

Colf e badanti: gestione del rapporto di lavoro

Daniele Bonaddio



Copyright © 2022 - CESI Multimedia S.r.l. Società Unipersonale
Via Massarenti 13, 20148 Milano
www.cesimultimedia.it

Tutti i diritti riservati. È vietata la riproduzione dell'opera, anche parziale e con qualsiasi mezzo.
L'elaborazione dei testi, pur se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità in capo all'autore e/o all'editore per eventuali involontari errori o inesattezze.

ISBN: 978-88-6279-320-9

Sommar

1. Disposizioni generali	1
1.1 Premessa	1
1.2 Il contratto collettivo di categoria	1
1.3 Il rapporto di lavoro	2
1.4 Casi particolari	3
1.5 Inquadramento dei lavoratori	4
1.5.1 Livello A	5
1.5.2 Livello A super	6
1.5.3 Livello B	7
1.5.4 Livello B super	8
1.5.5 Livello C	9
1.5.6 Livello C super	10
1.5.7 Livello D	10
1.5.8 Livello D super	11
2. L'assunzione	16
2.1 Lettera di assunzione	16
2.2 Procedura per l'assunzione	18
2.2.1 Adempimenti del datore di lavoro	19
2.2.2 Termini e modalità operative	19
2.2.3 Presentazione effettuata dal cittadino tramite web	20
2.2.4 Istruzioni operative e modello COLD-VAR	21
2.2.5 Revoca	22
2.2.6 Presentazione tramite intermediari	22
2.2.7 Presentazione tramite Contact Center	22
2.3 Contratto a tempo determinato	22
2.3.1 Forma del contratto	23
2.3.2 Durata massima	23
2.3.3 Divieti	24
2.3.4 Proroghe	25
2.3.5 Rinnovi	25
2.3.6 Rapporti di lavoro oltre il termine della scadenza	26
2.3.7 Limiti numerici	26
2.3.8 Diritto di precedenza	26
2.3.9 Principio di non discriminazione	27
2.4 Prestazione di lavoro occasionale e libretto famiglia	27
2.4.1 Limiti economici	28
2.4.2 Durata massima e divieti	29
2.4.3 Tutele	29
2.4.4 Valore nominale	30
2.4.5 Comunicazioni mensili e adempimenti	30
2.4.6 Versamento Libretto Famiglia	31
2.4.7 Scheda di sintesi	32
2.5 Contratto di somministrazione	33
2.5.1 Limite numerico	34
2.5.2 Le causali	36
2.5.3 I divieti di somministrazione	37

2.5.4 Forma del contratto	37
2.5.5 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà	37
2.5.6 Trattamento economico e normativo.....	39
2.5.7 Aspetti previdenziali.....	39
2.5.8 Somministrazione irregolare	40
2.5.9 Somministrazione fraudolenta.....	41
2.5.10 Aspetti sanzionatori	41
2.6 Contratto a tempo parziale.....	42
2.7 Contratto di lavoro ripartito.....	43
2.8 Assunzione di lavoratori stranieri	44
2.8.1 Lavoratore UE	44
2.8.2 Lavoratore extra UE	44
2.9 Lavoro minorile	45
2.10 Costo del lavoro: esempio	47
2.10.1 Fase 1: Scelta del tipo di contratto, livello e orario di lavoro.....	47
2.10.2 Fase 2: scegliere la paga e altre voci particolari	48
2.10.3 Fase 3: calcolo costo del lavoro	48
3. Gestione del rapporto di lavoro domestico	51
3.1 Periodo di prova	51
3.2 Riposo settimanale.....	53
3.3 Orario di lavoro.....	55
3.4 Lavoro straordinario	58
3.5 Lavoro domenicale e nel giorno di riposo	60
3.6 Lavoro notturno	61
3.6.1 Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona.....	61
3.6.2 Prestazioni esclusivamente di attesa.....	62
3.7 Festività nazionali e infrasettimanali	63
3.8 Ferie	65
3.9 Sospensioni di lavoro extra feriali.....	68
3.10 Permessi.....	69
3.11 Permessi per formazione professionale.....	70
3.12 Permessi sindacali.....	70
3.13 Assenze.....	71
3.14 Diritto allo studio.....	72
3.15 Congedo matrimoniale.....	73
3.16 Tutela delle lavoratrici madri.....	74
3.17 Tutela del lavoro minorile	78
3.18 Malattia.....	79
3.19 Tutela delle condizioni di lavoro	81
3.20 Infortunio sul lavoro e malattia professionale.....	82
3.21 Servizio militare e richiamo alle armi	86
3.22 Trasferimenti	87
3.23 Trasferte	87
4. Retribuzione e prospetto paga.....	89
4.1 Premessa.....	89
4.2 Elementi del prospetto paga	89
4.3 Minimi retributivi.....	92
4.4 Vitto e alloggio	95

4.5 Tredicesima mensilità.....	98
4.6 Scatti di anzianità	99
4.7 Il prospetto paga	100
4.7.1 Testa del cedolino	100
4.7.2 Corpo del cedolino	101
4.7.3 Dati riepilogativi e netto a pagare.....	101
5. Aspetti previdenziali e assicurativi.....	103
5.1 Premessa.....	103
5.2 Calcolo importo contributivo.....	103
5.2.1 Calcolo ore retribuite nel trimestre	103
5.2.2 Retribuzione oraria effettiva	104
5.2.3 Cessazione del rapporto di lavoro	105
5.3 Tabelle contributive	105
5.3.1 Il contributo addizionale.....	106
5.3.2 I valori contributivi 2025.....	106
5.3.3 I coefficienti di ripartizione 2025.....	108
5.4 Termini di versamento dei contributi.....	109
5.5 Modalità di versamento dei contributi.....	110
5.5.1 Bollettino MAV	110
5.5.2 Circuito “Reti Amiche”	111
5.5.3 Online.....	111
5.5.4 Contact center	111
5.6 Esempi di compilazione del MAV	111
5.7 Accredito contributi	114
5.8 CAS.SA Colf.....	115
5.9 Tutele previdenziali.....	116
5.9.1 Indennità giornaliera in caso di ricovero e di convalescenza.....	116
5.9.2 Rimborso delle spese sostenute per ticket di Alta Specializzazione	118
5.9.3 Prestazioni effettuate in strutture sanitarie convenzionate con UniSalute	119
5.9.4 Prestazione su Responsabilità civile in caso di rivalsa INAIL	119
5.9.5 Responsabilità Civile verso Terzi	119
5.10 Gestione del Cassetto previdenziale del lavoro domestico	120
5.10.1 Accesso al “Cassetto previdenziale del lavoro domestico”	121
5.10.2 Le funzionalità	121
5.10.3 Consultazione “Cassetto previdenziale del lavoro domestico”	122
5.11 Polizza assicurativa	130
5.11.1 Infortuni indennizzati	132
6. Adempimenti fiscali.....	136
6.1 Premessa.....	136
6.2 Dichiarazione dei redditi del datore di lavoro.....	140
6.2.1 Deduzione dei contributi previdenziali versati al lavoratore domestico.....	140
6.3 Dichiarazione dei redditi del lavoratore	146
7. Cessazione del rapporto di lavoro domestico	149
7.1 Premessa.....	149
7.2 Termini di preavviso per licenziamento.....	150
7.2.1 Licenziamento per giusta causa	151
7.2.2 Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	151

