



ACCORDO QUADRO
tra
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DOMUS
e
FELSA CISL NAZIONALE

Il giorno 17 luglio 2018 in Roma si sono incontrati l'Associazione nazionale Domus e l'Associazione Professionale Tagesmutter Domus, rappresentate da Silvia Garonzi, Pier Luigi Sacconi e Laura Donà, e la FeLSA Cisl Nazionale, rappresentata da Mattia Pirulli, Luca Barilà e Stefania Pacillo, di seguito denominate le Parti, le quali

concordano quanto segue

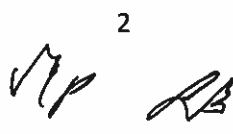
Premesso che

- la Legge n. 4/2013 sulle professioni non organizzate in ordini o collegi ha permesso la nascita dell'Associazione Professionale delle Tagesmutter Domus, che riunisce la totalità delle Tagesmutter afferenti agli enti gestori associati a Domus ed operanti secondo il modello pedagogico ed organizzativo di Domus;
- le disposizioni previste dall'art. 2, comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 81/2015 subordinano la possibilità di utilizzo dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa al requisito che tali contratti siano stipulati nell'ambito e in esecuzione di accordi collettivi nazionali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano una disciplina specifica riguardante il trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

- l'Associazione nazionale Domus, partendo dall'esperienza delle Tagesmutter così come conosciuta e riconosciuta nel contesto europeo e come attuata da venti anni attraverso gli enti gestori afferenti all'associazione medesima, rappresenta la totalità delle organizzazioni che su tutto il territorio nazionale gestiscono il servizio socio-educativo di Tagesmutter secondo il modello Domus;
- l'attività della Tagesmutter rappresenta un servizio che consente alle famiglie di affidare in modo stabile e continuativo i propri figli a personale appositamente formato che professionalmente, in collegamento con organismi della cooperazione sociale o di utilità sociale non lucrativi, fornisce educazione e cura ad uno o più bambini di altri presso il proprio domicilio o altro ambiente adeguato ad offrire cure familiari, nella fascia di età 0-14;
- questa forma di servizio socio-educativo assicura l'opportunità di realizzare le aspirazioni lavorative di donne coinvolgendole come lavoratrici in una organizzazione che consente loro di conciliare la propria vita familiare e lavorativa dando inoltre la possibilità di offrire ad altre donne la medesima opportunità conciliativa, coinvolgendole come famiglie utenti del servizio;
- l'Associazione nazionale Domus, attraverso le organizzazioni ad essa aderenti, risponde, da un lato, al bisogno di servizi di cura e di accudimento delle famiglie in modo flessibile e professionale, permettendo alle stesse di organizzare in modo personalizzato la continua interazione tra lavoro e famiglia e, dall'altro, offrendo l'opportunità alle Tagesmutter di soddisfare la primaria aspirazione al lavoro;
- l'Associazione professionale Tagesmutter Domus - riconosciuta dal Ministero dello Sviluppo Economico ed inserita nel relativo albo - al fine di garantire la professionalità delle Tagesmutter rilascia un certificato di qualità del servizio in favore delle famiglie utenti e degli Enti pubblici. Il certificato di qualità intende preservare i principi cardine del servizio attraverso strumenti quali il codice deontologico, la selezione in ingresso, la formazione di almeno 250 ore e la valutazione finale per la professionista che viene abilitata;
- le Tagesmutter iscritte all'Associazione professionale Tagesmutter Domus e le organizzazioni iscritte all'Associazione nazionale degli enti gestori Domus che intendono usufruire/applicare alle Tagesmutter i contratti riferibili al presente Accordo sono vincolate attraverso il regolamento delle rispettive Associazioni a:

a) svolgere il servizio presso il proprio domicilio o in altri locali a disposizione della Tagesmutter adatti all'attività di cura ed educazione;



2





- b) assicurare l'affidamento nominale da parte delle famiglie utenti;
 - c) garantire la flessibilità dell'orario nell'erogare il servizio educativo;
 - d) prevedere l'accoglienza di bambini di età diversa da parte della Tagesmutter;
 - e) favorire la creazione di una rete di famiglie utenti;
 - f) assicurare risposte adeguate alle necessità delle famiglie utenti in tempi brevi;
 - g) garantire il supporto, la consulenza organizzativa pedagogica e psicologica alle Tagesmutter;
 - h) utilizzare i contratti individuali ed i contratti di servizio approvati dall'Associazione Domus;
- le Parti auspicano l'attivazione di un tavolo istituzionale volto a rendere organici i servizi per la prima infanzia sul territorio ed a garantire una rete integrata di servizi di qualità, con esplicito riferimento alle attività disciplinate dal presente Accordo collettivo.

