

di ogni anno solare della **dichiarazione delle retribuzioni corrisposte** alla lavoratrice/lavoratore nell'anno.

La CGIL saprà aiutarti.

Il rapporto di lavoro domestico può chiudersi per **dimissioni** della lavoratrice/lavoratore o per **licenziamento** da parte del datore di lavoro; entrambi **devono avere sempre forma scritta**, pena la loro nullità. Le parti devono reciprocamente **rispettare il periodo di preavviso** specificatamente previsto nel Contratto Collettivo Nazionale e riportato nel contratto individuale di assunzione: il datore di lavoro può sostituire il periodo di preavviso lavorato con il pagamento sostitutivo del preavviso; il lavoratore che non presta il periodo di preavviso può incappare nella trattenuta dello stesso dalle ultime spettanze di lavoro. Se la lavoratrice/lavoratore è convivente e il licenziamento è determinato dal decesso dell'assistito, bisogna prestare particolare attenzione alle regole che regolamentano l'uscita dall'abitazione: è vostro diritto avere libero l'immobile, ma ricordate che la lavoratrice/lavoratore si troverà improvvisamente senza lavoro e senza abitazione; accompagnate con rispetto l'uscita dall'abitazione e ricordate che gli eredi sono sempre responsabili di quanto deve essere corrisposto. Come per l'assunzione **l'adempimento di chiusura del rapporto di lavoro domestico potrà essere delegato a un CAAF CGIL**, previa presentazione di tutta la documentazione necessaria. Il versamento dei contributi all'INPS do-

vrà essere effettuato entro 10 giorni dalla cessazione. Instaurare un rapporto di lavoro domestico vuol dire instaurare un rapporto di lavoro che abbia tra i suoi principali elementi **la reciproca fiducia e il reciproco rispetto**; il luogo di lavoro è l'abitazione della vostra famiglia è quindi necessario che vi regnino equilibrio e serenità. Instaurate un rapporto di lavoro regolare che contenga nel contratto individuale esplicitati tutti i doveri e i diritti della lavoratrice/lavoratore. Questo è il primo punto di partenza; siate chiari nelle vostre richieste ed esprimete le vostre aspettative ricordandovi che la disponibilità nei confronti delle legittime richieste della lavoratrice/lavoratore faciliterà il rapporto prevenendo contrasti e incomprensioni. La categoria sindacale della CGIL che rappresenta le lavoratrici/lavoratori del settore domestico è la **FILCAMS**; alla categoria si rivolgeranno le lavoratrici/lavoratori del settore che riterranno di non veder applicato correttamente il Contratto Nazionale di Lavoro e/o che lamenteranno il mancato ricevimento delle spettanze. Le controversie, ove non risolte tra le parti, potranno essere portate mediante la procedura di conciliazione presso l'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente. Quando si concilia è indispensabile farlo sottoscrivendo un verbale di conciliazione che sia inoppugnabile sia nei contenuti che nella forma. La conciliazione deve essere sottoscritta in sede sindacale o durante la fase di Conciliazione c/o Ispettorato del Lavoro territorialmente competente. Altre forme di risoluzione della controversia non mettono al riparo voi dalla reiterazione della richiesta e non garantiscono i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Rivolgiti sempre  
alla LEGA SPI  
e alla FILCAMS.

Per informazioni puoi rivolgerti a tutte le sedi CGIL nella provincia di Forlì Cesena oppure contattare telefonicamente:

**FILCAMS CGIL ai numeri 0543 453756-39-23 / 0547 642138-9**  
**SPI CGIL ai numeri 0543 453720 / 0547 642156-7-8**

Evita il contenzioso rispettando le regole  
che abbiamo illustrate.



# Invecchiare in Emilia-Romagna: problemi e opportunità

➔ La Regione Emilia-Romagna ha un'alta percentuale di popolazione anziana.

Gli ultimi dati del 2023 ci indicano che su una popolazione di 4.437.578 abitanti **gli over 65 anni sono 1.086.649 (24,5%)** di cui circa 370 mila sono grandi anziani cioè con più di 80 anni. È in aumento anche la quota dei nuclei familiari unipersonali circa il 39,9% della popolazione di cui il 25,4% di grandi anziani con conseguenze di rischio elevato di fragilità socio sanitaria. Abbiamo **205 anziani ogni 100 giovani**.

Le previsioni ci dicono che nel 2042 gli over 65 saranno pari al 29,3% con un indice di vecchiaia pari a 257 (cioè 257 anziani ogni 100 giovani). Questi dati parlano urgentemente alle politiche che devono essere messe in atto se si vorrà avere maggiore equilibrio tra generazioni, a partire da politiche migratorie inclusive e non solo politiche legate alla famiglia.

