

Il rapporto di lavoro dei lavoratori domestici

CHI È IL LAVORATORE DOMESTICO

Secondo la legge 2 aprile 1958, n. 339, è colui che presta la sua opera, in modo continuativo, esclusivamente per le necessità ed il funzionamento della vita familiare del datore di lavoro, sia con qualifica specifica, anche di elevata competenza professionale (es. puericultrice, infermiere generico, chef, autista personale, giardiniere, custode, etc.), sia con mansioni generiche.

Il lavoro domestico può avere modalità di svolgimento diverso:

- a servizio intero (lavoratore domestico convivente o badante) – se il lavoratore abita presso il datore di lavoro, usufruendo, oltre che della retribuzione, del vitto e dell'alloggio;
- a mezzo servizio – se presta, presso la stessa famiglia, servizio per almeno 4 ore al giorno o per 24 ore settimanali, quando il servizio non è uniforme in tutti i giorni della settimana;
- ad ore – se presta la propria opera in famiglia solo per alcuni giorni alla settimana, e con un orario inferiore alla 24 ore settimanali.

Questo tipo di rapporto di lavoro è regolato dal CCNL di categoria del 13 febbraio 2007:

decorrenza 01/03/2007 - scadenza 28/02/2011.

È caratterizzato dalla subordinazione e dall'erogazione di una retribuzione, ed è soggetto all'obbligo assicurativo, in applicazione delle norme previste dall' Art 26 DPR 1403/71 (obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari).

Sono assicurabili come domestici anche i lavoratori :

- già assicurati per altra attività di lavoro domestico;
- pensionati;
- durante il periodo di prova;
- avviati dai comuni o dalle ASL al servizio di assistenza domiciliare non infermieristica presso persone anziane indigenti, alle quali le predette amministrazioni forniscono mezzi materiali per corrispondere la retribuzione e gli oneri accessori (Circ. 23/03/90 nr. 74).

LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

La circolare Inps nr 44 del 24/03/2009 estende l'operatività del lavoro accessorio al lavoro domestico solo alle prestazioni rese per esigenze temporanee, comunque non superiori a 5.000 euro nell'anno solare, con lo stesso committente.

Le prestazioni di lavoro accessorio beneficiano dello stesso regime agevolato dei buoni lavoro operativo nel settore agricolo e nei settori del commercio, turismo e servizi: il pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio avviene attraverso il meccanismo dei 'buoni', 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.

NOTA BENE :Le prestazioni occasionali accessorie sono una forma di espletamento del lavoro domestico solo a favore di datori di lavoro costituiti da famiglie o persone fisiche e non anche a favore di datori di lavoro/ Aziende.

Le prestazioni occasionali accessorie non consentono né il rilascio, né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro ai cittadini extracomunitari.

ADDETTI ALLE PULIZIE DI LOCALI COMMERCIALE O PROFESSIONALI

Secondo quanto disposto dall' Art 26 DPR 1403/71, le persone addette a servizi di riassetto e pulizia dei locali che prestano la loro opera dietro corrispettivo in denaro o in natura alle dipendenze di uno o più datori di lavoro, per finalità diverse dal funzionamento della vita familiare, sono soggette alle varie forme di previdenza e assistenza sociale e hanno diritto alle prestazioni secondo le norme, entro i limiti e con le modalità stabiliti dalle disposizioni che regolano dette forme di tutela per i lavoratori comuni. In altre parole, i lavoratori addetti ai servizi di riassetto e pulizia dei locali commerciali o professionali soggetti non possono essere assicurati come domestici.

Si tratta in definitiva di coloro i quali prestano l'attività di pulizia alle dipendenze di:

- a) ditte appaltatrici;
- b) studi professionali;
- c) amministrazioni di stabili condominiali;
- d) circoli o associazioni che perseguono fini di svago o si prefiggono scopi di ordine culturale, religioso, politico o sportivo, nonché di comunità e convivenze in genere diverse da quelle indicate all'art. 1, punto 5), del presente decreto;
- e) amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza ed altri enti in genere, salvo il disposto degli articoli 38 e 40 del regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827 e dell'art. 15 della legge 20 febbraio 1958, numero 55 ; <(
- f) datori di lavoro che appartengono a categorie assimilabili a quelle elencate nelle precedenti lettere a), b), c) e d).