Si impegnano ad osservare

Art. 1 – Ambito di applicazione

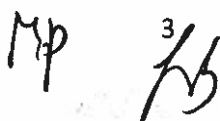
Il presente Accordo Collettivo Nazionale, stipulato ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, si applica ad ogni forma di lavoro non subordinato e riconducibile a rapporti di collaborazione esclusivamente personale sottoscritti dagli enti associati a Domus.

Art. 2 – Profili professionali

Il presente Accordo disciplina le attività delle Tagesmutter così come sinteticamente descritte in premessa.

Art. 3 – Informazione

Le parti concordano nel determinare una forte relazione informativa sulle attività e sulle prospettive dell'attività di cui alla premessa e sulle situazioni di lavoro che coinvolgono i/le collaboratori/trici, oltre che nel rafforzare gli strumenti di informazione e divulgazione in favore di questi ultimi.



A tal fine le parti promuoveranno spazi dedicati di informazione, materiali divulgativi, reti di contatto, momenti di scambio e di confronto a livello territoriale tra i lavoratori e l'O.S. firmataria e si incontreranno periodicamente su richiesta di uno dei firmatari del presente accordo.

Art. 4 – Modalità di esecuzione dell'incarico

Le modalità di esecuzione dell'incarico sono determinate autonomamente dal/la collaboratore/trice, ferme restando le modalità di coordinamento stabilite di comune accordo con il committente, e senza alcun vincolo di subordinazione, nell'ambito dell'attività svolta nel rispetto di quanto disposto dall'art. 409 cpc.

Art. 5 – Forma del contratto

Il contratto di collaborazione è stipulato in forma scritta, sottoscritto dal committente e dal/la collaboratore/trice e a questi consegnato, deve includere le seguenti informazioni e contenuti:

- a) l'identità delle parti contraenti e l'indicazione del settore d'attività del committente;
- b) la descrizione dell'attività dedotta in contratto;
- c) la durata della collaborazione e l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con il committente, definendone anche le eventuali caratteristiche temporali;
- d) l'entità dei compensi, eventuali maggiorazioni per obiettivi, rimborsi spese e loro modalità di erogazione;
- e) i diritti del/la collaboratore/trice relativamente a malattia, infortunio, maternità, paternità, recupero psicofisico;
- f) forme assicurative e di previdenza integrativa;
- g) le modalità di cessazione o recesso del rapporto ed i termini di preavviso da parte del/la collaboratore/trice;
- h) le modalità di rinnovo e la clausola di prelazione o bacino;
- i) le forme di godimento dei diritti sindacali;
- j) il rinvio al presente Accordo Quadro ed alla eventuale contrattazione di secondo livello.

Art. 6 – Determinazione del corrispettivo e corresponsione

Il compenso è stabilito in base al carico di lavoro del/la collaboratore/trice con tariffa ora/bambino.



L'ente gestore si impegna, nel limite dell'ordinaria diligenza, a garantire un carico minimo di lavoro pari ad almeno 3 (tre) bambini per collaboratore/trice, fino ad un massimo di 5 (cinque) bambini, compresi i propri figli se presenti durante l'orario di servizio.

Vista anche la natura giuridica del rapporto di lavoro è fatta salva la facoltà del/la collaboratore/trice di definire un carico di lavoro inferiore sulla base di esigenze personali o in fase di avvio dell'attività lavorativa in accordo con l'organizzazione del committente di riferimento della Tagesmutter.

Nella fase di avvio dell'attività, ovvero in assenza di domanda di servizi da parte delle famiglie utenti, l'ente gestore potrà proporre alla Tagesmutter carichi di lavoro inferiori a quelli indicati al comma precedente.

Tutto ciò premesso, anche in considerazione dell'incremento progressivo delle ritenute previdenziali a carico dei collaboratori/trici, gli Enti gestori corrisponderanno al/la collaboratore/trice una quota oraria minima lorda, calcolata sulla compresenza di numero 3 bambini, secondo la progressione indicata nella Tabella sotto riportata:

Dal 01/09/2018		Dal 30/06/2019	
Enti gestori	Start up	Enti gestori	Start up
€ 9,50	€ 8,50	€ 9,75	€ 8,75

I casi di start up sono descritti nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante del presente Accordo.

Resta salva la facoltà, stante la natura autonoma del rapporto di lavoro, nonché il particolare vincolo associativo tra Tagesmutter e cooperative, che queste ultime deliberino conformemente ai propri statuti e regolamenti interni trattamenti economici migliorativi rispetto a quanto stabilito ai commi precedenti.