7.2.3 Termini di preavviso	151
7.3 Termini di preavviso per dimissioni.....	154
7.4 Trattamento di fine rapporto	159
7.5 Calcolo del trattamento di fine rapporto	163
7.6 Indennità in caso di morte	166
7.6.1 Morte del datore di lavoro	166
7.6.2 Morte del lavoratore	167
7.7 Conciliazione in caso di vertenza	168

1. Disposizioni generali

Le fonti normative che regolano il rapporto di lavoro domestico sono contenute essenzialmente, in ordine cronologico: nella Legge 2 aprile 1958, n. 339; nel D.p.r. 31 dicembre 1971, n. 1403; negli artt. 2240, 2241, 2242, 2244, 2245 e 2246 del codice civile; nella Legge 27 dicembre 1953, n. 940, ed infine, nella Legge 29 maggio 1982, n. 297.

1.1 Premessa

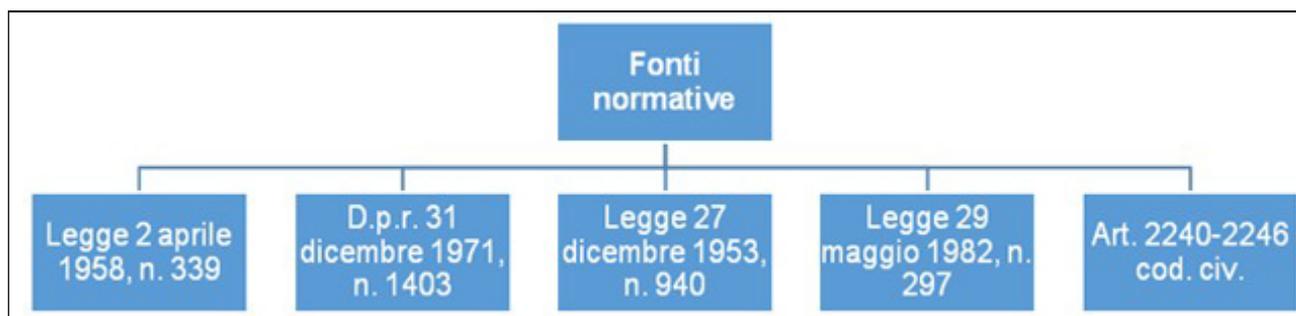
Il rapporto di lavoro domestico trova le sue fondamenta normative nella **Legge 2 aprile 1958, n. 339**, contenente appunto le norme per la *"tutela del rapporto di lavoro domestico"*. In base all'art. 1 della predetta Legge, le disposizioni normative si rivolgono ai rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, per almeno 4 ore giornaliere, presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura.

Successivamente, in ordine cronologico, è intervenuto il **D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403**, recante la *"Disciplina dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, nonché dei lavoratori addetti a servizi di riassetto e di pulizia dei locali"*.

Altre importanti norme sono rinvenibili nella:

- **Legge 27 dicembre 1953, n. 940**, contenente le disposizioni per la *"corresponsione della tredicesima mensilità al personale addetto ai servizi domestici"*;
- e **Legge 29 maggio 1982, n. 297**, che contiene la *"disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica"*.

Infine, il cerchio delle fonti normative si chiude con gli **artt. 2240, 2241, 2242, 2244, 2245 e 2246 del Codice civile**, i quali disciplinano le norme applicabili al lavoro domestico, il patto di prova, il vitto, l'alloggio e l'assistenza, il periodo di riposo, il recesso, l'indennità di anzianità e il certificato di lavoro.



1.2 Il contratto collettivo di categoria

In data 8 settembre 2020 è stato stipulato il contratto collettivo nazionale del lavoro (CCNL) per il personale domestico, tra le seguenti sigle sindacali:

- FIDALDO (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), aderente a Confedilizia (costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, A.D.L.C., A.D.L.D.);
- DOMINA (Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico);
- UGL Terziario;

e

- FILCAMS-CGIL;
- FISASCAT-CISL;
- UILTuCS-UiL;
- FEDERCOLF (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'uomo).

Il contratto collettivo di categoria ha il compito di disciplinare, alla luce delle suddette disposizioni di legge, numerosi istituti contrattuali, quali ad esempio: l'orario di lavoro, la malattia, l'infortunio, le ferie, i permessi, ma anche i minimi retributivi, specifiche indennità all'assistenza notturna, ecc.



Approfondimenti

Il contratto si applica;

- a tutti quei lavoratori, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare;
- ai prestatori di lavoro, anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.

1.3 Il rapporto di lavoro

Con il termine "**lavoro domestico**" s'intendono tutti quei lavoratori, di ambo i sessi, che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il **funzionamento della vita familiare**, sia che si tratti di personale con qualifica specifica sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche. Il lavoratore, in particolare, svolge la propria attività per migliorare l'andamento della vita familiare, dietro **retribuzione in denaro o in natura**.



Attenzione

Tale forma di attività si distingue dalle altre poiché consiste in una prestazione erogata per i bisogni personali o familiari del datore di lavoro, pertanto non dovrà essere né di tipo industriale né di tipo professionale.

Dunque, nell'ambito del rapporto di lavoro domestico **non** è necessario che il datore di lavoro rivesta il ruolo di "imprenditore" (intendendo per tale colui che esercita un'attività economica organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni e di servizi) né quello di "libero professionista", ma dovrà essere identificato nella "famiglia", la quale si configura come la controparte del lavoratore domestico.

Le categorie dei lavoratori domestici comprendono non solo la tradizionale categoria di "colf", ma tutti quei lavoratori che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, come ad esempio i cuochi, gli autisti, le dame di compagnia, le bambinaie e le badanti, considerati appunto lavoratori domestici secondo la definizione legale.



Approfondimenti

Ricapitolando, quindi, possiamo distinguere tra:

- personale che presta la propria **attività lavorativa all'interno della famiglia** (stiamo parlando in tal caso di colf, badanti, maggiordomi, governanti, ecc.);
- e personale che svolge **lavori di vario genere indirizzato al nucleo familiare o a singoli componenti di esso** (è il caso ad esempio del giardiniere ovvero anche dell'autista o del segretario privato).

Dall'instaurazione del rapporto di lavoro, derivano specifici **doveri** in capo al datore di lavoro e lavoratore che si riepilogano nella sottostante tabella.



Doveri del datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Corrispondere al lavoratore domestico la retribuzione secondo le condizioni pattuite con cadenza non superiore al mese; • fornire al lavoratore, in caso di convivenza, il vitto e l'alloggio, un ambiente che non sia nocivo alla integrità fisica e morale del lavoratore stesso ed una nutrizione sana e sufficiente; • tutelare la salute del lavoratore in caso vi siano in famiglia fonti di infezione; • garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale; • lasciare al lavoratore il tempo necessario per adempiere agli obblighi civili ed ai doveri essenziali del suo culto.
Doveri del lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> • Prestare la propria opera con la dovuta diligenza secondo le necessità e gli interessi della famiglia in cui lavora, avendo cura di seguire le disposizioni del datore di lavoro; • mantenere la necessaria riservatezza per tutto il periodo lavorativo.