Qualora il lavoro sia prestato esclusivamente presso il domicilio del datore di lavoro, può confermarsi il rapporto assicurativo domestico, ancorché una stanza dell'abitazione sia adibita a studio professionale e sempreché l'attività non sia connessa all'esercizio della professione.

Invece, qualora l'attività si svolga sia presso la famiglia che presso l'azienda o lo studio professionale, esterni all'abitazione, si potranno configurare due distinti rapporti di lavoro, di cui l'uno da assoggettare alla disciplina del settore domestico e l'altro alla disciplina propria del settore di inquadramento del datore di lavoro (circ. n. 89/1989).

LAVORO DOMESTICO DEL CONIUGE

Il coniuge è escluso dall'obbligo assicurativo, in quanto le prestazioni offerte si presumono gratuite e dovute per affetto, infatti, ai sensi dell'art.143 c.c , tra i doveri dei coniugi vi è quello reciproco di assistenza materiale e di collaborazione nell'interesse della famiglia, incompatibile con un parallelo rapporto di lavoro domestico.

Fanno eccezione i casi in cui il coniuge datore sia:

- grande invalido di guerra (civile e militare)
- grande invalido per cause di servizio e del lavoro
- mutilato e invalido civile
- cieco civile

e fruiscia dell'indennità di accompagnamento.

LAVORO DOMESTICO DEI PARENTI O AFFINI ENTRO IL TERZO GRADO

L'esistenza di vincoli di [parentela od affinità entro il terzo grado](#) tra datore di lavoro e lavoratore non esclude l'obbligo assicurativo se è provata l'esistenza del rapporto di lavoro (art. 1 DPR 31.12.1971, n. 1403).

Al momento dell'iscrizione, il rapporto di lavoro può essere auto-certificato, attraverso la dichiarazione di responsabilità presente nella denuncia di rapporto di lavoro domestico (circ. n. 89/1989).

Ove sussistano dei dubbi relativi all'autocertificazione, l'Inps può ricorrere ad accertamenti e alla convocazione delle parti interessate, in quanto deve essere dimostrata l'onerosità della prestazione, che consiste nell'obbligo giuridico del beneficiario delle prestazioni di corrispondere una retribuzione per il lavoro svolto (per es., contratto, buste paga, ecc.), e la subordinazione, necessarie perché si possa configurare un rapporto di lavoro dipendente. E' invece irrilevante, secondo quanto chiarisce la Corte di Cassazione con sentenza 21-08-1986, n. 5128, la fornitura del vitto e dell'alloggio e di ulteriori utilità (vestiario, divertimento, piccole spese), che è da considerarsi come naturale ed intrinseco aspetto della solidarietà affettiva e della mutua assistenza tra persone legate da vincolo di consanguineità .

L'onere della prova, non è necessario nei casi in cui l'attività venga prestata in favore di soggetti che fruiscono dell'indennità di accompagnamento:

- grandi invalidi di guerra (civile e militare);
- grandi invalidi per cause di servizio e del lavoro;
- mutilati e invalidi civili;
- ciechi civili;

ed anche se svolta a favore di ministri del culto cattolico appartenenti al clero secolare (i sacerdoti che svolgono la loro attività sotto l'autorità del vescovo costituiscono il clero cosiddetto "secolare", mentre il termine "clero regolare" indica i sacerdoti membri degli ordini religiosi, come ad esempio i gesuiti e i francescani)

LAVORI MINORILE - STUDENTI - COLLOCAMENTO ALLA PARI

[L'età minima di ammissione al lavoro](#) non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico. E' proprio questo il principio che è stato espresso dalla Finanziaria 2007 (Legge n. 296/2006), in particolare ove si afferma che l'innalzamento dell'obbligo di istruzione ad almeno 10 anni determina quale "conseguenza" l'aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro.

