successivi al parto), al momento della fine dell'astensione obbligatoria il datore e il lavoratore possono chiudere il contratto dando il preavviso dovuto.

- ❖ **Sospensioni di lavoro extraferiali**

Durante le sospensioni del lavoro extraferiali, per esigenze del datore di lavoro, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni

- ❖ **Scatti anzianità**

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 minima contrattuale.

A partire dall'1 agosto 1992 gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo.

Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

- ❖ in caso di **licenziamento** il datore e il lavoratore devono dare un preavviso a mezzo lettera di:

fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario il datore di lavoro 8 giorni di calendario il lavoratore

oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario il datore di lavoro 15 giorni il lavoratore

"I termini di preavviso saranno raddoppiati nell'eventualità che il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità."

In caso di assistenza continuata con fruizione di vitto e alloggio i permessi sono:

- ❖ **Il riposo** 2 ore giornaliere di effettivo riposo, da godere nelle ore pomeridiane. Durante tale riposo il lavoratore potrà uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche.
- ❖ **Giorni liberi** una mezza giornata la settimana a scelta, in accordo con il datore di lavoro (12 ore) **(nel caso per qualsiasi motivo la lavoratrice dovesse lavorare, la retribuzione giornaliera deve essere maggiorata del 40%)**. La domenica e i giorni di festa tutto il giorno (24 ore), **(nel caso per qualsiasi motivo la lavoratrice dovesse lavorare, la retribuzione giornaliera deve essere maggiorata del 60%)**.
- ❖ Il datore è tenuto a dare ore di permesso retribuite al lavoratore solo per visite mediche certificate, o 3 giorni in caso decesso di un parente entro il 2° grado, in caso di richiesta di permessi per altre motivazioni il datore può concederle ma senza retribuzione.

IMPORTANTISSIMO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare all'Inps l'assunzione (24 ore prima da quando il lavoratore entra in servizio) e la cessazione del rapporto di lavoro (entro 5 giorni dall'ultimo giorno lavorato). Se il datore di lavoro omette o ritarda la comunicazione obbligatoria all'Inps, deve pagare una sanzione amministrativa al Centro per l'Impiego. Ricordiamo al datore e al lavoratore che anche il periodo di prova deve essere denunciato regolarmente, nel caso di infortunio senza regolare contratto il datore rischia una sanzione.

COSA FARE DOPO L'ASSUNZIONE

- ❖ Se il lavoratore è convivente con il datore e non ha una residenza propria, oppure, deve variare la residenza, bisogna presentarsi al comune con il contratto stipulato e fare regolare comunicazione.
- ❖ Il lavoratore deve variare il medico se la nuova residenza è in un altro comune.

COSA FARE DOPO LA CESSAZIONE

- ❖ Se il lavoratore è convivente, Informarlo che il prima possibile deve comunicare la variazione di residenza, questa comunicazione può essere fatta anche dal datore presentandosi al comune, con la cessazione inps, informiamo, che i tempi burocratici di cancellazione saranno più lunghi, se la comunicazione è effettuata dal datore, rispetto ad una variazione di residenza fatta dal lavoratore.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Si consiglia ai datori di lavoro di pagare le spettanze delle lavoratrici, attraverso bonifico bancario o assegno così da avere una tracciabilità dei pagamenti.

Si ricorda che il datore di lavoro è obbligato a rilasciare un prospetto paga mensile e la certificazione di competenze di modo che il lavoratore possa presentare la dichiarazione dei redditi.

AL MOMENTO DELLA STIPULA DEL CONTRATTO DEVONO ESSERE PRESENTI, SIA IL DATORE (O UN PARENTE AFFINE), SIA IL LAVORATORE.

DOCUMENTAZIONE NECESSARIA PER L'ASSUNZIONE

- ❖ Documento di Identità Datore di Lavoro
- ❖ PIN INPS O SPID PERSONALE
- ❖ Codice Fiscale Datore di Lavoro
- ❖ Documento di Identità Lavoratore (Passaporto solo la prima pagina con la foto)
- ❖ Codice Fiscale Lavoratore
- ❖ Ultima residenza del lavoratore
- ❖ Permesso di soggiorno Lavoratore, oppure in caso di rinnovo il Cedolino dell'avvenuta presentazione di rinnovo presso la Questura e il permesso scaduto.

DOCUMENTAZIONE NECESSARIA PER LA TRASFORMAZIONE

- ❖ Documento di Identità Datore di Lavoro
- ❖ Contratto inps
- ❖ Un Bollettino pagato

DOCUMENTAZIONE NECESSARIA PER CESSAZIONE

- ❖ Documento di Identità Datore di Lavoro
- ❖ Lettera licenziamento o dimissioni
- ❖ Contratto inps
- ❖ Un Bollettino pagato

ATTENZIONE: la cessazione del rapporto deve essere effettuata l'ultimo giorno lavorato ed entro i cinque giorni successivi.

INFORMIAMO I NOSTRI ASSISTITI CHE IL SERVIZIO E' A PAGAMENTO

ATTENZIONE: Per l'inoltro della pratica è richiesta la presenza del datore di lavoro (o parente affine) se per motivi di forza maggiore, nel caso in cui ne il datore, ne il parente

affine possono venire, è richiesta dal parte del Lavoratore una delega originale dove il datore ci autorizza all'utilizzo dei dati personali, specificando la tipologia del contratto, la durata, le ore, e la retribuzione, nel caso venga solo il lavoratore con la delega, il contratto non partirà fino a quando non verranno riconsegnati i documenti firmati.