

## Le disposizioni vigenti circa la collaboratrice familiare

*I 'grandi problemi culturali' non devono e non possono far dimenticare le questioni più minute, ma non meno gravi. La questione della 'domestica' del prete è una. E a suo modo è culturale e sociale e umana e cristiana e sacerdotale.*

*L'articolo che pubblichiamo — dovuto al direttore dell'ufficio amministrativo della diocesi di Milano — è ripreso da « Rivista diocesana milanese », gennaio 1981.*

Uno dei problemi che preoccupano il sacerdote è quello della collaborazione familiare, problema che se non ha una dimensione ascetica è però importantissimo per 'la vita' del sacerdote.

Consentitemi una confidenza. Ho avuto occasione di passare da un parroco nell'ora di mezzogiorno. L'ottimo sacerdote era da poco ritornato da scuola, aveva dovuto accendere la stufa economica a 'carbolegna' e, seduto davanti ad un tavolino vicinissimo alla stufa per rubare più calore, stava pranzando con una scatola di carne in conserva e un sacchetto di patatine fritte!

Anche quando c'è la collaboratrice familiare possono nascere difficoltà, soprattutto a riguardo della giusta retribuzione.

Penso che nessuno commetta l'errore di non dare lo stipendio, legando poi col testamento ogni suo avere alla collaborazione familiare; se così facesse, lascerebbe *post mortem* una situazione dolorosa per tutti e non certo pastoralmente produttiva.

Fa dovere di coscienza attenersi alle vigenti disposizioni in ordine alla tutela previdenziale e assistenziale della collaboratrice familiare e allo scopo trascrivo un sunto delle norme in vigore.

Ogni sacerdote interessato dovrebbe leggerle e provvedere ad attuarle.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro domestico è in vigore dal 1.11.78 e regola i rapporti fra datori di lavoro e prestatori di lavoro nell'ambito della vita familiare.

### *I - Assunzione, categoria e periodo di prova*

— L'assunzione è diretta. Va comunicata per iscritto all'Ufficio di collocamento e all'INPS, mediante apposito modulo (che si richiede allo stesso Istituto) sul quale devono essere indicati i dati anagrafici del datore di lavoro (compreso il numero del codice fiscale) e del lavoratore. Seguirà poi, da parte dell'INPS, l'invio di bollettini per il versamento dei contributi, di cui si dirà al punto quinto.

— La legge distingue tre categorie di lavoratori, agli effetti del calcolo degli scatti di anzianità e dello stipendio base: alla prima appartengono coloro che abbiano una specifica, elevata competenza professionale; alla seconda le domestiche c.d. tutto-fare dopo diciotto mesi di servizio; alla terza chi svolge mansioni prettamente manuali di fatica, come lavandaie o lava-piatti, chi è addetto solo alle pulizie, chi dà solo un aiuto in cucina.

— Il periodo di prova per la seconda e la terza categoria è di otto giorni, che può essere elevato a quindici, se pattuito per iscritto. Durante tale periodo il rapporto di lavoro può essere risolto senza preavviso, con il solo pagamento della retribuzione corrispondente al lavoro prestato; il servizio prestato in prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

### *II - Orario di lavoro, straordinario e ferie, gratifica natalizia*

— Il massimo consentito sono dieci ore di lavoro giornaliero, non consecutive (sessan-

ta settimanali), con un intervallo di riposo diurno di almeno due ore, non retribuite.

— Il riposo settimanale deve durare ventiquattro ore; può essere goduto alla domenica o in altre due mezzeggiornate, una delle quali deve coincidere con la domenica.

— Le ore lavorate nell'orario stabilito per il riposo, saranno retribuite con la maggiorazione del 50% e verranno recuperate il giorno successivo con altrettante ore di riposo.

— Il lavoro straordinario è retribuito con una maggiorazione del 25% rispetto alla paga normale se non è richiesto nelle ore serali, in cui — dopo le 22 — si maggiora del 50%.