Il datore di lavoro che intende assumere e far convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso da parte di chi esercita la potestà genitoriale, sottoscritta e vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore (art.4 Legge 2/04/1958, n. 339).

L'eventuale licenziamento del minore deve essere comunicato preventivamente a chi ha sottoscritto la dichiarazione di consenso.

Gli studenti d'età compresa fra i 16 e i 29 anni, che frequentano corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato, o da enti pubblici, possono essere assunti, in regime di convivenza, con un orario di 25 ore settimanali e con l'obbligo da parte del datore di lavoro di corresponsione dell'intera retribuzione in natura (vitto e alloggio).

L'assunzione deve risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risulti l'orario effettivo di lavoro concordato, nell'ambito di un orario contenuto tra le ore 6 e le 14, oppure tra le ore 14 e le 22.

Il collocamento alla pari è stato previsto e disciplinato dall'accordo europeo di Strasburgo del 24 novembre 1969 n. 168, ratificato con la L. 18 maggio 1973 n. 304.

Consiste nell'accoglimento temporaneo in una famiglia, in cambio di servizi domestici, di giovani stranieri, di età compresa tra i 17 ed i 30 anni, venuti in Italia allo scopo di perfezionare le loro conoscenze linguistiche e/o professionali e di arricchire la loro cultura generale con una migliore conoscenza del Paese di soggiorno.

La persona collocata alla pari riceve dalla famiglia ospitante vitto e alloggio in cambio di prestazioni consistenti in una partecipazione ai normali lavori casalinghi per un tempo che, in linea di massima, non deve superare le 5 ore giornaliere, nonché una certa somma di denaro per le piccole spese, e deve essere assicurata contro i rischi di malattia, maternità ed incidente presso strutture pubbliche o private.

Il collocamento alla pari non può essere superiore ad un anno, anche se può essere prolungato per un massimo di due anni.

Nel rispetto delle predette disposizioni non sorge alcun rapporto di subordinazione tra la persona collocata alla pari e la famiglia ospitante.

I diritti ed i doveri delle persone collocate alla pari e quelli delle famiglie ospitanti debbono formare oggetto di accordo preventivo scritto.

I DATORI DI LAVORO

Sono le famiglie, anche se costituite da una sola persona, che assumono personale per adibirlo a mansioni di carattere materiale o anche intellettuale necessarie per il funzionamento della vita familiare.

Possono essere tali anche quelle convivenze come le comunità religiose (conventi, seminari) e le convivenze militari (caserme, comandi) che hanno lavoratori addetti al servizio diretto e personale dei conviventi nonché le comunità senza fini di lucro (orfanotrofi e ricoveri per anziani il cui fine è prevalentemente assistenziale), qualunque sia il numero dei componenti.

Non rientrano in tali ipotesi:

- gli alberghi, le pensioni, gli affittacamere, le cliniche private;
- i collegi, convitti, anche se esercitati senza fine di lucro, perché la convivenza non è fine a se stessa ma mezzo per conseguire finalità educative.

Il datore di lavoro ha l'onere di svolgere gli adempimenti connessi all'assunzione del lavoratore comunitario od extracomunitario.

DOCUMENTI PER L'ASSUNZIONE

Tutti i lavoratori domestici devono presentare al datore di lavoro, in una fase precedente alla stipula del contratto ed alla assunzione, i seguenti documenti:

- carta d'identità o altro documento equivalente, non scaduta, ed eventuali diplomi o attestazioni professionali specifici;
- tessera sanitaria aggiornata rilasciata gratuitamente dall'Azienda Sanitaria Locale;
- codice fiscale che dovrà essere comunicato all'Inps;
- permesso di soggiorno che consente attività lavorativa (per i lavoratori extracomunitari).

Per il [lavoro minorile](#) il lavoratore deve presentare oltre ai documenti suddetti anche:

- il certificato di idoneità al lavoro, rilasciato dall'Ufficiale sanitario dell'ASL di zona dopo visita medica a cura e carico del datore di lavoro;
- la dichiarazione dei genitori o di chi esercita la potestà familiare, vidimata dal Sindaco del Comune di residenza, con cui si acconsente che il lavoratore minorenne viva presso la famiglia del datore di lavoro o, in alternativa, per i minori ad ore o a mezzo servizio, l'autorizzazione scritta di chi esercita la patria potestà.