1.4 Casi particolari

Un caso particolare che merita un maggiore approfondimento, riguarda i **vincoli di parentela o affinità** tra datore di lavoro e prestatore di lavoro nell'ambito di un contratto di lavoro domestico. In questi casi, ossia quando la prestazione lavorativa sia resa da un familiare, a volte si presume che sia resa per motivi affettivi, escludendo di fatto un rapporto di lavoro di tipo subordinato.



Attenzione

In realtà, una simile situazione è stata disconosciuta nel tempo dallo stesso D.P.R. n. 1403/1971, ed in particolare all'art. 1, il quale dispone che l'esistenza di vincoli di parentela o affinità tra datore di lavoro e lavoratore **non esclude il rapporto di lavoro a priori**.

Con il passare degli anni anche l'INPS si è pian piano orientato verso la tesi secondo cui i vincoli di parentela o affinità tra datore di lavoro e prestatore nel contratto di lavoro domestico, **non escludono il rapporto subordinato e il relativo obbligo assicurativo** (cfr. INPS, Messaggio del 12 giugno 2007, n. 15451). In particolare, la regolarità del rapporto di lavoro potrà essere provata **solo a posteriori**, cioè solo dopo che il rapporto si sia costituito. La prova dell'esistenza dei requisiti della subordinazione spetta ai lavoratori domestici legati al datore di lavoro da vincoli di parentela.



Ricorda

In particolare assumono rilevanza quali “indicatori di regolarità”:

- la lettera di assunzione;
- la busta paga;
- la correntezza contributiva.

L'onere della prova non è, tuttavia, richiesto, quando si tratti di persone che, pur in presenza di vincoli parentali o di affinità, svolgono le seguenti mansioni:

- assistenza degli invalidi di guerra civili e militari, invalidi per causa di servizio, invalidi del lavoro, fruitori dell'indennità di accompagnamento prevista dalle disposizioni che regolano la materia;
- assistenza dei mutilati ed invalidi civili fruitori delle provvidenze di cui alla Legge 30 marzo 1971, n. 118, o che siano esclusi da dette provvidenze per motivi attinenti alle loro condizioni economiche e non al grado di menomazione;
- assistenza dei ciechi civili fruitori del particolare trattamento di pensione previsto dalla Legge 10 febbraio 1962, n. 65, e successive modifiche ed integrazioni o che ne avrebbero diritto qualora non fossero titolari di un reddito superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni che disciplinano la materia;
- sacerdoti secolari di culto cattolico;
- prestazioni di servizi diretti e personali nei confronti dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare.



Il caso

E se il contratto di lavoro domestico si instaura tra datore di lavoro e lavoratore straniero con grado di parentela? Come si valuta in questo caso la legittimità del rapporto di lavoro?

In quest'ultimo caso, la legittimità del rapporto di lavoro da instaurarsi deve essere stata già valutata **dallo Sportello Unico per l'immigrazione** come presupposto per l'autorizzazione all'ingresso regolare in Italia, dando luogo alla concessione del nulla osta al lavoro ed alla sottoscrizione del contratto di soggiorno per lavoro. Resta comunque a carico dell'Istituto Previdenziale l'accertamento della effettiva sussistenza del rapporto di lavoro. In tali casi, rifiutare l'iscrizione all'INPS avrebbe come conseguenza, quasi certamente, quella di sospingere il lavoratore immigrato – a questo punto già presente in Italia – verso il lavoro nero.

1.5 Inquadramento dei lavoratori

L'art. 9 del CCNL per il personale domestico specifica che i prestatori di lavoro sono inquadrati in **quattro livelli**, a ciascuno dei quali corrispondono **due parametri retributivi**, il superiore dei quali è definito “**super**”.

I livelli di inquadramento sono i seguenti:



Livelli di inquadramento			
Livello A + livello A super (AS)	Livello B + livello B super (BS)	Livello C + livello C super (CS)	Livello D + livello D super (DS)



Approfondimenti

Come in ogni contratto collettivo, la retribuzione spettante per colf e badanti, baby sitter e lavoratori domestici dipende dal livello di inquadramento: si va dal livello più basso (livello A) a quello più alto (livello D super). I livelli A, B, C e D si riferiscono all'inquadramento di collaboratori familiari o colf o i lavoratori del settore del lavoro domestico aventi più o meno gradi di esperienza, autonomia esecutiva e potere di coordinamento. Mentre i livelli AS, BS, CS e DS spettano potenzialmente a badanti e assistenti che si occupano dell'assistenza continua alle persone.

Per comprendere con quale livello bisogna inquadrare il personale domestico, occorre riferirsi alla declaratoria e ai profili professionali esemplificativi contenuti nel su citato articolo 10 del contratto collettivo, che si riassume di seguito.

1.5.1 Livello A

Appartengono a questo livello i **collaboratori familiari generici**, non addetti all'assistenza di persone, **sprovvisi di esperienza professionale** o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) **non superiore a 12 mesi**, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

A titolo esemplificativo, nella seguente tabella si elencano i **profili professionali appartenenti al livello A**.



Chi può essere assunto con il livello A?

- Addetto alle pulizie
 - Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa.
- Addetto alla lavanderia.
 - Svolge mansioni relative alla lavanderia.
- Aiuto di cucina.
 - Svolge mansioni di supporto al cuoco.
- Stalliere.
 - Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i.
- Assistente ad animali domestici.
 - Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici.
- Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi.
- Operaio comune.
 - Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

Dunque, sono inquadrabili nel livello A, ossia quello più basso in termini retributivi, tutti i collaboratori generici, che però non devono essere addetti all'assistenza di persone e non devono aver avuto esperienza professionale, oppure hanno maturato al massimo un'esperienza professionale non superiore ai 12 mesi. Il livello A è invece il livello naturale con il quale retribuire gli **addetti alle pulizie o gli operai comuni**.



Approfondimenti

In termini di stipendio spettante al lavoratore:

- la **tabella A** consente di assumere al livello A i lavoratori conviventi (che ai sensi dell'art. 15 svolgono 54 ore settimanali di lavoro con 10 ore giornaliere non consecutive) per l'espletamento delle mansioni di cui sopra indicate nei profili. Tale tabella afferisce quindi ai contratti di lavoro subordinato per personale convivente, ma è necessario che il lavoratore non svolga mansioni promiscue o comunque più qualificanti che comportino il diritto a livelli superiori;
- la **tabella B** per personale non convivente, invece, attribuisce un compenso orario spettante al prestatore di lavoro che svolge una delle mansioni di cui sopra, anche con un contratto di lavoro a tempo parziale o part-time.

1.5.2 Livello A super

Il **livello AS** (o A super) è un livello superiore rispetto al livello A. Il contratto collettivo del lavoro domestico non ne descrive la declaratoria ma indica direttamente i profili che sono inquadrabili nel livello AS.



Chi può essere assunto con il livello AS?

- Addetto alla compagnia.
 - Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone adulte autosufficienti, senza effettuare alcuna altra prestazione di lavoro.

