



## Il nuovo contratto collettivo del lavoro domestico

(in vigore dal 1° luglio 2013 al 31 dicembre 2016)

### **SCARICA CONTRATTO COLF BADANTI**

È stato firmato lo scorso 21 maggio, la nuova ipotesi di rinnovo contrattuale per il settore del lavoro domestico. Tante novità: dagli aumenti retributivi alla maggiore tutela della lavoratrici madri, dai permessi retribuiti ai congedi matrimoniali. L'ipotesi di intesa verrà ora sottoposta a consultazione territoriale e, una volta approvata, entrerà in vigore dal primo luglio 2013.

Dopo l'intesa raggiunta all'inizio di aprile, ha preso finalmente forma il nuovo contratto collettivo nazionale del lavoro domestico

### **SCARICA CONTRATTO COLF BADANTI**

Oltre agli aumenti dei minimi retributivi (che scatteranno in tre rate, all'inizio del 2014, del 2015 e del 2016), ci sono diverse novità per colf, badanti e babysitter e per tutte le famiglie che si avvalgono del loro lavoro. Sono previsti ad esempio il raddoppio dei termini di preavviso per licenziare le neomamme, la convalida obbligatoria delle dimissioni, permessi retribuiti per frequentare i corsi di italiano e congedi matrimoniali fruibili fino a un anno di distanza dal matrimonio.

Il testo entrerà in vigore dal 1 luglio 2013 e scadrà alla fine del 2016.

“Gli aumenti previsti dall'intesa – hanno spiegato qualche tempo fa in una nota congiunta dei sindacati - vanno nella direzione di un recupero del potere d'acquisto come calcolato attraverso gli indici ISTAT. Il Contratto nazionale del lavoro domestico prevede infatti un meccanismo di adeguamento annuale delle retribuzioni minime che garantisce almeno il recupero dell' 80% dell'inflazione : l'obiettivo era dunque quello di recuperare il 20% drenato di anno in anno”.

Per quanto riguarda la tutela della maternità, l'accordo interviene sul tempo di preavviso in caso di licenziamento. Viene raddoppiato nel caso in cui "il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo di maternità". Significa, ad esempio, che in questi casi le neomamme con almeno cinque anni di esperienza e occupate per almeno venticinque ore settimanali avranno diritto a un preavviso di due mesi, o a un'indennità pari alla retribuzione di quel periodo.

Tra le proposte messe sul tavolo dai sindacati c'era anche il divieto di licenziamento per un intero anno dopo il parto (tutela che copre tutte le altre lavoratrici in Italia), ma questo è il massimo che i datori hanno concesso. Il recepimento legislativo della Convenzione Internazionale ILO n.189 sul lavoro domestico dignitoso, che l'Italia ha già ratificato e che equipara il lavoro domestico a tutti

gli altri lavori, potrebbe comunque, in un futuro prossimo, portare delle novità su questo fronte.

"Pur in una stagione difficile – è stato il commento delle organizzazioni sindacali - il rinnovo di un contratto nazionale che coinvolge oltre 2 milioni di lavoratrici e lavoratori è un segnale importante di responsabilità delle Parti Sociali, che ci auguriamo venga colto dal futuro Governo con l'obiettivo di valorizzare sempre più questa professione, così nascosta ma sempre più importante

in una stagione di progressiva riduzione del welfare pubblico".

## **SCARICA CONTRATTO COLF BADANTI**

### **SCHEMA: chi sono i lavoratori domestici**

Chi è esattamente un lavoratore domestico? Colf e badanti occupano tutto il panorama del lavoro domestico? E come si differenziano?

Rientrano nella definizione di collaboratore domestico diverse figure ormai ben familiari nella vita quotidiana delle famiglie italiane: la donna delle pulizie, la tata, il cuoco, il cameriere, il giardiniere, l'autista, coloro che badano ai malati, agli anziani e ai disabili. Spesso svolgono più di un ruolo nella vita domestica, con mansioni che includono lavare, stirare, fare la spesa, cucinare, badare ai bimbi e agli anziani, guidare la macchina, accompagnare la famiglia in vacanza.

**In senso lato, i lavoratori domestici sono coloro che prestano la propria attività lavorativa con continuità all'interno di una comunità di tipo familiare, agevolandone in qualche modo il funzionamento.**

Nello specifico, le **tipologie di lavoro domestico** si distinguono a seconda del tipo di mansioni svolte dal collaboratore domestico all'interno della famiglia.