I compensi ai collaboratori/trici saranno corrisposti con cadenza mensile entro e non oltre il giorno 15 di ogni mese successivo a quello di maturazione.

Il ritardato pagamento del corrispettivo entro i 15 giorni successivi rispetto ai termini sopra indicati farà decorrere gli interessi moratori a carico del committente nella misura degli interessi legali.

Sulla somma erogata al/la collaboratore/trice il committente si impegna ad applicare quanto stabilito dalle norme vigenti in materia fiscale, previdenziale ed assicurativa (le ritenute previdenziali e le ritenute assicurative contro gli infortuni per la quota a carico del committente, l'Irap e quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge).

Nota a verbale

Le Parti si dichiarano disponibili ad incontrarsi prima della scadenza prefissata del 30/06/2019 per verificare l'eventuale variazione dei valori dello scatto previsti alla medesima data, in riferimento a possibili criticità riscontrate nel settore, che saranno opportunamente documentate.

Art. 7 – Accordi Regionali

In considerazione dello sviluppo dell'attività e della partecipazione da parte degli enti territoriali, potranno essere definiti accordi regionali integrativi tra Enti gestori e l'O.S. firmataria che comunque dovranno prevedere la presenza di un rappresentante dell'Associazione nazionale Domus in affiancamento all'Ente gestore territoriale.

Art. 8 – Eventi comportanti impossibilità temporanea della prestazione

La gravidanza, la malattia e l'infortunio non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, la cui esecuzione rimane sospesa senza diritto al corrispettivo, per un periodo pari a quello della sospensione e comunque non superiore a 180 giorni.

Restano intesi gli obblighi del collaboratore/trice di riferire immediatamente dell'infortunio occorso e di documentare con apposito certificato lo stato di malattia.

In caso di maternità il periodo di sospensione è compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i quattro mesi successivi alla data effettiva del parto fino ad un periodo massimo di 180 giorni. Ai sensi del D.Lgs. n. 80/2017, attuativo del c.d. "Jobs Act", in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai quattro mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei 4 mesi *post partum* e dei giorni compresi tra la data effettiva del parto e la data presunta del parto, superi il limite complessivo dei 180 giorni. Nel caso in cui la collaboratrice in stato di gravidanza abbia maturato il diritto alla proroga del rapporto contrattuale, le sarà riconosciuto un diritto di prosecuzione.

MP
6
LB

E' considerata sospensione giustificata della prestazione anche l'astensione anticipata della maternità dovuta all'adozione di regolamenti dell'Ente gestore della collaboratrice che prevedano per la stessa l'astensione per periodi di congedo maggiori dei 5 mesi di astensione obbligatoria, ovvero dalla data di notizia di gravidanza fino ai due mesi precedenti la data presunta del parto; in tal caso la collaboratrice avrà diritto ad una proroga del contratto, nell'ambito della durata dell'incarico di riferimento, per un periodo pari a quello dell'astensione anticipata.

E' considerata sospensione giustificata della prestazione anche l'astensione anticipata della maternità dovuta ad eventi che mettano a rischio la gravidanza o la salute della collaboratrice nel periodo compreso tra la data di inizio della maternità e i due mesi precedenti la data presunta del parto; in tal caso la stessa avrà diritto ad una proroga del contratto, nell'ambito della durata dell'incarico di riferimento, per un periodo pari a quello dell'astensione anticipata e con le stesse regole previste per la maternità non a rischio. Tali eventi dovranno essere debitamente certificati e, comunque, resta ferma la possibilità del committente di richiedere apposita verifica medica nel limite delle possibilità previste.

Tenuto conto dell'alto valore sociale e della grande considerazione che le Parti intendono riservare alla maternità, il committente si impegna, quale disposizione di miglior favore, a riconoscere anche alle collaboratrici che nell'anno precedente non abbiano maturato i contributi necessari, la stessa percentuale corrisposta dall'INPS (80%) a titolo di indennità di maternità. Tale indennità sarà riconosciuta per quota parte differenziale e, comunque, fino a concorrenza dell'80%, qualora la medesima collaboratrice acceda ai trattamenti previsti dagli artt. 74 e 75 del D.lgs. n. 151/2001.

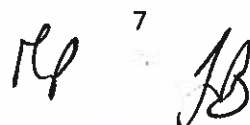
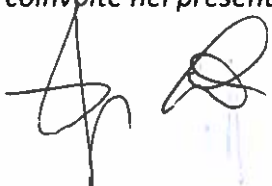
Le collaboratrici che abbiano terminato il periodo di astensione obbligatoria, qualora abbiano reso la dichiarazione di disponibilità, hanno diritto di precedenza per la stipula di nuovi contratti.