Tale livello di inquadramento è quello naturale per chi svolge esclusivamente l'attività di baby sitter, senza svolgere mansioni promiscue afferenti le attività di addetto alla pulizia, colf o badante in aggiunta alla mansione di baby sitter. Laddove il lavoratore svolgesse altre attività, l'inquadramento è da ricercare in livelli superiori. Analogamente, il lavoratore che svolge la funzione di addetto alla compagnia, senza svolgere prestazioni di lavoro, ha diritto all'inquadramento nel livello AS.



Approfondimenti

Laddove vi siano prestazioni notturne, probabilmente la mansione afferisce ai livelli superiori relativi alla tabella B in termini retributivi (livello BS, CS o DS).

In termini retributivi il lavoratore inquadrabile nel livello AS, analogamente a quanto descritto per il livello A, può essere inquadrato:

- secondo la **tabella A**, quindi come convivente e con diritto alla retribuzione su base mensile rapportata all'orario di lavoro (che è di 54 ore settimanali);
- oppure può essere inquadrato, laddove non convivente, in base alla **tabella C** e avendo diritto alla retribuzione oraria prevista dalla tabella E. In questo caso l'orario di lavoro è di 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni lavorativi, con la possibilità di inquadramento con contratto di lavoro a tempo parziale o part-time.

1.5.3 Livello B

Salendo di livello, abbiamo il livello B del contratto di lavoro domestico. Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

A titolo esemplificativo, nella tabella che segue si elencano i **profili professionali appartenenti al livello B**.



Chi può essere assunto con il livello B?

- Collaboratore generico polifunzionale.
 - Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza.
- Custode di abitazione privata.
 - Svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia.
- Addetto alla stireria.
 - Svolge mansioni relative alla stiratura.
- Cameriere.
 - Svolge servizio di tavola e di camera.
- Giardiniere.
 - Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione.
- Operaio qualificato.
 - Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione.
- Autista.
 - Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia.
- Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro.
 - Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

Questo livello contrattuale si riferisce a tutti i lavoratori che hanno una **"necessaria esperienza"** e una **"specifica competenza"** anche se le mansioni sono **"esecutive"**. Rispetto al livello A quindi il contratto collettivo valorizza l'esperienza, che abbiamo già letto essere attribuita al lavoratore laddove lo stesso superi i 12 mesi di prestazioni di lavoro nel settore del lavoro domestico.



Approfondimenti

Il contratto collettivo indica nei profili il **collaboratore generico polifunzionale**, che appunto svolge una serie di mansioni congiunte, quali quelle di pulizia, di cucina, lavanderia e assistenza ad animali domestici. Laddove non si riscontri un forte grado di autonomia e responsabilità (che è propria del livello superiore C) o addirittura anche **"autonomia decisionale"** e mansioni

di “coordinamento” (che è propria del livello D, ancora superiore), il naturale livello di inquadramento di una **colf** è il livello B del CCNL.

Oltre alle colf, appartengono al livello B i lavoratori che svolgono mansioni tipiche quali quella di:

- cameriere;
- giardiniere;
- custode;
- autista;
- e operario qualificato.

Anche in questo caso, tra le parti può instaurarsi un rapporto di natura subordinata per **lavoratori conviventi** e con una retribuzione su base mensile, ai sensi della tabella A delle tabelle retributive del contratto di lavoro domestico (con rispetto dell’orario di lavoro di 54 ore settimanali, di cui 10 ore giornaliere). Analogamente è possibile stipulare tra le parti un contratto di lavoro per lavoratori **non conviventi**, con retribuzione oraria spettante ai sensi della tabella C.



Ricorda

Nei casi previsti, ossia quando si tratta di **lavoratori conviventi o di studenti di età compresa tra 16 e 40 anni frequentanti corsi di studio** al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, che sono assunti in regime di convivenza a 30 ore settimanali (orario di lavoro collocato dalle ore 6 alle 14 o dalle 14 alle 22, oppure per 10 ore al giorno non consecutive per 3 giorni settimanali) **è possibile anche un inquadramento dei lavoratori al livello B** ai sensi della tabella B del CCNL. Ma anche in questo caso le mansioni devono essere afferenti alla declaratoria e ai profili del livello B e non dei livelli superiori BS o C, che sono ulteriori inquadramenti possibili per tali lavoratori a tempo parziale di 30 ore settimanali.

1.5.4 Livello B super

Passiamo al **livello BS** (o B super) del contratto di lavoro domestico, sempre ai sensi dell’art. 9 del CCNL. Il contratto collettivo in questo caso tratta uno specifico caso di inquadramento.



Chi può essere assunto con il livello B super?

- Assistente a persone autosufficienti.
 - Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
- Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

La definizione di **persona autosufficiente** è fornita dallo stesso CCNL:

- “Per persona autosufficiente si intende il soggetto in grado di compiere le più importanti attività relative alla cura della propria persona ed alla vita di relazione”.



Ricorda

Al livello BS quindi vanno inquadrati tutti lavoratori che assistono persone autosufficienti, quali anziani o bambini. Trattasi del tipico inquadramento di una badante che assiste persona autosufficiente.

In questo caso occorre far riferimento:

- alla **tabella A**, se trattasi di lavoratore in regime di convivenza (sempre con orario di lavoro di 54 ore settimanali);
- oppure alla **tabella C**, se trattasi di un lavoratore non convivente, ma che svolge le proprie mansioni (sempre rientranti nel livello BS e non nei successivi livello C, tipico dell'assistenza alle persone non autosufficienti) non convivendo con la persona assistita.

Laddove l'assistenza alla persona autosufficiente afferisca a prestazioni di assistenza notturna, occorrerà retribuire il lavoratore secondo il livello BS della **tabella D**, e non della tabella A o C.

1.5.5 Livello C

Il livello C del CCNL del lavoro domestico è dedicato ai lavoratori che presentano un grado di autonomia e responsabilità più elevato nell'esecuzione della propria prestazione lavorativa. In questo caso l'art. 10 del contratto collettivo dettaglia prima la declaratoria (ossia la descrizione generica della mansione) e poi indica un profilo esemplificativo.

Dunque, appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.



Chi può essere assunto con il livello C?

- Cuoco.
 - Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

Dopo averne previsto l'inquadramento nel livello B, il CCNL torna a trattare l'inquadramento dei collaboratori familiari (come può essere una colf o anche una badante). E lo fa indicando una principale differenza tra il livello B e il livello superiore C, che è l'operare "**con totale autonomia e responsabilità**".



Attenzione

Quindi se nel livello B al collaboratore familiare è richiesta solo la presenza di "necessaria esperienza" e di "specifica competenza" nell'esercizio delle proprie mansioni, per il livello C si aggiunge "**autonomia**" e "**responsabilità**". Laddove entrambe siano ritenute "**totali**", ossia laddove il lavoratore operi completamente in maniera autonoma e con proprie totali responsabilità, il collaboratore familiare, ivi compresi colf e badanti, ma anche baby sitter, ha diritto all'inquadramento nel livello C. Tale livello è il normale livello, come descritto, del cuoco.