Il lavoro domestico viene suddiviso in 3 GRANDI AREE la famiglia può aver bisogno di aiuto

domestico per:

- la cura e pulizia della casa ("servizi familiari")
- la cura di membri della famiglia ("assistenza familiare")
- la direzione dell'andamento della casa ("area direttiva")

A seconda della mansione prevalente, dell'esperienza e delle qualifiche professionali, la collaboratrice o collaboratore domestico viene classificati in diversi **livelli contrattuali** cui discende un **diverso trattamento normativo e retributivo**, soprattutto in termini di retribuzione minima, durata del periodo di provare progressione automatica di carriera.

La prestazione resa dal personale domestico deve avere **continuità nel tempo** e non deve quindi essere di natura meramente occasionale.

Questa deve essere resa nell'ambito dell'**abitazione del datore di lavoro**.

In termini di **ORARIO DI LAVORO** il lavoro domestico può svolgersi a **tempo pieno**, sia in **regime di convivenza** (con fruizione di vitto ed alloggio) sia in **regime di non convivenza**, oltre che a **tempo parziale** con collocazione della prestazione ad ore in determinati giorni della settimana ovvero in tutti i giorni della settimana (esempio dal lunedì al sabato).

## PROFILO DELLA LAVORATRICE DOMESTICA

La lavoratrice domestica tipo (colf o badante) è di norma straniera con un livello di istruzione medio-altro.

In particolare, i dati CENSIS 2010 rivelano che il 71,6% delle colf e badanti sono immigrate, generalmente dall'Est Europa: dalla Romania il 19,4%, dall'Ucraina il 10,4%, dalla Polonia il 7,7% e dalla Moldavia 6,2%. Si tratta in totale di un milione e 538 mila lavoratrici (secondo l'Istat nel 2011 sono arrivate a quota un milione e 611mila) e lavorano in due milioni e 412 mila famiglie italiane.

Rispetto alle lavoratrici domestiche italiane sono più giovani e hanno un livello d'istruzione più elevato: il 37,6 % possiede un diploma di scuola superiore, il 6,8 % una laurea, contro rispettivamente il 23,2% e il 2,5% delle lavoratrici domestiche italiane.

### Le comunicazioni di assunzione

Il datore di lavoro deve obbligatoriamente comunicare l'assunzione all'Inps, **almeno 24 ore prima dell'inizio del rapporto di lavoro (incluso il periodo di prova)**, anche se festivo.

**Comunicando l'assunzione all'INPS, il datore di lavoro adempie contemporaneamente a tutti gli obblighi di denuncia agli uffici competenti e agli enti previdenziali.**

La comunicazione ha infatti efficacia nei confronti dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Inps), del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Inail), nonché della Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo.

La mancata comunicazione dell'assunzione di un lavoratore domestico comporta sanzioni pesanti. Per maggiori dettagli, vedi: **Lavoro in nero quanto si rischia?**

L'obbligo di comunicare l'assunzione vale per **tutti i rapporti di lavoro domestico**: qualunque sia la durata del lavoro; anche se il lavoro è saltuario o discontinuo; se il lavoratore è già assicurato presso un altro datore di lavoro o per un'altra attività lavorativa; se è di nazionalità straniera; se è titolare di pensione.

Non è tuttavia necessario procedere alla comunicazione di assunzione qualora il datore di lavoro domestico intenda fare ricorso a **prestazioni di lavoro di tipo accessorio di natura occasionale** rapporto di lavoro accessorio è infatti regolato mediante la consegna dei c.d. voucher che contengono la retribuzione e la contribuzione verso Inps ed Inail.

## LAVORATORI CONVIVENTI

Il datore di lavoro che assume alle proprie dipendenze un lavoratore domestico in qualità di convivente, anche se parente o affine, dovrà darne immediata **comunicazione entro 48 ore dall'inizio del rapporto di lavoro** all'autorità locale di pubblica sicurezza (Questura/Commissariato o in Comune in caso di mancanza di questi Uffici), a seconda di dove si trova l'immobile, mediante l'invio del **modulo cessione di fabbricato** o del **modulo di comunicazione ospitalità**.

Nei moduli si richiedono: le generalità del denunciante, quelle del lavoratore, gli estremi del passaporto o del documento di identificazione che lo riguardano, l'esatta ubicazione dell'immobile in cui la persona è alloggiata o presta servizio ed il titolo per il quale la comunicazione è dovuta.

Il ritardato o il mancato invio del modulo comportano, in capo al datore di lavoro, l'applicazione di una sanzione amministrativa da 160 a 1.100 euro.

