

## Badante: il caso di ricovero dell'assistito

**Data Articolo: 07 Marzo 2016**

**Autore Articolo: Sara Da Ros**

La fattispecie più diffusa nel lavoro domestico è quella della **badante** assunta per assistere la persona anziana in regime di convivenza. Trattandosi spesso di una persona con problemi fisici, accade di frequente che l'**assistito** venga **ricoverato presso una struttura sanitaria**. Cosa succede al rapporto di lavoro durante il periodo di degenza?

L'articolo 19 del CCNL specifica che durante le sospensioni di lavoro extraferiali per esigenze del datore di lavoro, il rapporto lavorativo con la badante resta in essere e ad essa spetta la retribuzione globale di fatto, compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio qualora durante tale periodo non ne fruisca in natura.

Posto che il rapporto non si interrompe automaticamente, **a fronte di un ricovero possono presentarsi tre diverse situazioni:**

1) La prima si verifica spesso quando **il periodo di ricovero è di breve durata**; in tale caso **alla lavoratrice non viene richiesta alcuna attività di assistenza in ospedale** ma essa conserva il diritto alla retribuzione globale di fatto e agli stessi benefit di cui usufruisce di norma (vitto e alloggio o relativa indennità sostitutiva).

2) La seconda si verifica spesso quando **il ricoverato si stabilisce per un lungo periodo presso la struttura di cura e non ha più necessità di essere seguito dalla badante**; in tale caso il rapporto può cessare con il rispetto dei termini di preavviso previsti dall'articolo 39 del CCNL.

3) L'ultima ipotesi presuppone invece **la continuazione del rapporto di lavoro direttamente nella struttura sanitaria dove l'assistito è ricoverato**; in questo caso è necessario comunicare all'INPS l'eventuale variazione dell'orario lavorativo e del luogo di lavoro entro 5 giorni dall'evento.

In quest'ultima circostanza occorre distinguere i **lavoratori assunti in regime di convivenza** dai **lavoratori non conviventi**. Ai sensi dell'articolo 32 del CCNL, infatti, il **lavoratore convivente** ha l'obbligo di recarsi in trasferta per soggiorni temporanei laddove richiesto dal datore di lavoro. Alla lavoratrice in trasferta vengono garantiti gli stessi giorni di riposo previsti dal contratto originario e le spetta il rimborso delle spese di viaggio eventualmente sostenute. Inoltre, laddove l'obbligo di seguire il datore di lavoro non sia specificato espressamente nella lettera di assunzione, alla lavoratrice spetta una diaria giornaliera pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera per tutti i giorni in cui abbia seguito il datore presso la struttura di cura.

Diversa è la previsione normativa per le **lavoratrici assunte senza regime di convivenza**. In tal caso infatti non può mai esserci l'obbligo di seguire la persona assistita al di fuori dell'abitazione indicata nel contratto di lavoro. Qualora le parti si accordassero in tal senso, occorre infatti cessare il vecchio rapporto di lavoro e procedere con una nuova assunzione in base alle condizioni contrattuali pattuite secondo il caso specifico.