Anche in questo caso, il lavoratore convivente va retribuito:

- secondo il livello C della **tabella A** del contratto di lavoro domestico;
- mentre il lavoratore non convivente va retribuito su base oraria secondo la **tabella C** dello stesso CCNL.

Il tutto sempre nel rispetto dell'orario di lavoro rispettivamente di 54 ore settimanali e 40 ore settimanali. Anche per il livello C è possibile un inquadramento a 30 ore settimanali, con retribuzione secondo la tabella B del contratto collettivo del lavoro domestico.

1.5.6 Livello C super

Proseguendo lungo la classificazione del personale dell'art. 10 del contratto di lavoro domestico, si arriva al corretto inquadramento del personale che assiste **persone non autosufficienti**.



Chi può essere assunto con il livello C super?

- Assistente a persone non autosufficienti (non formato).
 - Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Pertanto:

- laddove il lavoratore assista una **persona autosufficiente**, e non sia una persona formata per tale ruolo (altrimenti occorre guardare al livello D superiore), il corretto inquadramento è ricercabile nel **livello BS**;
- mentre laddove l'assistenza sia prestata ad un **lavoratore non autosufficiente**, spetta il **livello superiore CS**.

Anche in questo caso, una volta definito il livello spettante (es. badante di persona anziana non autosufficiente), al lavoratore spetterà:

- la retribuzione mensile di cui al livello CS della **tabella A** del contratto di lavoro domestico (con orario di lavoro di 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali);
- oppure la **tabella C** per lavoratori non conviventi (e qui con orario di lavoro di 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni).



Ricorda

Laddove l'assistenza alla persona non autosufficiente riguardi prestazioni notturne, sussiste quindi un'assistenza notturna ed al lavoratore spetta la retribuzione prevista da livello CS della tabella D del CCNL, che è appunto dedicata all'assistenza notturna.

1.5.7 Livello D

Il livello più alto del CCNL riguardante i collaboratori familiari nel lavoro domestico è il **livello D**: appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.



Chi può essere assunto con il livello D?

- Amministratore dei beni di famiglia.
 - Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare.
- Maggiordomo.
 - Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare.
- Governante.
 - Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stieria, di lavanderia, di guardaroba e simili.
- Capo cuoco.
 - Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi e, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa.
- Capo giardiniere.
 - Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione.
- Istitutore.
 - Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.



Approfondimenti

Sintetizzando, quindi:

- un collaboratore familiare, come abbiamo visto, laddove operi con “necessaria esperienza” e “specificata competenza” è inquadrabile al **livello B**;
- laddove viene aggiunta all'esperienza e alla competenza specifica, un grado di “totale autonomia e responsabilità”, il corretto inquadramento è al **livello C**;
- se la persona, che abbia i necessari requisiti professionali, ricopre “specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento” allora il corretto inquadramento è al **livello D**. Tali posizioni sono da ricercare nei lavoratori che abbiano, quindi oltre alla totale autonomia e responsabilità, anche una specifica posizione di lavoro che comporti la necessità di avere funzioni di coordinamento di altri lavoratori. E infatti il contratto collettivo indica come profili professionali quelli di amministratore di famiglia, maggiordomo, governante, capo cuoco, capo giardiniere e istitutore.

Per i lavoratori inquadrabili al **livello D**:

- è possibile stipulare un contratto di lavoro con retribuzione mensile spettante secondo la **tabella A** e con orario di lavoro di 54 ore settimanali, laddove trattasi di lavoratore convivente con la famiglia;
- qualora il lavoratore non sia convivente, è possibile un inquadramento secondo la **tabella C** e la retribuzione oraria in essa indicata. Conseguentemente l'orario di lavoro sarà di 40 ore settimanali.

1.5.8 Livello D super

Il **livello DS** (o D super) è il livello contrattuale più alto per gli assistenti alle persone non autosufficienti.



Chi può essere assunto con il livello D super?

- Assistente a persone non autosufficienti (formato).
 - Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
- Direttore di casa.
 - Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.
- Assistente familiare educatore formato.



Attenzione

Laddove la persona che si occupa dell'assistenza a persona non autosufficiente sia un assistente formato, spetta la retribuzione e l'inquadramento secondo il **livello DS** e non il livello CS.

Anche in quest'ultimo caso:

- laddove il lavoratore sia convivente, spetta la retribuzione secondo la **tabella A** del CCNL, con rispetto di un orario di lavoro di 54 ore settimanali;
- qualora il lavoratore non sia convivente spetta la retribuzione oraria secondo la **tabella C**, con rispetto di un orario di lavoro di 40 ore settimanali;
- se invece il lavoratore presta attività di assistenza notturna a persone non autosufficienti, spetta la retribuzione secondo la **tabella D** del CCNL;
- infine, la **tabella G** sia per il livello DS che CS va applicata laddove si tratti di assistenza a persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari.



Il caso

Quando una persona si intende formata e quindi scatta il diritto al livello DS invece del CS?

Lo stabilisce il CCNL stesso:

- *"La formazione del personale, laddove prevista per l'attribuzione della qualifica, si intende conseguita quando il lavoratore **sia in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione**, conseguito in Italia o all'estero, purché equipollente, anche con corsi di formazione aventi la durata minima prevista dalla legislazione regionale e comunque non inferiore a 500 ore".*

Leggendo il contratto collettivo e l'art. 10 sulla classificazione del personale, può sorgere il dubbio sul corretto inquadramento e sul livello spettante ad un **lavoratore che svolge contemporaneamente più di una mansione di livelli diversi**. Ebbene il CCNL prevede che *"laddove un lavoratore svolga mansioni plurime, l'inquadramento contrattuale va ricercato nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti"*.



Esempio

Quindi ad una baby sitter che svolga anche mansioni di pulizia, occorre valutare se ha diritto al livello AS o al livello superiore B che tratta appunto mansioni plurime nell'ambito della funzione di collaboratore familiare. Nel caso specifico:

- laddove poi vi sia una assistenza a persona autosufficiente potrebbe spettare il **livello BS**;
- laddove vi sia invece una assistenza a persona non autosufficiente, nell'ambito di mansioni plurime, potrebbe spettare il **livello CS**.

Nella seguente tabella, si riepilogano sinteticamente i profili professionali appartenenti ai diversi livelli.



Livelli	Profili professionali
A	<ul style="list-style-type: none"> • Addetto alle pulizie • Addetto alla lavanderia • Aiuto di cucina • Stalliere • Assistente ad animali domestici • Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi • Operaio comune
AS	<ul style="list-style-type: none"> • Addetto alla compagnia
B	<ul style="list-style-type: none"> • Collaboratore generico polifunzionale • Custode di abitazione privata • Addetto alla stireria • Cameriere • Giardiniere • Operaio qualificato • Autista • Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro
BS	<ul style="list-style-type: none"> • Assistente a persone autosufficienti • Assistente familiare che assiste bambini (baby sitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Cuoco
CS	<ul style="list-style-type: none"> • Assistente a persone non autosufficienti (non formato)
D	<ul style="list-style-type: none"> • Amministratore dei beni di famiglia • Maggiordomo • Governante • Capo cuoco • Capo giardiniere • Istitutore
DS	<ul style="list-style-type: none"> • Assistente a persone non autosufficienti (formato) • Direttore di casa. • Assistente familiare educatore formato.