Vedi: Art. 7 c. 2/bis del d. lgs. 286/98

## VARIAZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'obbligo di comunicazione esiste anche dopo l'assunzione, per **tutte le fasi di variazione del rapporto di lavoro**: trasformazione, modifica o cessazione. In questi casi la comunicazione dovrà essere effettuata **entro 5 giorni dall'evento**. Non esiste limite mensile alle comunicazioni di questa natura.

Devono inoltre essere comunicate **variazioni di elementi del rapporto di lavoro** - come retribuzione, orario, settimane lavorate, ecc..- **utilizzati per il calcolo dei contributi**.

Le variazioni di questo tipo sono soggette ad un limite massimo complessivo di due comunicazioni al trimestre.

L'annullamento di una denuncia di assunzione è consentito entro 5 giorni dalla data indicata quale inizio del rapporto di lavoro; superato detto termine, dovrà essere comunicata la cessazione.

## MODALITA' DI COMUNICAZIONE

A partire dal 1 aprile 2011, le comunicazioni di assunzione di una colf o di una badante all'Inps si effettuano soltanto attraverso uno di questi canali:

■ **telefonicamente:** Contact Center INPS - numero verde 803.164, fornendo telefonicamente i dati necessari, previa identificazione tramite PIN rilasciato dall'INPS \*

■ **online:** tramite il sito [www.inps.it](http://www.inps.it) (home > servizi al cittadino > lavoro domestico > iscrizione rapporto di lavoro) riservata ad utenti registrati, in possesso di PIN rilasciato dall'INPS, avvalendosi dell'apposita procedura di compilazione e invio on-line \*

■ **tramite intermediari** quali CAF, Patronati e commercialisti, abilitati ai servizi telematici.

L'INPS, dopo aver verificato la regolarità della denuncia, creerà un **archivio personale del lavoratore**, nel quale saranno accreditati tutti i versamenti contributivi e al datore di lavoro verrà comunicato il **codice del rapporto di lavoro** che servirà per gestire le vicende del rapporto stesso (trasformazione, modifiche o cessazione del rapporto domestico).

## I DATI DA COMUNICARE

Nella prima parte della denuncia di assunzione si dovranno indicare le generalità complete del datore di lavoro e l'indirizzo, oltre al codice fiscale.

Nella seconda parte le generalità del lavoratore, compreso il codice fiscale, e la data di assunzione del lavoratore.

Nella terza parte si indicano i vari elementi del rapporto di lavoro (retribuzione, orario, ecc..) che permetteranno all'INPS di stabilire il tipo esatto di contributo valido per il rapporto di lavoro denunciato.

**Se la denuncia è stata telefonica**, l'operatore comunicherà il numero della pratica e la sede Inps di competenza e la domanda sarà registrata negli archivi dei lavoratori domestici.

**Se effettuata online**, una volta confermati tutti i dati immessi, si otterrà la stampa della ricevuta con il numero della domanda inviata. Entro brevissimo tempo il datore di lavoro sarà contattato dal Call Center Inps ai numeri di telefono indicati nella denuncia. Dopo la conferma telefonica la domanda sarà registrata negli archivi dei lavoratori domestici.

L'Inps si riserva di effettuare tutti gli opportuni accertamenti per verificare la validità del rapporto di lavoro.

## Lavoro occasionale accessorio

La figura del lavoratore domestico occasionale è caratterizzato dalla **saltuarietà** e dalla **semplificazione** delle procedure di assunzione e pagamento.

Il lavoratore domestico occasionale è colui o colei che svolge “piccoli lavori domestici di straordinario, compresa l’assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate, o con handicap”.

## CARATTERISTICHE

- il lavoro svolto deve essere **saltuario** e non continuativo.
- la durata complessiva dell’attività **non deve superare 30 giorni annuali**
- **il compenso annuale** non deve essere superiore a **5 mila euro**.
- **non richiede la sottoscrizione di un contratto di lavoro.**
- consente il pagamento dello stipendio e dei contributi per mezzo dei "buoni lavoro" (c.d. **voucher**).
- **non dà diritto alle prestazioni di malattia, maternità, disoccupazione e assegni familiari.**
- non consente **né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno** per motivi di lavoro ai cittadini extracomunitari.
- il compenso è **esente da qualsiasi imposizione fiscale**
- **non incide sullo status di disoccupato**
- **gode però della copertura INAIL** in caso di infortunio del lavoratore occasionale domestico.

