

Coronavirus: la gestione badanti, colf e babysitter.

Come ci si deve comportare :

IL DATORE DI LAVORO DECIDE DI NON FARE VENIRE AL LAVORO BABYSITTER, COLF O BADANTE IN BASE ALLE INDICAZIONI SUL CONTENIMENTO DEL COVID 19, COME DEVE COMPORTARSI?

Serve un accordo tra le parti. Ci sarà un decreto, per le aziende e poi anche per il lavoro domestico, ma ad oggi non c'è nulla, quindi si fa un accordo tra le parti. **Le possibilità sono: ferie e permessi non retribuiti.** Il consiglio è di fare un mix, in accordo tra le parti tra ferie e permessi non retribuiti. Ricordiamo che le ferie si possono anche anticipare, se il dipendente non ha ancora maturato i giorni necessari. Le Ferie sono pagate dal Datore di Lavoro al 100% e il lavoratore continua a maturare ferie durante questi periodi (non durante il periodo di permesso non retribuito)

LA BABYSITTER, COLF O BADANTE CHE NON VUOLE VENIRE AL LAVORO, COME CI SI DEVE COMPORTARE?

Si consiglia sempre l'Accordo tra le parti. Funziona come se fosse il datore di lavoro a non volere fare lavorare la dipendente in questo periodo di emergenza legato al coronavirus.

Il dipendente è in malattia come ci si comporta

Se c'è un certificato medico che attesta la malattia, la baby-sitter, colf o badante che è in malattia, viene retribuita direttamente dalla famiglia (ricordiamo che in questo speciale rapporto di lavoro L'inps non interviene. I primi 3 giorni di malattia sono pagati al 50% della retribuzione media mensile, poi il 100% fino a un massimo di 8-10-15 giorni (secondo l'anzianità), terminati i quali sarà malattia non retribuita

SI PUO' IMPORRE FERIE AL DIPENDENTE DURANTE L'EMERGENZA CORONAVIRUS?

Secondo quanto stabilisce l'art.18 del CCNL godimento e gestione delle ferie: Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio il lavoratore ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie (occorre proporzionare se i giorni lavorativi sono inferiore a sei). In caso di anzianità inferiore all'anno al lavoratore

spettano tanti dodicesimi quanti i mesi di effettivo servizio prestato. La retribuzione dei giorni di ferie è maggiorata dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio (se il lavoratore soggiorna in luogo diverso). Le ferie non possono essere monetizzate (salvo i giorni non goduti che residuano alla cessazione del rapporto di lavoro). **Il periodo di ferie va concordato tra le parti (forma scritta).** Le ferie non possono essere godute durante i periodi di preavviso di licenziamento, di malattia o infortunio. I lavoratori stranieri possono chiedere di cumulare, in un unico periodo, le ferie di due anni. Per ogni giorno di ferie i lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, quelli con retribuzione ad ore percepiranno una retribuzione pari ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

In questo periodo particolare si consiglia di trovare un ACCORDO FRA LE PARTI

Tale accordo deve essere scritto. Non ci sono moduli, basta anche un semplice foglio firmato dalle parti. Nell'accordo si scrivono nome e cognome del datore di lavoro e del lavoratore e la data di inizio e di fine dell'accordo (eventualmente prorogabile). Servono le firme di entrambi e ognuna delle due parti ne tiene una copia. Stessa soluzione per il permesso non retribuito

SE PROPRIO PER IL CORONAVIRUS SI HA BISOGNO DI UNA BABYSITTER, COLF O BADANTE?

Ci sono molte richieste: bambini a casa e nonni dimessi con genitori non in smart working o ferie. **Un lavoratore domestico si può assumere anche con un contratto a tempo determinato per un breve periodo. Si possono predisporre inoltre anche contratti per poche ore alla settimana e per un massimo di 54 ore in caso di una badante convivente.**

SI CONSIGLIA VIVAMENTE :

Di non inasprire i rapporti, cercare sempre il buon senso e l'accordo. Datori di lavoro, Babysitter, colf e badanti cercate il dialogo, il venirsi incontro. Il senso di responsabilità richiesto dall'emergenza passa anche da queste cose