Per quanto concerne gli aspetti previdenziali, si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge in materia.

Le Parti, infine, si danno atto che le norme relative alla maternità contenute nel presente articolo si applicano anche ai casi di adozione e affidamento.

Nota a verbale

Le Parti si impegnano a promuovere iniziative finalizzate al riconoscimento dell'istituto dell'astensione obbligatoria per gravidanza a rischio anche in favore della categoria di lavoratrici coinvolte nel presente Accordo Quadro.



Art. 9 – Altri casi di sospensione della prestazione lavorativa

In caso di gravi e comprovati motivi personali il rapporto è sospeso per un periodo massimo di 30 giorni per contratti di durata di 12 mesi o superiore, riproporzionato per contratti di durata inferiore.

Il/la collaboratore/trice ha diritto di astenersi dallo svolgimento della prestazione lavorativa in caso di matrimonio o unione civile per un periodo massimo di 15 giorni di calendario consecutivi.

Il/la collaboratore/trice ha diritto ad un periodo di riposo psicofisico annuale di 28 giorni di calendario, compresi il sabato e la domenica, da concordarsi col committente e, comunque, per un periodo continuativo di 14 giorni di calendario.

Art. 10 – Formazione

I singoli Enti gestori, laddove la formazione d'ingresso pari a 200 ore d'aula e 50 ore di avviamento al lavoro fosse sostenuta dalla Tagesmutter per conseguire l'abilitazione all'esercizio della professione ed il costo risultasse totalmente a carico della stessa, si impegnano ad intervenire alle spese sostenute in misura non inferiore al 6% in qualità di contributo per l'avvio dell'attività, che si dettaglia – a titolo esemplificativo – nella fornitura di:



- manualistica di carattere pedagogico e sicurezza del luogo di lavoro; materiale promozionale;
- eventuali attrezzature per l'allestimento degli spazi, quali seggiolini, cuscini, pubblicazioni per bambini, anche usati se in disponibilità dell'Ente gestore.



I singoli Enti gestori afferenti a Domus, inoltre, assicurano alle Tagesmutter, che fanno loro riferimento, una formazione continua pari almeno a 30 ore annuali accreditate dall'Associazione professionale.

Art. 11 – Diritti sindacali

Al fine di regolamentare la possibilità di esercitare i diritti sindacali si definisce quanto segue:

- a) i/le collaboratori/trici hanno diritto di partecipare a 10 ore annue di assemblea presso una sede individuata dalla O.S., previa specifica comunicazione da parte della O.S. firmataria del presente Accordo;
- b) l'O.S. ha facoltà di nominare o far eleggere tra i/le collaboratori/trici propri rappresentanti sindacali, i quali avranno diritto a 40 ore retribuite nel corso dell'anno per l'esercizio delle loro funzioni e per la partecipazione alle riunioni degli organismi dell'O.S.;



8




- c) il committente metterà a disposizione, in luogo accessibile, una bacheca per le comunicazioni dell'O.S. firmataria del presente Accordo ed un link dedicato attraverso il proprio sito. Il/la collaboratore/trice ha facoltà di rilasciare delega a favore della O.S. firmataria per la riscossione di una quota mensile del compenso relativo alla prestazione per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega di cui all'Allegato 3 è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'organizzazione competente a cura del/la collaboratore/trice o della O.S. interessata. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in qualsiasi momento inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione e all'O.S. interessata. Il committente provvederà ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza alla O.S. interessata;
- d) l'Ente gestore si impegna all'atto della stipula della collaborazione a consegnare al/la collaboratore/trice copia del presente accordo e della delega sindacale;
- e) l'Associazione nazionale Domus si impegna ad assicurare, nell'ambito della formazione preventiva, un modulo di almeno 2 ore sui diritti e doveri dei lavoratori a cui si applica il presente Accordo e sui contenuti dello stesso, da svolgere in collaborazione con l'O.S. firmataria, secondo le modalità riportate nell'Allegato 2.

Art. 12 – Aspetti assicurativi

L'Ente gestore si impegna ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e a stipulare idonea copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro in favore del lavoratore/trice (assicurazione obbligatoria Inail).

L'Ente gestore si impegna a stipulare idonea polizza assicurativa in favore del/la collaboratore/trice a copertura della responsabilità civile verso terzi.

L'Associazione Domus si impegna a verificare la possibilità di adesione alla polizza sanitaria integrativa Zefiro. Gli oneri rimangono in carico agli Enti gestori associati a Domus. Qualora ciò non fosse possibile, le Parti demanderanno alla contrattazione di secondo livello l'attivazione di misure analoghe in favore dei/delle collaboratore/trici.