Sempre nella nostra regione (dati 2023 - Osservatorio Domina sul lavoro domestico) **abbiamo 32.544 colf e**

**45.739 assistenti familiari, numeri in diminuzione rispetto al 2022.** La diminuzione non è certamente per il minor bisogno ma probabilmente per **l'aumento di lavoro non regolare.**

Invecchiare a casa propria dovrebbe essere la prospettiva per tutte le persone anche se si hanno problemi di salute o ridotta autonomia funzionale. La domiciliarità dovrà essere la modalità privilegiata per garantire una migliore qualità di vita e contrastare il rischio di istituzionalizzazione per le persone anziane e per le persone con disabilità. Questo tema è stato affrontato con la regione Emilia-Romagna rispetto alla nuova regolamentazione per l'accreditamento delle strutture socio sanitarie e per gli altri servizi, compresi i servizi domiciliari. Negli ultimi anni il lavoro di cura delle persone anziane è stato affidato prevalentemente alle assistenti familiari.

Con questa piccola guida vorremmo provare a fornire **elementi di conoscenza dei propri diritti e doveri** nei confronti delle persone anziane e delle lavoratrici e dei lavoratori che vivono con loro.

## Cosa è previsto a livello regionale?

➔ **CONTRIBUTO MENSILE DI 160 EURO** a sostegno dei soggetti disabili e titolari dell'assegno di cura che hanno alle proprie dipendenze un/una assistente familiare (Delibera regionale D.G.R. n. 1206/2007).

### In sintesi, i requisiti per ottenere il contributo:

- soggetti che hanno diritto al contributo sono i non autosufficienti che percepiscono anche l'assegno di cura e che hanno l'assistente familiare
- il contratto di lavoro con l'assistente familiare può essere stipulato dal soggetto non autosufficiente oppure da un familiare (es. figlio), cioè tra la famiglia e l'assistente
- il contributo spetta anche in presenza di un contratto tra la famiglia e un soggetto imprenditore terzo (per esempio se, anziché assumere in proprio una assistente familiare, si stipula un accordo con una cooperativa)
- al fine della verifica del reddito si considera l'ISEE estratto del soggetto non autosufficiente (che deve essere non superiore ai 20.000 euro)
- il contributo decorre dalla data della richiesta
- la richiesta deve essere corredata da documentazione attestante la regolare contrattualizzazione del rapporto di lavoro che in ogni caso non deve essere inferiore alle 20 ore settimanali
- per la richiesta occorre rivolgersi agli uffici preposti presso il Comune di residenza (servizi sociali) ovvero presso i Distretti delle AUSL (la gestione non è omogenea in tutta la regione)

## Anziani, famiglie e assistenti familiari: guida a una relazione corretta e serena

➔ Assumere un'Assistente Familiare è una scelta molto importante, vuol dire **affidare te stesso e/o i tuoi cari a una specifica figura professionale** che si occuperà, coerentemente alle mansioni oggetto del contratto di lavoro, di assistere uno o più componenti della famiglia. Tra famiglia, assistito e assistente familiare è importante che si instauri un rapporto di fiducia e di serena collaborazione. Per questo è importante al momento dell'assunzione rivolgersi a personale qualificato che sappia svolgere correttamente tutte le procedure a tutela degli interessi di tutti i soggetti coinvolti. **Rivolgiti agli uffici della CGIL e ricordati che troverai sempre risposte e aiuto** nelle sedi della LEGA SPI e della FILCAMS. È importante per le famiglie e per gli anziani datori di lavoro affidare la gestione del rapporto contrattuale agli uffici Colf/badanti presenti in ogni Camera del Lavoro.

Se decidi di assumere personale segnalato da conoscenti, ricordati di **incontrare prima la lavoratrice/il lavoratore** e di porre con rispetto tutte le domande utili a chiarire sia gli aspetti organizzativi legati alla prestazione che le vostre aspettative, senza dimenticare mai che l'Assistente Familiare è una lavoratrice/un lavoratore dipendente il cui rapporto di lavoro è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del lavoro domestico. Esistono delle regole all'interno delle quali si deve svolgere il rapporto di lavoro, **è bene che entrambe le parti conoscano diritti e doveri** che regolano questo particolare rapporto. Per conoscere i propri doveri e i propri diritti è importante rivolgersi alla CGIL.

Gli uffici della CGIL vi indirizzeranno, sulla base dell'organizzazione provinciale, all'ufficio competente per la **predisposizione del contratto individuale di assunzione** che deve essere redatto sempre in forma scritta e contenere tutti gli elementi normativi ed economici che regoleranno il rapporto di lavoro. Ricordate che l'Assistente Familiare svolge anche mansioni di pulizia e di cucina, ma non è una COLF, dovrà essere pertanto inquadrata nelle specifiche declaratorie contrattuali.



2

3

## Cosa è previsto a livello nazionale?

➔ Per le spese di assistenza è prevista una **detrazione del 19% fino a 2.100 euro annui**. Ne ha diritto chi non supera la soglia di reddito di 40.000 euro annui. Inoltre, è prevista una deducibilità dal reddito dei contributi versati fino a 1.549,37 euro annui.

La legge di bilancio n. 234/2021, nell'ambito del Piano Nazionale Non Autosufficienza, ha introdotto i LEPS (livelli essenziali delle prestazioni sociali) e al comma 162 sono previsti elementi per promuovere la continuità e la qualità di vita a domicilio e nel contesto sociale di appartenenza delle persone anziane non autosufficienti. L'attuazione concreta, anche in relazione alle assistenti familiari, è un percorso non ancora concluso.