Il caso

Qual è il livello di inquadramento di una **colf**?

La figura professionale della colf (collaboratore domestico) rientra nei seguenti livelli:

- livello A, per colf senza esperienza e nei primi 12 mesi con mansione di addetto alle pulizie o assistente ad animali domestici;
- livello B, per colf con “necessaria esperienza” e “specificata competenza”;
- livello C, per colf con “necessaria esperienza e specifica competenza” e con “totale autonomia e responsabilità”.

Laddove la colf si occupi anche di mansioni di assistenza a persona autosufficiente o non autosufficiente, potrebbe spettare l’inquadramento, previsto per le badanti, nel livello BS o CS o DS.



Il caso

Qual è il livello di inquadramento di una **badante** (assistente a persona autosufficiente o non autosufficiente)?

La figura professionale della badante rientra nei seguenti livelli:

- livello AS, per badante che è semplice addetto alla compagnia senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
- livello BS, per badante assistente a persona autosufficiente;
- livello CS, per badante assistente a persona non autosufficiente (badante non formata);
- livello DS, per badante assistente a persona non autosufficiente (badante formata con specifico diploma o corso di formazione di 500 ore).

Alla badante che svolge assistenza notturna spetterà l’inquadramento nel livello CS per l’assistenza a persona autosufficiente e nel livello DS per l’assistenza notturna a persona non autosufficiente. Per lavoratori che prestano l’assistenza a persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari, spetta l’inquadramento nel livello CS o DS a seconda che la badante sostituita sia formata o non formata.



Riferimenti normativi

- CCNL 20 febbraio 2014
- Legge 29 maggio 1982, n. 297
- D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403
- Legge 2 aprile 1958, n. 339
- Legge 27 dicembre 1953, n. 940
- Codice civile, art. 2240
- Codice civile, art. 2241
- Codice civile, art. 2242
- Codice civile, art. 2244
- Codice civile, art. 2245

- Codice civile, art. 2246
- INPS, Messaggio 12 giugno 2007, n. 15451

2. L'assunzione

L'assunzione si realizza nel momento in cui il lavoratore manifesta al datore di lavoro la propria accettazione della proposta formulata dal datore stesso. Al contratto di lavoro si applicano le regole stabilite dal codice civile (artt. 1325 e seguenti c.c.), salvo il caso in cui le norme disciplinanti il rapporto di lavoro non dispongano diversamente. La validità del contratto di lavoro (ossia della lettera di assunzione) è subordinata alla sussistenza dei seguenti requisiti essenziali (c.d. elementi costitutivi): soggetti (lavoratore e datore di lavoro); oggetto (prestazione e retribuzione); forma e causa: durata e consenso delle parti.

2.1 Lettera di assunzione

La **lettera di assunzione** è un documento che formalizza l'accordo tra le parti di dar vita a un rapporto di lavoro. Esso avviene in maniera **privata e diretta**, ossia senza l'intervento di organismi pubblici, e dovrà indicare alcuni elementi imprescindibili a tutela del lavoratore indicati all'art. 6 del CCNL per il personale domestico.



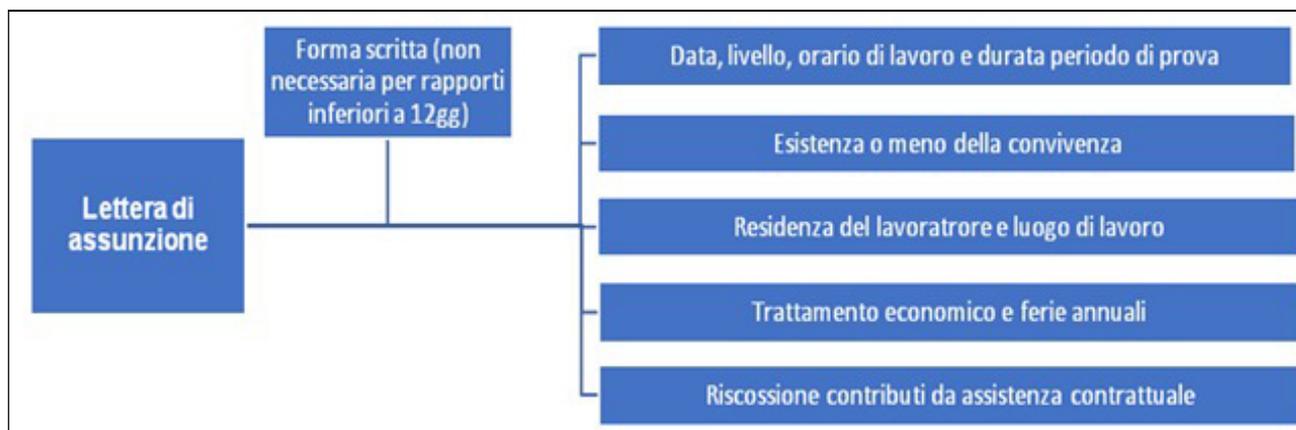
Cosa indicare nella lettera di assunzione?

- Data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1° marzo 2007, nella ex terza categoria;
- durata del periodo di prova;
- esistenza o meno della convivenza;
- la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro. Per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
- durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 14, ultimo comma del CCNL per il personale domestico;
- retribuzione pattuita;
- luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto, ivi compreso quanto indicato all'art. 52 del CCNL per il personale domestico, relativamente alla corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale.



Ricorda

La lettera di assunzione deve essere **firmata**, sia dal datore di lavoro che dal lavoratore, e ciascuna parte deve essere in possesso di una copia. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, **non sia superiore a 12 giorni di calendario**.



Di seguito, si riporta un **fac simile di lettera di assunzione** di un lavoratore domestico convivente.

Lettera di assunzione – fac simile

Il sottoscritto	Giuseppe Verdi	nato a	Lamezia Terme					
il	30/04/1956	con codice fiscale	VRDGPP56E30M208U					
		e residente a	Lamezia Terme					
in via/piazza	Via XX settembre, 10							
con la presente								
comunica	alla Sig.ra	Maria Rossi						
nata a	Catanzaro	il	24/01/1968					
codice fiscale	RSSMRA68E01F888P	e residente a	Catanzaro					
in via/piazza	Via Garibaldi, 11							
l'assunzione								
a partire dal	01/03/2019							
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del CCNL del settore Lavoro Domestico, e come da accordi verbali, tra noi concordiamo quanto segue:								
•	Livello di appartenenza <input type="text" value="Livello B"/>							
•	Mansioni: <input type="text" value="Cameriera"/>							
•	Periodo di prova: <input type="text" value="8"/> giorni di lavoro effettivo							
•	Convivenza: SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>							
•	L'attività di lavoro sarà svolta al seguente indirizzo: <input type="text" value="Via XX settembre, 10"/>							
•	Orario di lavoro: Tempo pieno a <input type="text" value="42"/> ore settimanali							
•	Distribuzione orario di lavoro:							
	Giorno sett.	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
	Ore da effettuare	7	7	7	7	7	7	0
•	Giorno di riposo settimanale: <input type="text" value="domenica"/>							
•	Mezza giornata di riposo settimanale: <input type="text"/>							
•	La retribuzione lorda complessiva <input type="text" value="mensile"/> è pattuita in € <input type="text" value="809,71"/>							
•	Superminimo assorbibile : SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>							
•	Godimento ferie <input type="text" value="26"/> giorni godibili nel periodo compreso tra maggio e ottobre							
•	Durata del contratto: TEMPO INDETERMINATO <input checked="" type="checkbox"/> TEMPO DETERMINATO <input type="checkbox"/>							
•	Eventuali spostamenti per villeggiatura o per altri motivi saranno comunicati con un preavviso di giorni <input type="text"/>							
•	Altro <input type="text"/>							
Per quanto non espressamente previsto nella presente lettera di assunzione, si farà riferimento al CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro.								
Letto, confermato e sottoscritto								
	<input type="text" value="Lamezia Terme"/>	il	<input type="text" value="20/02/2019"/>					
Il datore di lavoro		Il lavoratore						
<input type="text" value="Giuseppe Verdi"/>		<input type="text" value="Maria Rossi"/>						