Dopo aver acquisito i documenti necessari si concordano le condizioni per stipulare in forma

CONTRATTO DI LAVORO DOMESTICO

Le condizioni di lavoro devono essere concordate tra il datore di lavoro ed il lavoratore in una lettera d'assunzione che dovrà indicare:

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'eventuale data di cessazione se il contratto è a termine;
- l'eventuale durata del periodo di prova;
- la categoria di inquadramento e l'anzianità di servizio del lavoratore nella categoria;
- la retribuzione pattuita;
- la convivenza o meno con il datore di lavoro;
- le eventuali condizioni del vitto e dell'alloggio;
- gli orari della prestazione di lavoro;
- l'eventuale giorno del riposo settimanale solenne e la mezza giornata di riposo settimanale aggiuntiva (in caso di lavoro dipendente con impegno costante);
- il periodo concordato per il godimento delle ferie annuali;

la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o altri motivi familiari

MANSIONI E CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

Secondo il CCNL del 13/02/2007 i lavoratori sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi normale e super:

Livello A
Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili A Normale: collaboratore familiare generico in prima formazione, addetto alle pulizie, addetto alla lavanderia, aiuto di cucina, stalliere, assistente ad animali, addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi, operaio comune.

Profili A Super: addetto alla mera compagnia di persone autosufficienti, baby sitter con mansioni occasionali e/o saltuarie di mera vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari.

Livello B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili B Normale: collaboratore polifunzionale, custode, addetto alla stireria, cameriere, giardiniere, operaio qualificato, autista.

Profili B Super: assistente a persone (anziani o bambini) autosufficienti con mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa.

Livello C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profili C Normale: cuoco, addetto alla preparazione delle pietanze e all'approvvigionamento delle materie prime.

Profili C Super: assistente a persone (anziani e bambini) non autosufficienti, senza diploma professionale, con mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa.

Livello D

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento. I lavoratori in attività alla data di entrata in vigore del contratto collettivo saranno inquadrati nella nuova classificazione sulla base delle mansioni svolte. Gli inquadramenti dovranno in ogni caso salvaguardare le retribuzioni ottenute in base al precedente inquadramento.

Profili D Normale: amministratore di beni di famiglia, maggiordomo, governante, capo cuoco, capo giardiniere, istitutore.

Profili D Super: assistente a persone (anziani o bambini) non autosufficienti in possesso di diploma professionale o di un attestato specifico (es. assistente geriatrico) con mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa; direttore di casa.

Per Ulteriori informazioni necessarie alla stipula del contratto di lavoro:

Contratto colf 2007 (versione integrale)

PERIODO DI PROVA

- 1. I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito di 30 giorni di lavoro effettivo, per i lavoratori inquadrati nei livelli D, D super, e di 8 giorni di lavoro effettivo per quelli inquadrati negli altri livelli.
- 2. Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.
- 3. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.
- 4. Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

RIPOSO SETTIMANALE

- 1. Il riposo settimanale è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.
- 2. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato ai sensi del precedente comma.
- 3. Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.
- 4. Qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, sarà data integrale applicazione ai commi precedenti.

ORARIO DI LAVORO

- 1. La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 2, con un massimo di:
10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;
8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non

conviventi.

- 2. I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:
 - interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
 - interamente collocato 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.A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B allegata (vedi tabella minimale), fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di cui al successivo comma 3 saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste dall' art. 16.
- 3. L'assunzione ai sensi del comma 2 dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate nel stesso comma 2; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto. Con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro concordata ai sensi del comma 1 potrà essere trasformato nel rapporto di convivenza di cui al comma 2 e viceversa.
- 4. Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00 oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.
- 5. La collocazione dell'orario di lavoro è fissato dal datore di lavoro, nell'ambito della durata di cui al comma 1, nei confronti del personale convivente a servizio intero per il personale convivente con servizio ridotto o non convivente è concordata fra le parti.
- 6. Salvo quanto previsto per i rapporti di cui ai precedenti artt. 11 e 12, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, che è compensato, se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria o, se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, così come previsto dall'art. 16.
- 7. Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.
- 8. Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito.

