



GLI ADEMPIMENTI DI DICEMBRE

Diversi sono gli adempimenti che a dicembre i datori di lavoro domestico devono effettuare:

LA TREDICESIMA

L'art. 37 del CCNL prevede che, in occasione del Natale o, in ogni caso, nel mese di dicembre, al lavoratore debba essere corrisposta una mensilità aggiuntiva (13^a) pari alla retribuzione globale di fatto (comprensiva, quindi, dell'indennità di vitto per prestazioni continuative uguali o superiori alle sei ore giornaliere o dell'indennità di vitto e alloggio per i lavoratori conviventi).

Qualora i dipendenti non abbiano ancora raggiunto un intero anno di anzianità di servizio, dovranno essere loro corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

FESTIVITÀ DELL'8 E DEL 25

Nelle giornate dell'8 e del 25 dicembre il datore di lavoro dovrà far osservare al lavoratore il riposo completo, con l'obbligo, qualora il rapporto di lavoro sia svolto in regime di convivenza, di corrispondere la normale retribuzione.

FESTIVITÀ DI S. STEFANO

Il 26 dicembre - festività coincidente con la domenica - il lavoratore dovrà recuperare il riposo in altra giornata lavorativa o, in alternativa, allo stesso dovrà essere corrisposto 1/26 supplementare della retribuzione globale di fatto.

FESTIVITÀ NEI RAPPORTI A ORE

Per i rapporti di lavoro ad ore, invece, indipendentemente dal fatto che tali festività corrispondano o meno ai giorni della settimana nei quali è previsto che abbia luogo la prestazione lavorativa, il lavoratore dovrà comunque osservare il riposo completo, venendo retribuito per il giorno festivo

con 1/26 della retribuzione globale di fatto.

ANTICIPAZIONE DEL TFR

Spesso, il mese di dicembre viene scelto per liquidare anche l'anticipazione del TFR (trattamento di fine rapporto) maturato nel corso di un intero anno di lavoro: è questa una possibilità offerta ai lavoratori dal CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, dove, al comma 2 dell'art. 39, è previsto che, previa richiesta del lavoratore, il datore di lavoro possa anticipare, dopo almeno dodici mesi di lavoro e per non più di una volta all'anno, il trattamento di fine rapporto nella misura massima del 70% di quanto maturato.

PER ASSOCIARSI O
PER INFORMARSI:

QUESTE LE STRADE

- ci si può rivolgere alla più vicina Sezione Assindatcolf (vedi indirizzo a pag. 8 del notiziario);
- ci si può rivolgere alla Sede Nazionale, in Via Della Vite, 32 - 00186 Roma;
- si può telefonare al numero verde: **800.162.261**;
- si può inviare un fax al numero: **06.69.79.71.07**;
- si può inviare una e-mail all'indirizzo: **nazionale@assindatcolf.it**
- si può consultare il nostro sito internet: **www.assindatcolf.it**

IL DATORE DI LAVORO HA L'OBBLIGO DI VERIFICARE SE IL PERMESSO È REGOLARE

La prima Sezione Penale della Corte di Cassazione, con sentenza n. 25990 dell'8 luglio 2010, ha stabilito che rientra fra gli oneri del datore di lavoro verificare la regolarità del titolo di soggiorno del lavoratore al quale viene data occupazione.

Nella fattispecie, la mancata verifica ri-

Corte non ha ritenuto in questo caso il datore di lavoro sollevato dalla responsabilità prevista dall'art. 22, comma 12, del D.Lgs. n. 286/1998 relativamente all'assunzione di uno straniero privo di regolare permesso di soggiorno.

Ai fini dell'assunzione, però, il permesso di soggiorno, oltre ad essere valido, deve anche abilitare il titolare a svolgere attività di lavoro subordinato; deve, quindi, essere stato rilasciato:

- per lavoro subordinato;
- per motivi familiari;
- per attesa occupazione;
- per motivi umanitari;
- per asilo politico;
- per motivi di studio limitatamente ad un orario che non superi le 20 ore di lavoro settimanali.

**INVIATE LE VOSTRE E-MAIL A
nazionale@assindatcolf.it**

guardava l'affermazione del lavoratore, non rispondente al vero, di trovarsi in attesa di regolarizzazione e, pertanto, nella condizione di poter lavorare. La Suprema

SCADENZA DEL 10 GENNAIO: GLI IMPORTI DA VERSARE

Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario con CUA ^F (fra parentesi la quota a carico del lavoratore)	Contributo orario senza CUA ^F * (fra parentesi la quota a carico del lavoratore)
Rapporti di lavoro di durata fino a 24 ore settimanali:		
- Retribuzione oraria effettiva da € 0 a € 7,22	1,34 (0,32)	1,34 (0,32)
- Retribuzione oraria effettiva oltre € 7,22 fino a € 8,81	1,51 (0,36)	1,51 (0,36)
- Retribuzione oraria effettiva oltre € 8,81	1,85 (0,44)	1,84 (0,44)
Rapporti di lavoro di durata superiore a 24 ore settimanali**:	0,98 (0,23)	0,97 (0,23)

* Il contributo senza la quota degli assegni familiari è dovuto quando il lavoratore è coniuge del datore di lavoro o è parente o affine entro il 3° grado e convive con il datore di lavoro.

** Gli importi contributivi della quarta fascia:

- sono indipendenti dalla retribuzione oraria corrisposta;

- vanno applicati sin dalla prima delle ore lavorate nel corso della settimana.