— Nei giorni festivi (1° gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, Natale e S. Stefano, oltre che la festa del S. Patrono) non si lavora e si è retribuiti.

A chi lavora ad ore, tali festività vanno retribuite con 1/26 della retribuzione mensile.

— Indipendentemente dall'orario di lavoro, per ogni anno di servizio prestato presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto a venti giorni di ferie con anzianità di servizio fino a tre anni; a venticinque giorni di anzianità di servizio superiore ai tre anni.

Al lavoratore che non usufruisca del vitto e dell'alloggio va corrisposto, oltre allo stipendio normale, un compenso sostitutivo, fissato attualmente in L. 60.000 mensili modificabile annualmente da apposita Commissione.

— In occasione del S. Natale va corrisposta una gratifica, pari ad una mensilità della normale retribuzione globale di fatto; per chi ha lavorato meno di un anno la gratifica si calcola in tanti dodicesimi quanto sono i mesi lavorati.

### III - Malattia

— A chi da tre a sei mesi lavora, per oltre 24 ore settimanali, presso lo stesso datore di lavoro, in caso di malattia deve esser conservato il posto *per dieci giorni*, retribuito al 50% i primi otto giorni; *per un mese*, quando abbia un'anzianità fino a due anni, retribuito al 50% i primi dieci giorni; *per tre mesi* nei casi di anzianità superiore ai due

anni, retribuito al 50% i primi quindici giorni.

— I termini di cui sopra vengono ridotti per chi lavora meno di 24 ore settimanali, rispettivamente a otto giorni, dieci giorni e quindici giorni.

### IV - Risoluzione del rapporto e indennità di anzianità

— Ognuna delle parti è tenuta a preavvertire l'altra della intenzione di risolvere il rapporto di lavoro almeno quindici giorni prima, per un rapporto continuativo superiore ai cinque anni; almeno un mese prima per un periodo superiore, termini che sono ridotti alla metà nel caso di dimissione da parte del lavoratore, con pagamento di detto periodo ove il datore di lavoro esoneri il lavoratore dal lavoro (o, viceversa, con la trattenuta del corrispondente importo, ove il lavoratore non intenda effettuarlo).

Per chi lavora meno di quattro ore giornaliere, il preavviso è di otto giorni fino a due anni di anzianità, di quindici per anzianità superiori.

— L'indennità di anzianità spetta in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro e si calcola come segue:

a) *per rapporto di lavoro a servizio intero, convivente o non convivente:*

1) per anzianità maturata anteriormente al 1.5.58, otto giorni per ogni anno;

2) per anzianità maturata dopo, quindici giorni per ogni anno fino al 22.5.74, quindi da tale data in avanti, venti giorni per ogni anno;

b) *per rapporto di lavoro di meno di ventiquattro ore settimanali:*

1) per anzianità maturata anteriormente al 22.5.74, otto giorni per ogni anno;

2) per anzianità dal 23.5.74 al 31.12.78, dieci giorni per ogni anno;

3) per anzianità dal 1.1.79 al 31.12.79, quindici giorni per ogni anno; quindi da allora in avanti, venti giorni per ogni anno.

— Ai fini del computo dell'anzianità, la giornata lavorativa si calcola dividendo per sei l'importo della retribuzione media settimanale, o per ventisei l'importo della retribuzione media mensile (cui va aggiunto il rateo della gratifica natalizia).

V - Contributi previdenziali

— Sono tenuti alla corresponsione dei contributi tanto i datori di lavoro che i lavoratori; tale obbligo non è escluso dall'esistenza di vincoli di parentela o affinità fra le parti.

— I contributi vengono determinati dalle ore prestate dal lavoratore in ciascuna settimana e devono essere versati posticipati, a scadenze trimestrali, tramite bollettini di conto corrente rilasciati dall'INPS, entro il 10.1, 10.4, 10.7 e 10.10 di ogni anno. Assicurano al lavoratore la pensione per invalidità e vecchiaia, l'assistenza per malattia e per gli infortuni.