LAVORO STRAORDINARIO

1. Al lavoratore può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno che di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento.
2. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima fissata all'art. 15, comma 1, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.
3. Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:
 - del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
 - del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
 - del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nell'art. 17.
4. Le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorazione del 10%.
5. Le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità imprevedute.
6. In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso; tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità.

FESTIVITÀ

1. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente che 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 - Santo 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.
5. Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui al comma 1.

FERIE

1. Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.
2. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, ferma

restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre.

3. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. A norma dell'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, un periodo minimo di 4 settimane per ogni anno di servizio non può essere sostituito dalla relativa indennità, salvo il caso previsto al comma 8.
4. Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie, salvo il caso previsto al comma 7, deve aver luogo per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori due settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.
5. Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.
6. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
7. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, anche in deroga a quanto previsto al comma 4.
8. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.
9. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.

SOSPENSIONE LAVORO EXTRAFERIALE

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 corresponsioni.

PERMESSI

1. I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.
I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 per i lavoratori di cui all'art. 15, comma 2;
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.

Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

2. I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti.
3. Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
4. Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per l'adempimento degli obblighi di legge.
5. Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti.
6. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

ASSENZE

1. Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Per quelle derivanti da malattia si applica l'art. 26 e per quelle derivanti da infortunio o malattia professionale l'art. 27.
2. Le assenze non giustificate entro il quinto giorno, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento. A tal fine la relativa lettera di contestazione e quella di eventuale successivo licenziamento saranno inviate all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 6, lett. e) del presente contratto.

DIRITTO ALLO STUDIO

1. Tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del lavoratore a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale; un attestato di frequenza deve essere esibito mensilmente al datore di lavoro.
2. Le ore di lavoro non prestate per tali motivi non sono retribuite, ma potranno essere recuperate a regime normale; le ore relative agli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi.

MATRIMONIO

1. In caso di matrimonio spetta al lavoratore un congedo retribuito di 15 giorni di calendario.
2. Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta, per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.
3. La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

TUTELA LAVORATRICI MADRI

1. Si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, con le limitazioni ivi indicate, salvo quanto previsto ai commi successivi.
2. È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;

- b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.

3. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.
4. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso.
5. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

TUTELA LAVORO MINORILE

1. Non è ammessa l'assunzione dei minori degli anni 16.
2. E' ammessa l'assunzione di adolescenti, ai sensi della legge 17 ottobre 1967, n. 977, così come modificata e integrata dal D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, purché sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.
3. E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, tranne casi di forza maggiore.
4. Sono altresì da osservare le disposizioni dell'art. 4 della legge 2 aprile 1958, n. 339, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà genitoriale, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento; il datore di lavoro è impegnato ad una particolare cura del minore, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

MALATTIA

1. In caso di malattia il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o obbiettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa.
2. Il lavoratore dovrà successivamente far pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio.
3. Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.
4. In caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:
 - 1) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
 - 2) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
 - 3) per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.
5. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.
6. Durante i periodi indicati nel comma 4 decorre in caso di malattia la retribuzione globale di fatto per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno per le anzianità di cui ai punti 1, 2, 3 dello stesso comma 4, nella seguente misura:
 - fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
 - dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.
7. Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.
8. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
9. La malattia in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

1. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al lavoratore, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:
 - 1) per anzianità fino a sei mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
 - 2) per anzianità da più di sei mesi a due anni, 45 giorni di calendario;
 - 3) per anzianità oltre i due anni, 180 giorni di calendario.
2. I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.
3. Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.
4. Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL, al quale il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:
 - entro le 24 ore e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
 - entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
 - entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre

giorni ma non guariti entro tale termine.

5. La denuncia all'INAIL deve essere redatta su apposito modello predisposto da parte di detto istituto e corredata dal certificato medico. Altra denuncia deve essere rimessa entro gli stessi termini all'autorità di Pubblica sicurezza.
6. Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.
7. L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.
8. L' infortunio e la malattia professionale in periodo di prova o di preavviso sospendono la decorrenza degli stessi.