## CHI PUÒ ESSERE ASSUNTO

Solo alcuni tipi di lavoratori, identificati in modo particolareggiato dalla legge Biagi, rientrano in questa specifica categoria.

Possono svolgere attività di lavoro accessorio:

- i disoccupati da oltre un anno,
- le casalinghe,
- gli studenti,
- i pensionati,
- i disabili e

■ i lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia nei sei mesi successivi alla perdita del posto di lavoro.

## COME ASSUMERE

Prima dell'inizio del lavoro accessorio, il datore di lavoro deve comunicare:

- i propri dati anagrafici e codice fiscale,
- i dati anagrafici del lavoratore e relativo codice fiscale,
- il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa,
- la date presunte di inizio e di fine dell'attività lavorativa.

La comunicazione può essere fatta attraverso il Contact center dell'INPS oppure presso le sedi INPS.

## I BUONI LAVORO (VOUCHER)

Il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio avviene attraverso il meccanismo dei 'buoni lavoro', il cui **valore nominale è pari a 10 euro**.

E', inoltre, disponibile un buono 'multiplo', del valore di **50 euro** equivalente a cinque buoni non separabili ed un buono da **20 euro** equivalente a due buoni non separabili.

Il **valore netto** del voucher da 10 euro nominali, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è **pari a 7,50 euro**. Il valore netto del buono 'multiplo' da 50 euro, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del lavoratore, è quindi pari a 37,50 euro; quello del buono da 20 euro è pari a 15 euro.

Il resto della somma è comprensivo della contribuzione a favore della gestione separata INPS (13%), di quella in favore dell'INAIL (7%) per l'assicurazione anti-infortuni (7%) e di un compenso al concessionario (Inps), per la gestione del servizio, pari al 5%.

## Dove si acquistano i buoni lavoro

i buoni lavoro si acquistano:

- **con procedura telematica:** accessibile nella sezione Servizi On-Line/Per il cittadino/Lavoro occasionale accessorio/Accesso ai servizi del sito [www.inps.it](http://www.inps.it)
- **con procedura cartacea:**
  - acquisto presso le sedi Inps
  - acquisto presso gli Uffici Postali

- acquisto presso le tabaccherie abilitate (PUNTO PEA)
- acquisto presso gli sportelli bancari abilitati (PUNTO PEA)

ATTENZIONE: Il periodo di validità dei Buoni Cartacei acquistati presso le sedi Inps dal 1° gennaio 2012 è fissato in 24 mesi. Il periodo di validità dei Buoni Cartacei acquistati presso le tabaccherie è fissato in 12 mesi.

## Riscossione buoni lavoro

La riscossione dei buoni cartacei da parte del lavoratore può avvenire presso tutti gli uffici postali sul territorio nazionale.

I voucher acquistati presso le tabaccherie abilitate possono essere riscossi nella relativa 'rete tabaccai'.

Per consentire la riscuotibilità del voucher e il corretto accredito dei contributi previdenziali e assistenziali, è necessario indicare tutte le informazioni richieste dal buono lavoro, compilando i campi relativi al codice fiscale del committente/datore di lavoro, codice fiscale del prestatore/lavoratore, data di inizio e di fine prestazione.

In caso di mancato utilizzo dei buoni, può esserne chiesto il rimborso sempre rivolgendosi all'INPS e compilando un apposito modulo.

## Le ferie annuali

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro si accorderà con il dipendente sul periodo riservato al godimento delle ferie annuali

Ogni lavoratore ha per la Costituzione italiana il diritto irrinunciabile di godere di ferie annuali. Per ferie si intende un periodo di riposo, libero da attività lavorativa, che permetta al lavoratore il recupero delle energie fisiche e psichiche, sia nell'interesse del dipendente che del datore di lavoro.

I giorni di ferie devono dunque essere continuativi - non spezzati da giorni lavorativi - e devono avere una periodicità almeno annuale.

Il periodo in cui è possibile utilizzare le ferie maturate nell'anno è fissato dal datore di lavoro, nel rispetto delle esigenze del dipendente. Le ferie vanno fissate generalmente da giugno a settembre, salvo diversi accordi tra le parti.

Le ferie devono essere godute nell'arco dell'anno. I lavoratori di cittadinanza straniera possono però, con il consenso del datore di lavoro, accumulare le ferie in un biennio, se hanno necessità di godere di un periodo di ferie più lungo per tornare in patria in modo non definitivo. Durata minima ferie annuali

## Congedo per maternità (ex astensione obbligatoria)

Durante il congedo di maternità la legge dà alla lavoratrice-madre **il diritto e l'obbligo di astenersi dal lavoro**.