2.2 Procedura per l'assunzione

Al momento dell'assunzione il lavoratore domestico sarà tenuto ad esibire, in luogo dell'antico libretto di lavoro:

- la **scheda professionale** (art. 5 del D.P.R. n. 442/2000) secondo quanto previsto dalle attuali disposizioni di legge (art. 8, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 297/2002);
- la **tessera sanitaria aggiornata**;
- ed il **proprio stato di famiglia**.



Ricorda

Egli dovrà, inoltre, esibire il **codice fiscale**, il proprio **documento di identità** e l'**eventuale numero di iscrizione all'INPS**, nel caso in cui sia già stato assicurato.

2.2.1 Adempimenti del datore di lavoro

Dal 29 gennaio 2009 (art. 16-bis, co. 11 del D.L. n. 185/2008, convertito con modificazioni in L. n. 2/2009) cessa l'obbligo per i datori di lavoro domestici di comunicare ai Centri per l'impiego l'assunzione, la cessazione, la trasformazione e la proroga del rapporto di lavoro del personale domestico (art. 9-bis DL n. 510/1996 e successive modificazioni).



Attenzione

Tale adempimento si intende assolto **con la presentazione delle comunicazioni stesse all'INPS**, attraverso modalità semplificate.

L'Istituto Previdenziale trasmette, in via informatica, le comunicazioni semplificate:

- ai servizi competenti;
- al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL);
- nonché alla prefettura-ufficio territoriale del governo, in caso di lavoratori extracomunitari, nell'ambito del Sistema pubblico di connettività (SPC) e nel rispetto delle regole tecniche di sicurezza (art. 71, co. 1-bis, D.Lgs. n. 82/2005).

Tale comunicazione assolve, dunque, a **tutti gli obblighi legali nei confronti dei suddetti Enti ed Istituti** (art. 4-bis, co. 6 del D.Lgs. n. 181/2000).

2.2.2 Termini e modalità operative

Le comunicazioni devono essere presentate o inviate (cfr. INPS, Circolare n. 20 del 17 febbraio 2009, n. 20):

- per **l'assunzione**, entro le ore 24 del giorno precedente, anche se festivo, a quello di instaurazione del rapporto di lavoro;
- per **la trasformazione, la proroga e la cessazione**, entro 5 giorni dall'evento.



Ricorda

A tal fine dovranno essere utilizzati i nuovi moduli: **mod. COLD-ASS e COLD-VAR**.



Mod. COLD-ASS e COLD-VAR	
Assunzione	Trasformazione, proroga e cessazione
Entro le ore 24 del giorno precedente	Entro 5 giorni dall'evento

Dal 1° aprile 2011, la presentazione delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione per il lavoro domestico avviene esclusivamente attraverso uno dei seguenti canali:

- **WEB** – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- **Contact Center Multicanale** – numero verde 803164;
- **intermediari INPS** – attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.



Approfondimenti

L'obbligatorietà del canale telematico per le comunicazioni in materia di lavoro domestico, previa identificazione con PIN, riguarda anche le **comunità - religiose e non** – costituite tra persone non legate da vincoli di sangue che sostituiscono, per coloro che ne fanno parte, sotto il profilo morale e organizzativo, la famiglia di origine. Anche per tali datori di lavoro domestico è reso disponibile un apposito profilo di identificazione (cfr. INPS, Messaggio n. 20064 del 21 ottobre 2011). Il rilascio del Pin, in questo caso, può avvenire solo presso le sedi, in quanto deve essere verificato – in base all'atto costitutivo, allo statuto e ad ogni documento utile – l'effettivo possesso dei requisiti che comportano il riconoscimento della natura di datore di lavoro domestico.

2.2.3 Presentazione effettuata dal cittadino tramite web

Dal 1° aprile 2011, per accedere al servizio di invio telematico, il cittadino dovrà:

- entrare nel sito internet dell'Istituto (www.inps.it), nella sezione "SERVIZI ONLINE";
- procedere all'autenticazione;
- selezionare i servizi rapporto di lavoro domestico "Iscrizione rapporto di lavoro/Variazione rapporto".



Approfondimenti

Attraverso la sezione "**Iscrizione rapporto di lavoro**", il cittadino compilerà la denuncia di iscrizione di rapporto di lavoro domestico e procederà all'invio vero e proprio. Si ricorda nuovamente che la comunicazione di assunzione deve avvenire, **entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro**.

Una volta inviata la domanda si potrà **stampare la ricevuta di presentazione**, sulla quale sono riportati tutti i dati inseriti dal cittadino, il numero attribuito dall'Istituto quale codice del rapporto e la data di invio. Trattandosi di modello telematico non dovrà essere presentato all'Istituto.

Inseriti correttamente i dati, il rapporto di lavoro domestico viene direttamente inserito negli archivi di gestione dell'INPS, viene trasmessa la comunicazione ai Servizi per l'Impiego, all'INAIL ed alla prefettura-ufficio territoriale del Governo e viene spedita la lettera di accoglimento al datore di lavoro con le istruzioni relative al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.



Ricorda

In merito al modello COLD-ASS è utile precisare che:

- la “**data fine**” deve essere inserita soltanto quando si tratta di un rapporto di lavoro a tempo determinato, mentre la cessazione deve essere comunicata attraverso il modulo predisposto per le variazioni (modulo COLD-VAR);
- la **retribuzione oraria e quella mensile sono alternative**; nell'UNILAV era richiesta la retribuzione annuale che, quindi, deve essere rapportata al valore mensile. Si precisa che la retribuzione da inserire è quella concordata con il lavoratore, quindi non deve comprendere né la quota relativa alla tredicesima, né quella relativa all'indennità di vitto e alloggio.

2.2.4 Istruzioni operative e modello COLD-VAR

Le comunicazioni di cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro devono essere effettuate attraverso il modello **COLD-VAR** (cfr. INPS, Messaggio n. 6729/2009). Le eventuali variazioni già trasmesse ai Servizi per l'Impiego, ma transitate negli archivi centrali INPS, potranno essere acquisite attraverso la funzione già in uso in Intranet.



