26/02/2007 - Nuovo contratto, a colf e baby sitter aumenti fino al 40%

Aumenti contenuti per le colf a ore (+8,8%), veri e propri rincari per le baby sitter occasionali (33%) e ancor più per le badanti che curano gli anziani (39,3%). La piccola rivoluzione domestica sta per cominciare. Da giovedì prossimo 1° marzo entra in vigore il nuovo contratto per collaboratrici familiari e "badanti" (tutte definite «assistenti» nell'accordo) che introduce il part-time e il lavoro ripartito, oltre a un largo ventaglio di professionalità (otto livelli rispetto alle precedenti quattro categorie) cui corrispondono altrettanti livelli retributivi. In alcuni casi anche differenziati in base a esperienza e formazione, come per l'assoluta new entry della "badante" per non autosufficienti (nuovi livelli D e D super).
La rivoluzione si avvertirà soprattutto a fine mese Così, per quanti dovranno fare i conti del primo stipendio aggiornato al contratto (quello di marzo, appunto), abbiamo provato a costruire cinque situazioni tipo — schematizzate in alto — che ricalcolano il costo mensile (comprensivo di stipendio e contributi Inps) per le famiglie. In tutte le ipotesi si sono messi a confronto i nuovi livelli di qualifica e di retribuzione (detraendo dal netto in busta paga del lavoratore i contributi a suo carico versati però all'Inps dal datore di lavoro) cercando di individuare le situazioni più simili in base al vecchio contratto. Operazione non sempre agevole per l'inevitabile asimmetria dovuta all'affinarsi del "mansionario".
Nel contratto non mancano poi altre novitàLe parti concordano la durata normale dell'orario di lavoro entro un limite massimo di 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali per i lavoratori conviventi (entro un massimo di otto ore giornaliere non consecutive) per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni per i lavoratori non conviventi. Debutta il part time per lavoratori conviventi (di cui ai livelli C, B e B super) e gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni che frequentano corsi di studio per conseguire un titolo riconosciuto dallo Stato, i quali possono essere assunti in regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali da articolare in una di queste tipologie:

- interamente tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
- interamente tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
- interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

L'assunzione, in questi casi, dovrà risultare da atto scritto sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore e dovrà essere specificato l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale. Va detto che da quest'anno — per effetto della Finanziaria 2007 — anche le assunzioni di colf e

badanti vanno comunicate sempre in anticipo al Centro per l'impiego. Entro 24 ore dall'assunzione va presentata anche la denuncia nominativa assicurativa all'Inail.L'impiego di colf e badanti può, d'ora in avanti, anche essere a termine, a fronte di esigenze particolari quali l'esecuzione di un servizio definito, la sostituzione di altri lavoratori, l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in case di cura o di riposo. Se la durata del rapporto di lavoro non supera i dodici giorni non è necessaria la forma scritta, che è di norma prevista dall'articolo 6 del nuovo contratto collettivo.L'instaurazione di un rapporto di lavoro con una colf obbliga il datore di lavoro al pagamento di un contributo in aggiunta alla retribuzione, dovuto in base alla retribuzione oraria concordata tra le parti, alla tredicesima calcolata in misura oraria e al valore convenzionale del vitto e alloggio. I contributi sono dovuti ogni tre mesi, per tutti i giorni comunque retribuiti. L'articolo 8 del nuovo contratto consente l'assunzione di due lavoratori che assolvono in solido l'adempimento di un'unica prestazione lavorativa (job sharing). Questa particolare forma di lavoro è stata di fatto e definitivamente introdotta dall'articolo 41 del Dlgs n. 276/03 senza ottenere particolare successo. È auspicabile tuttavia che in questo particolare settore si manifesti una maggiore adesione. Nel job sharing i lavoratori rispondono in solido dell'unica obbligazione assunta, restandone ciascuno personalmente e direttamente responsabile. Il contratto, in questo caso, va necessariamente stipulato in forma scritta e dovrà indicare la misura percentuale e la collocazione temporale della prestazione che si prevede venga svolta da ciascun lavoratore. Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti, i due lavoratori possono determinare, discrezionalmente e in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti a uno dei coobbligati, è posta a carico dell'altro. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori comporta l'estinzione del vincolo contrattuale salvo che, su richiesta del datore di lavoro o su proposta del lavoratore rimasto, questi si renda disponibile per l'intera prestazione. In questo caso il contratto si trasformerà in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 2094 del Codice civile.