A questo punto dovete **comunicare l'assunzione della lavoratrice/lavoratore direttamente alla sede INPS** di competenza territoriale. La comunicazione può essere effettuata attraverso le seguenti modalità:

- chiamando il Contact Center (Contact Center Multicanale Inps-Inail) al numero verde 803164 (in questo caso sarà necessaria l'identificazione del soggetto chiamante tramite PIN e Codice Fiscale)
  - on line attraverso il sito dell'INPS nella sezione preposta (il servizio è disponibile sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione SERVIZI ONLINE attraverso il seguente percorso: Al servizio del cittadino - Autenticazione con PIN/Autenticazione con CNS - Servizi - Rapporto di lavoro domestico - Iscrizione rapporto di lavoro/Variatione rapporto)
  - presso un CAAF CGIL (delegato dal datore di lavoro ad effettuare le comunicazioni, previa presentazione di tutta la documentazione richiesta).
- Questa comunicazione ha valore anche ai fini dell'INAIL e della Cassa Colf.

**Rivolgiti alla CGIL: prendi informazioni alle sedi della LEGA SPI e alla FILCAMS**

Le lavoratrici e i lavoratori **cittadini italiani** possono essere assunti presentando i seguenti documenti:

- documento di identità
- eventuale diploma e/o attestati professionali
- tessera sanitaria aggiornata
- codice fiscale

Per le lavoratrici e i lavoratori **provenienti dai paesi dell'Unione Europea** si applicano le medesime normative vigenti per le lavoratrici ed i lavoratori cittadini italiani per l'accesso al lavoro. Le lavoratrici e i lavoratori **extracomunitari presenti in Italia**, oltre ai documenti suindicati, devono presentare anche il permesso di soggiorno rilasciato dalla Questura ed in corso di validità. Non tutti i permessi di soggiorno consentono di instaurare rapporti di lavoro: il decreto legislativo n. 40 del 4 marzo 2014 ha previsto, in generale, che la dizione "**permesso unico lavoro**" vada inserita sui permessi di soggiorno che consentono l'esercizio di attività lavorativa. Non tutti i permessi di soggiorno che abilitano al lavoro recano tuttavia la dicitura "permesso unico". Fate pertanto attenzione e rivolgetevi agli sportelli della CGIL per non incorrere in reati che ricadono sul datore di lavoro, ossia su di VOI.

I datori di lavoro che vogliono assumere **cittadini extraco-**

**munitari residenti all'estero** devono attenersi alle norme nazionali inerenti al Decreto Flussi dell'anno in corso.

Il rapporto di lavoro deve essere **totalmente regolare**: evitate di sottoscrivere contratti a ore ridotte e retribuzione solo parzialmente regolare. I contratti parzialmente regolari sono ingiusti per chi lavora ed espongono le famiglie a **un rischio vertenza** con esborso di somme, anche rilevanti, a copertura della mancata regolarità retributiva e contributiva.

Per capire quale sia il corretto inquadramento da riconoscere alla lavoratrice o lavoratore è fondamentale sapere **quali sono le mansioni richieste e le qualifiche acquisite**. Il Contratto Collettivo Nazionale che disciplina il lavoro domestico distingue infatti tra persona assistita autosufficiente e non autosufficiente, tra assistenza di una o due persone, tra convivenza e non convivenza e quindi tra presenza notturna e/o assistenza notturna. Ricorda che il corretto inquadramento determina anche l'applicazione della corretta retribuzione e soprattutto chiarisce e specifica il perimetro di lavoro per favorire buone e corrette relazioni, unitamente alla regolarità del rapporto di lavoro.

Al corretto inquadramento corrispondono quindi **la giusta retribuzione e le giuste mansioni**. Se l'inquadramento è corretto il monte ore settimanale dell'Assistente Familiare sarà il seguente:

- fino a 40 ore settimanali per un contratto di non convivenza
- 54 ore settimanali per un contratto di convivenza

Ricorda che tra lavoratrice/lavoratore convivente e non convivente ci sono tante cose che cambiano anche nelle voci di composizione della retribuzione (per esempio: il lavoratore convivente vedrà calcolata l'indennità di vitto e alloggio con incidenza sulla tredicesima, sulle ferie, sul trattamento di fine rapporto TFR).

Le diverse voci retributive vanno tenute distinte e pagate al momento giusto: mai contabilizzare ed erogare mensilmente la tredicesima, l'indennità ferie, il trattamento di fine rapporto (TFR). Ogni voce va erogata al momento giusto, per questo **è utile e importante affidarsi alla CGIL per la predisposizione del contratto e l'elaborazione del cedolino paga**. Tutelare insieme diritti e bisogni delle famiglie e diritti delle lavoratrici/lavoratori è possibile.

Altra incombenza molto importante del datore di lavoro nel rapporto di lavoro domestico, è la predisposizione alla fine