Il congedo di maternità può essere alternativamente preso:

### **b) 1 mese prima del parto + 4 mesi dopo il parto a) 2 mesi prima del parto + 3 mesi dopo il parto**

Nel secondo caso, la lavoratrice dovrà portare un certificato medico che attesti che la sua gravidanza è regolare e che le condizioni lavorative non sono rischiose per la salute del feto.

Spetta anche per i periodi di interdizione anticipata disposta per motivi gravi di salute.

I periodi di congedo sono considerati come attività lavorativa a tutti gli effetti anche per scatti di anzianità, tredicesima e ferie.

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

In caso di dimissioni volontarie presentate durante tale periodo la lavoratrice non è tenuta al preavviso. La data del parto è conteggiata nel periodo di congedo per maternità che precede il parto. Durante questo periodo ha diritto a ricevere un'indennità pari all' **80% della retribuzione media giornaliera** (anticipata dal datore di lavoro) per i giorni di astensione obbligatoria (*vedi Disoccupazione con requisiti ridotti*)

Con la circolare 139 del 27 ottobre 2011, vengono rese note le modifiche introdotte dal decreto legislativo n. 119 del 18 luglio 2011 agli articoli 16 e 45 del Testo Unico per la tutela e sostegno della maternità e della paternità (decreto legislativo 151/2001). In particolare, le modifiche introdotte si riferiscono alla disciplina del congedo di maternità in caso di interruzione di gravidanza successiva al 180° giorno nonché in caso di decesso del nato al momento della nascita

o nei periodi di congedo post partum (art. 16 T.U.) e dei riposi giornalieri "per allattamento" in caso di adozione e affidamento (art. 45 T.U.).

Nella circolare si specifica che il Legislatore ha introdotto la possibilità per la lavoratrice di riprendere, in presenza di particolari eventi e a determinate condizioni, l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità post partum.

Gli eventi che consentono alla lavoratrice in congedo di maternità di optare per la ripresa del lavoro sono:

■ l'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione;

■ il decesso del bambino alla nascita ovvero durante il congedo di maternità. Riguardo all'interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza, si ritiene che la facoltà di riprendere l'attività lavorativa sia riconoscibile anche in caso di interruzione verificatasi in coincidenza del 180° giorno (messaggio Inps n. 9042 del 18.04.2011).

La facoltà in esame è esercitabile a condizione che il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) oppure convenzionato con il SSN ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attestino che la ripresa dell'attività non arrechi pregiudizio alla salute della lavoratrice interessata.

In conseguenza della rinuncia, la lavoratrice che riprende l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità post partum, non ha diritto all'indennità di maternità a decorrere dalla data della ripresa dell'attività stessa.

## QUANDO E COME FARE LA DOMANDA

Per usufruire del diritto-obbligo del congedo familiare, occorre che la lavoratrice presenti al datore di lavoro e alla sede INPS di residenza:

■ prima dell'inizio del congedo di maternità, e in ogni caso entro il 7° mese di gestazione: domanda di congedo per maternità delle lavoratrici dipendenti (astensione obbligatoria), Modulo MAT SR01 scaricabile dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it)>Moduli>Parola chiave>SR01, corredata dal certificato medico attestante il mese di gestazione e la data presunta del parto.

■ A seguito del parto ed entro trenta giorni dallo stesso: il certificato di nascita del figlio oppure la dichiarazione sostitutiva (autocertificazione).

Con richiesta a parte, utilizzando il modulo MV10 (ex AP06) da compilare on line sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it), si deve segnalare la nascita per usufruire delle deduzioni e detrazioni fiscali per i figli a carico e richiedere l'erogazione degli assegni familiari, se spettano.

È stata attivata la modalità di presentazione telematica delle domande di congedo di maternità/paternità per lavoratori/lavoratrici dipendenti, delle domande di indennità di maternità per le lavoratrici autonome, nonché delle domande di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti e lavoratrici autonome. La presentazione delle domande dovrà essere effettuata attraverso uno dei seguenti canali:

- WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- Patronati – attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi;
- Contact Center Multicanale – attraverso il numero verde 803164.

È previsto un periodo transitorio durante il quale sarà ancora possibile l'invio delle domande con le modalità tradizionali.

## Preavviso di licenziamento

Il datore di lavoro che licenzia il dipendente è tenuto a rispettare i termini di preavviso, fatta eccezione per i casi di grave negligenza o mancanza.