— L'importo del contributo va commisurato sulla retribuzione; comprende un supplemento per il CUAUF (Cassa unica assegni familiari), supplemento che non deve essere versato nel caso in cui il lavoratore sia parente entro il terzo grado e convivente del datore di lavoro o svolga altra attività prevalente in altro settore.

— Si devono versare L. 265 all'ora se il lavoratore percepisce in realtà fino a L. 1140 all'ora (retribuzione oraria convenzionale di L. 800); L. 365, fino a L. 1720 di retribuzione effettiva; L. 547 per retribuzioni superiori.

Se il supplemento CUAUF non è dovuto, si versano rispettivamente L. 216, L. 308 e L. 461.

Nell'uno o nell'altro caso, la quota a carico del lavoratore è di L. 29, 42 o 62, rispettivamente.

— Per gli anni passati, i contributi erano inferiori, e precisamente si doveva versare: dal 1.7.72 al 30.6.74 un contributo orario di L. 118 (98 senza CUAUF) per retribuzione oraria effettiva fino a L. 700; di L. 207 (172 senza CUAUF) per retribuzione fino a L. 1000; di L. 295 (254 senza CUAUF) per retribuzioni superiori;

dal 1.7.74 al 31.12.75 un contributo orario di L. 126 (106 senza CUAUF) per retribuzione oraria effettiva fino a L. 700; di L. 221 (186 senza CUAUF) per retribuzione fino a L. 1000; di L. 315 (265 senza CUAUF) per retribuzioni superiori;

dal 1.1.76 al 30.6.77 L. 127 (107); L. 222 (191); L. 317 (267);

dal 1.7.77 al 31.12.78 L. 130 (110); L. 226 (191); L. 323 (273);

dal 1.1.79 al 21.12.79 L. 224 (189); L. 320 (270); L. 480 (405).

VI - Regolarizzazione

— Con la Legge 29.2.80, n. 33, si è inteso venire incontro a tutti coloro che, per il passato, non avevano ottemperato all'obbligo della denuncia del rapporto di lavoro domestico, con conseguente omissione del versamento dei contributi.

Detta legge ha permesso la regolarizzazione, senza pagamento delle sanzioni di mora (pari al 20% dell'importo dovuto) e degli interessi (calcolati al 20% annuo), purché la denuncia ed il versamento degli arretrati avvenissero entro il 30 novembre scorso.

La competente sede INPS (presso la quale è bene che gli interessati si rechino comunque personalmente) potrà fornire un apposito estratto e varie delucidazioni per la compilazione del modulo di iscrizione e per accettare le denunce.

\* \* \*

Nessuno si illuda che tutto sia risolto con le... leggi, perché il difficile è trovare una persona disposta a sacrificarsi in canonica.

In passato il Buon Dio ha suscitato ordini religiosi femminili votati all'assistenza. Ci sono providenziali istituti religiosi femminili con il nobilissimo scopo di provvedere al pane e al vino materie necessarie del miracolo eucaristico, perché non sperare che sorga un istituto dedicato al 'povero ministro' dell'eucaristia? Nell'attesa potrebbero nascere iniziative di supplenza.

Forse è giunto il momento che non ci si preoccupi unicamente di costruire opere pastorali più o meno grandiose, ma che si pensi un po' anche ai preti.

A livello di due o tre decanati si potrebbe costruire una piccola casa del clero affidata a due o tre persone (se suore, meglio). A questo scopo, Ordinario permettendo, si potrebbe usare il patrimonio immobiliare disponibile e presente nell'ambito del decanato. Ogni sacerdote del circondario potrebbe, quando vuole e preavvisando, trovare posto per pranzo e cena.

Funzionerà o no, è un tentativo. Non funzionasse, pazienza; si vende l'immobile e non ci si perde niente. Ho presente opere pastorali costate centinaia di milioni, che oggi non servono più. Oltretutto sarebbe anche un modo per vivere più intensamente la fraternità sacerdotale.