SERVIZIO MILITARE

Si fa riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

TRASFERIMENTI

1. In caso di trasferimento in altro comune, il lavoratore deve essere preavvisato, per iscritto, almeno 15 giorni prima.
2. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.
3. Al lavoratore trasferito sarà inoltre corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e trasporto per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.
4. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di cui al comma 1.

TRASFERTE

1. Il lavoratore convivente di cui all'art.15, comma 1, è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie. In tali località il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.
2. Nei casi di trasferta indicati al comma 1, saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni. Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A(vedi tabelle minimali), per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, come indicato al comma 1, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

VITTO E ALLOGGIO

1. Il vitto dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.
2. Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.
3. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F (vedi tabelle minimali) e sono rivalutati annualmente ai sensi del successivo art. 36.

ASSUNZIONE

Modalità di assunzione:

Dal 29/01/2009 il rapporto di lavoro deve essere denunciato:

- entro le ore 24 del giorno precedente (anche se festivo) a quello di instaurazione del rapporto di lavoro. La comunicazione ha efficacia anche nei confronti dei Servizi competenti, 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 (U.T.G.)
- entro cinque giorni dall'evento in caso di proroga, trasformazione (da tempo determinato a tempo indeterminato oppure in caso di svolgimento dell'attività in una abitazione del datore di lavoro diversa da quella comunicata precedentemente) e cessazione del rapporto di lavoro.

Per l'iscrizione e le eventuali variazioni il datore di lavoro domestico può utilizzare i seguenti canali:

- Contact Center, al numero 803164 gratuito da rete fissa o al numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico, fornendo telefonicamente i dati necessari;
- Procedura Internet di compilazione e invio on-line disponibile sul sito internet dell'Istituto (www.inps.it);
- presentazione o invio agli uffici Inps tramite nuovo modulo cartaceo: COLD-ASS (il modello COLD-VAR serve per comunicare le variazioni).

Non è necessario procedere alla denuncia di assunzione secondo queste modalità nel caso in cui il datore di lavoro domestico intenda fare ricorso a prestazioni di lavoro di tipo accessorio.

NOTA BENE la legge 3 agosto 2009, n. 102 contiene importanti disposizioni finalizzate all'emersione del lavoro irregolare di personale adibito ad attività di assistenza e di sostegno alle famiglie: i datori di lavoro che alla data del 30 giugno 2009 occupavano irregolarmente alle proprie dipendenze, da almeno tre mesi, lavoratori domestici -sia addetti ad attività di assistenza alla persona che di sostegno alla famiglia- e continuano ad occuparli alla data di presentazione della dichiarazione di sussistenza del rapporto di lavoro, dal 1° al 30 settembre 2009 dovevano presentare una dichiarazione di emersione.

In tal caso la denuncia di assunzione andava effettuata con modalità e tempi specificamente previsti dalla suddetta legge.

L'assunzione dei lavoratori domestici è possibile anche attraverso le agenzie di lavoro interinale (circ. nr. 89 del 9/05/2002) ma solo ed

esclusivamente per le ipotesi di seguito elencate, in tal caso la regolamentazione del rapporto di lavoro segue, sia per l'assunzione che per il versamento dei contributi, le modalità previste per i lavoratori dipendenti:

- per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- per sostituire lavoratori in malattia, infortunio, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione del posto;
- per sostituire lavoratori in ferie.

IL LICENZIAMENTO E LE DIMISSIONI

IL LICENZIAMENTO E LE DIMISSIONI

Possono avvenire per i seguenti motivi:

1. interruzione del periodo di prova;
2. licenziamento da parte del datore di lavoro;
3. dimissioni del lavoratore;
4. licenziamento per giusta causa;
5. decesso del datore di lavoro o del lavoratore.

PREAVVISO

È stabilito in caso di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento da parte del datore di lavoro o per dimissioni del lavoratore in relazione all'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro e all'orario settimanale prestato (vedi tabella).