L'Ente gestore si impegna a verificare la possibilità di attivare ulteriori forme di copertura assicurativa per coloro che sono autorizzati ad utilizzare il proprio mezzo per lo svolgimento del lavoro.

14⁹ AB

Art. 13 – Recesso dal contratto

Il committente non può recedere prima della scadenza del contratto se non per giusta causa.

Nello specifico, il committente può recedere dal contratto per giusta causa quando da parte del collaboratore si verificano:

- a) gravi inadempienze contrattuali;
- b) sospensione ingiustificata della prestazione;
- c) danneggiamento o furto di beni.

La collaborazione può risolversi anche per scadenza del termine concordato.

Il collaboratore potrà recedere in ogni momento, senza motivazione, con 30 giorni di preavviso da comunicare con raccomandata a/r.

Art. 14 – Continuità lavorativa e bacino di prelievo

I collaboratori/trici che abbiano già prestato la loro attività lavorativa e il cui contratto sia cessato hanno diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto di lavoro subordinato e/o di collaborazione, effettuate nei sei mesi successivi alla cessazione del rapporto e per le medesime attività già svolte nel precedente rapporto.

Ferma restando la scadenza del contratto individuale, il committente si impegna a comunicare al/la collaboratore/trice entro 60 giorni dalla scadenza, per contratti uguali o superiori a 12 mesi, ed entro 30 giorni dalla scadenza, per contratti inferiori a 12 mesi, eventuali rinnovi o possibilità di attivare una nuova collaborazione.

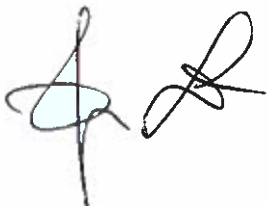
Art. 15 – Disposizioni finali

Ai fini della propria efficacia le norme del presente Accordo, sia nell'ambito dei singoli articoli che nel loro complesso, sono correlate ed inscindibili. Non ne è ammessa l'applicazione parziale.

Le Parti s'impegnano, qualora intervengano modifiche di carattere legislativo, ad incontrarsi in tempi brevi per armonizzare, se del caso, il contenuto del presente Accordo collettivo con la normativa entrata in vigore.

Art. 16 – Durata

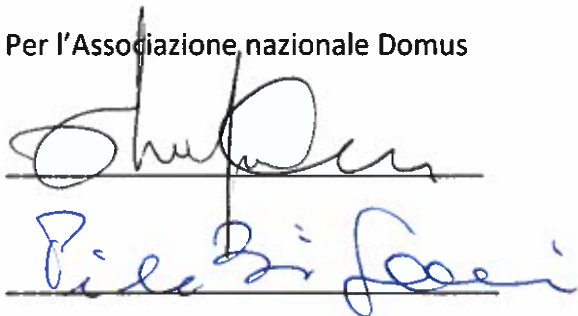
Il presente accordo decorre dal 01/09/2018 e fino al 31/12/2021.

 10

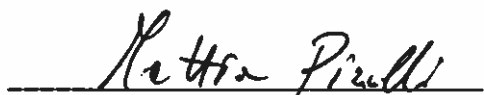
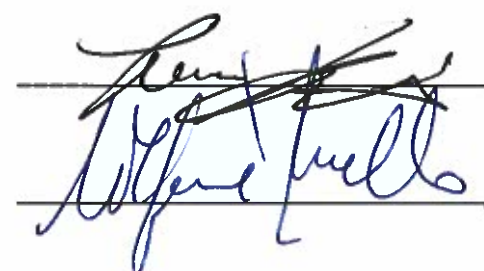
Le Parti entro 90 giorni dalla scadenza dell'Accordo si incontreranno per avviare un confronto di verifica.

Roma, 17 luglio 2018

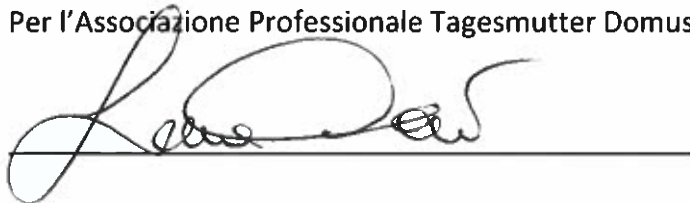
Per l'Associazione nazionale Domus


Giuseppe Pizzifanti

Per la FeLSA CISL


Patrizia Picelli

Giuseppe Picelli

Per l'Associazione Professionale Tagesmutter Domus


Laura