L'obbligo del preavviso è finalizzato a consentire al lavoratore di disporre del tempo necessario per trovarsi un nuovo impiego.

**Il rapporto di lavoro non è da considerarsi terminato fino allo spirare del periodo di preavviso.**

Il periodo di preavviso **decorre dalla comunicazione del licenziamento al lavoratore.**

Durante tale periodo le parti rimangono soggette a tutti i diritti ed obblighi che derivano dal contratto di lavoro. **Se il lavoratore si ammala, il decorso del periodo di preavviso è sospeso.**

Alla scadenza del preavviso, l'eventuale **alloggio** dovrà essere liberato da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro.

L'obbligo del preavviso non è previsto in tutti i casi di licenziamento legato a **negligenza o mancanza grave del collaboratore domestico**, tali da non consentire più la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto. In questi casi, di cosiddetto **licenziamento "in tronco" per giusta causa**, si ha l'immediata risoluzione del rapporto.

L'obbligo di preavviso non è inoltre applicabile nei casi di accordo tra le parti nella **risoluzione consensuale** del rapporto.

## DURATA DEL PREAVVISO

I termini di preavviso hanno una durata variabile in relazione all'anzianità del rapporto di lavoro e alle ore settimanali lavorative. Il periodo di preavviso previsto **dal CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE PER IL LAVORO DOMESTICO** è Segue:

Preavviso per licenziamento		
<i>Orario di lavoro</i>	<i>anni di anzianità</i>	<i>giorni di calendario</i>
oltre le 24 ore settimanali	da 0 a 5	15
	oltre i 5	30
fino alle 24 settimanali	da 0 a 5	8
	oltre i 5	15

## IN CASO DI MANCATO PREAVVISO

Il mancato rispetto del termine di preavviso da parte del datore di lavoro comporta l'obbligo di versare al collaboratore domestico una **indennità pari alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso non concesso**.

Vedi: **indennità sostitutiva del preavviso**

## IN CASO DI CONTRATTO DETERMINATO

In caso di contratto di lavoro a tempo determinato, il datore di lavoro che receda prima della scadenza deve corrispondere alla collaboratrice domestica non l'indennità sostitutiva del preavviso, bensì **le retribuzioni che avrebbe percepito se il rapporto di lavoro non si fosse interrotto**.

## La conciliazione extragiudiziale

Per rivendicare le proprie ragioni, quindi, il lavoratore potrà proporre un tentativo di conciliazione che può essere alternativamente:

■ conciliazione sindacale: avvalendosi delle procedure di conciliazione previste dal contratto collettivo. Avviene nei locali del sindacato a cui è iscritto il datore di lavoro;

■ conciliazione amministrativa: avviene davanti all'ufficio del lavoro.

Sarà competente la Direzione Provinciale del Lavoro nella cui circoscrizione è nato o cessato il rapporto di lavoro.

La controversia viene trattata dalla Commissione provinciale di conciliazione la quale è composta da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il tentativo di conciliazione può essere presentato sia in maniera scritta che orale, ma è sempre meglio presentare una tramite **richiesta scritta**, nella quale sono specificati in maniera dettagliata tutti gli elementi della richiesta, e le norme violate.

Alcune commissioni predispongono dei moduli prestampati che possono essere usati.

Il tentativo di conciliazione, sia in sede sindacale che amministrativa, deve essere eseguito dalla Commissione entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta.

Una volta ricevuta la richiesta, la commissione convoca le parti entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Nel caso in cui il tentativo va a buon fine, viene formato un processo verbale, contenente le condizioni raggiunte. Il verbale viene sottoscritto dalle parti, alla presenza del presidente della commissione.

L'accordo così raggiunto nel verbale, per acquistare efficacia, dovrà necessariamente essere presentato, a cura del lavoratore, alla **Direzione Provinciale del Lavoro**, per essere poi depositato nella **Cancelleria del tribunale** nella cui circoscrizione è stato redatto.

Il giudice a quel punto compie un accertamento sulle regolarità del verbale ed emette un decreto con il quale dichiara esecutivo il verbale.

Solo in seguito a questo passaggio, in caso di inadempimento degli accordi del datore di lavoro, il lavoratore potrà dare vita ad procedimento esecutivo per vedersi riconosciuti i propri diritti.

**Durante il processo di conciliazione sarà possibile risolvere la controversia mediante un arbitrato irrituale ossia avente la forma di una contrattazione pattizia che vincola le parti al pari di un accordo, anche in deroga alle norme o agli stessi contratti collettivi.**