Se il lavoratore effettua più di 24 ore settimanali, il preavviso è di:

- 15 giorni di calendario, in caso di licenziamento, e 7 giorni in caso di dimissioni, se l'anzianità maturata è fino a 5 anni presso lo stesso datore di lavoro;
- 30 giorni di calendario, in caso di licenziamento, e 15 giorni in caso di dimissioni, se l'anzianità maturata è superiore a 5 anni presso lo stesso datore di lavoro.

N.B.: Tali termini sono ridotti del 50% in caso di dimissioni del lavoratore.

Se il lavoratore effettua meno di 25 ore settimanali, il preavviso è di:

- 8 giorni di calendario, se l'anzianità maturata è fino a 2 anni;
- 15 giorni di calendario, se l'anzianità maturata è superiore a 2 anni.

Per i portieri privati, custodi di villa ed altro personale che usufruisce con la propria famiglia e con proprio mobilio di alloggio indipendente, messo a disposizione del datore di lavoro, il preavviso è di:

- 30 giorni di calendario, se l'anzianità maturata è fino a 12 anni;
- 60 giorni di calendario, se l'anzianità maturata è superiore a 12 anni.

Il datore di lavoro può esonerare dal preavviso il lavoratore solo nel caso di licenziamento non disciplinare, in questo caso spetta però la retribuzione corrispondente al periodo di mancata prestazione.

È previsto il licenziamento senza preavviso solo in caso di mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

In caso di decesso del lavoratore, l'indennità di mancato preavviso deve essere corrisposta la coniuge e ai figli o, se conviventi, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio.

Il totale è diviso per 13,5.

Le quote annue accantonate sono incrementate dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

L'anticipazione del T.F.R. è consentita per non più di una volta all'anno, il T.F.R. e nella misura massima del 70% di quanto maturato.

L'ammontare del T.F.R. maturato annualmente dal 29.5.1982 al 31.12.1989 deve essere riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori che erano inquadrati nella seconda e terza categoria.

Per i periodi di servizio antecedenti il 29.5.1982 l'indennità di anzianità è determinata in misura diversa in relazione all'orario prestato dal lavoratore e al periodo in cui è stato maturato.

In caso di decesso del lavoratore, l'indennità di fine rapporto deve essere corrisposta la coniuge e ai figli o, se conviventi, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

LE TRATTENUTE FISCALI

LE TRATTENUTE FISCALI

Il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare trattenute fiscali sulla retribuzione e, quindi, non deve rilasciare il modello CUD.

Deve peraltro rilasciare, a richiesta, una certificazione sostitutiva per consentire al lavoratore di presentare entro i termini la propria dichiarazione dei redditi (modello UNICO) sulla quale devono essere indicate le retribuzioni percepite al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali.

AGEVOLAZIONI FISCALI

I datori di lavoro che assumono un lavoratore domestico possono portare in deduzione dal reddito:

- un importo massimo annuo di Euro 1.549,37;
- i contributi previdenziali obbligatori versati a mezzo dei bollettini di c/c postale inviati dall'Inps le cui ricevute debitamente quietanzate attesteranno il diritto alla deduzione.

N.B.: L'importo massimo deducibile è fisso e non varia in base ai redditi dichiarati.

I datori di lavoro che assume una badante può portare in detrazione dalle imposte dovute il 19% delle spese sostenute per gli addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, , per un importo massimo di Euro 2.100 l'anno.

La detrazione spetta al soggetto non autosufficiente o ai familiari che sostengono la spesa.

N.B.: Si può usufruire di tale detrazione se il reddito complessivo non supera 40.000 euro

La deduzione fiscale per la colf si può sommare alla detrazione prevista per la badante, e viceversa.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Nel contratto entrato in vigore il 1.3.2007 le parti firmatarie hanno convenuto:

- di istituire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore, con modalità da concordare entro tre mesi dalla stipula del contratto;
- che, per la realizzazione della previdenza complementare, il contributo a carico del datore di lavoro sia pari allo 1% della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto e il contributo a carico del lavoratore sia pari allo 0,55% della retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.