Approfondimenti

Il modulo di variazione è articolato in **6 sezioni**, ed è obbligatorio compilare la **Sezione 1** utile per individuare il rapporto di lavoro. In merito alle altre sezioni deve essere compilata soltanto quella per la quale va comunicata la **variazione o la cessazione**. In particolare, i campi della Sezione 6, relativi ai dati del rapporto di lavoro, devono essere compilati solo se modificano quelli comunicati precedentemente.

Inoltre, è ammessa la variazione del codice fiscale soltanto se ne sia stato attribuito uno diverso dall'anagrafe tributaria, collegato al precedente, o se quello precedentemente comunicato risulti errato a fronte di dati anagrafici denunciati esattamente che permettano il prelievo del codice fiscale dall'Anagrafe Tributaria.



Attenzione

Attraverso la sezione “**Variazione del rapporto di lavoro**” sarà possibile inoltrare le variazioni oggetto di obbligo di comunicazione, vale a dire:

- la proroga del termine del rapporto di lavoro inizialmente dichiarato nella dichiarazione di iscrizione;
- la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato;
- la cessazione del rapporto di lavoro.

A conclusione dell'operazione il servizio on line rende disponibile una **copia della comunicazione effettuata** affinché possa essere conservata.

2.2.5 Revoca

Nel caso in cui per una qualsiasi ragione il rapporto di lavoro di cui si è data comunicazione preventiva **non si instauri effettivamente**, il datore di lavoro deve inviare immediata comunicazione **non oltre i 5 giorni successivi a quello previsto** come data di inizio rapporto.

2.2.6 Presentazione tramite intermediari

Dal 1° aprile 2011, oltre a procedere il cittadino direttamente all'invio dei modelli in argomento tramite web, le citate comunicazioni potranno essere inviate dagli **intermediari INPS**.

I **consulenti e i liberi professionisti abilitati** (art. 1 della L. n. 12/1979) potranno accedere al servizio di comunicazione obbligatoria di assunzione e di comunicazione obbligatoria di trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico, mediante il seguente percorso telematico: "Servizi on line" > "Per tipologia di utente" > "Intermediari e consulenti" > "Consulenti del lavoro e professionisti" > "Lavoro domestico".



Ricorda

Per l'accesso al servizio è sempre richiesta l'autenticazione tramite:

- **PIN**, rilasciato dall'Istituto;
- **CNS** (Carta Nazionale dei Servizi), rilasciata da una Pubblica Amministrazione;
- o mediante **altro dispositivo** (smart card, chiavetta USB) contenente "certificato digitale di autenticazione personale" rilasciato da apposito ente certificatore rispondente agli standard definiti per la CNS.

Effettuata l'autenticazione, l'intermediario potrà procedere alla comunicazione di assunzione oppure dovrà indicare il codice del rapporto di lavoro sul quale intende intervenire per le variazioni (cfr. INPS, Circolare n. 49/2011)

2.2.7 Presentazione tramite Contact Center

In alternativa ai servizi sopra citati è possibile rivolgersi al **Contact Center Multicanale INPS-INAIL**, numero verde 803.164, che provvederà all'acquisizione della comunicazione, previa identificazione tramite PIN e codice fiscale del soggetto dichiarante.

2.3 Contratto a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL per il personale domestico, è possibile assumere un collaboratore domestico anche con **contratto a tempo determinato** (detto anche "a termine").



Approfondimenti

La regolamentazione del contratto di lavoro a tempo determinato è oggi contenuta negli articoli da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81/2015, recentemente rivisti dapprima dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. **Decreto Dignità**), che ha introdotto importanti novità con riguardo alla durata, alla forma e ai termini per l'impugnazione del contratto, nonché alla disciplina delle proroghe e dei rinnovi, e, successivamente, dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96 (di conversione del citato D.L. n. 87/2018).



Attenzione

Le nuove disposizioni si applicano ai contratti a termine – anche dei collaboratori domestici – stipulati successivamente **al 14 luglio 2018** (data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018) nonché ai **rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018**.

2.3.1 Forma del contratto

L'art. 19, co. 4 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 – come sostituito dall'art. 1, co. 1, del D.L. n. 87/2018 (L. n. 96/2018) – dispone esplicitamente che, con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata **non superiore a 12 giorni**, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Tale atto, oltre a dover richiamare espressamente il diritto di precedenza e indicare la data di scadenza del rapporto, **a partire dal 1° novembre 2018**, deve altresì contenere:

- **in caso di rinnovo**, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, di sostituzione di altri lavoratori o connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria);
- **in caso di proroga dello stesso rapporto**, l'indicazione delle esigenze di cui sopra solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.



Attenzione

In difetto di **forma scritta** (salvo il caso dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni), il rapporto viene convertito in un "normale" contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Da ricordare che una **copia del contratto di assunzione** a termine deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

2.3.2 Durata massima

Nel caso di unica stipulazione, ossia dell'assunzione a termine in vista dello svolgimento di una determinata attività lavorativa, **non può mai essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi**; il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.



Attenzione

Secondo quanto previsto dall'art. 19, co. 1-bis, del D.Lgs. n. 81/2015 (introdotto dalla L. n. 96/2018, di conversione del D.L. n. 87/2018), in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle causali, esso si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento di tale termine.

Nell'ipotesi di **sommatoria di più rapporti di lavoro a tempo determinato** per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore (indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, nel senso che i periodi di "non lavoro" non devono essere conteggiati), il termine massimo di durata è pari a 24 mesi; in tal caso però sono fatte salve:

- le diverse disposizioni dei contratti collettivi; nonché
- i contratti conclusi per lo svolgimento di attività stagionali.



Attenzione

Ai fini del computo di tale periodo, ossia dei 24 mesi complessivi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Nel caso in cui **il limite dei 24 mesi sia superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.



Approfondimenti

L'art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, al co. 3, dispone che, fermo il limite di durata massima pari a 24 mesi (salvo diversa disciplina contrattuale) un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, **può essere stipulato presso l'ispettorato del lavoro competente per territorio (ITL)**: in caso di mancato rispetto di tale procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

2.3.3 Divieti

L'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2015 dispone che l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato **non è ammessa**:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il con-

tratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.



Attenzione

In caso di violazione dei divieti di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

2.3.4 Proroghe

In base a quanto previsto dall'art. 21, co. 01, del D.Lgs. n. 81/2015 – introdotto dal D.L. n. 87/2018 e poi modificato dalla relativa legge di conversione – **dal 1° novembre 2018**, il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, co. 1 (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, di sostituzione di altri lavoratori o connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria).

I contratti per attività stagionali possono essere prorogati anche in assenza delle causali.

L'articolo 21 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, al co. 1, stabilisce poi che il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un **massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti**.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.



Ricorda

Il numero massimo di proroghe consentito dalla legge **non è derogabile da parte del contratto collettivo**.

2.3.5 Rinnovi

Ai sensi dell'art. 21, co. 01, del D.Lgs. n. 81/2015 – introdotto dal D.L. n. 87/2018 e poi modificato dalla relativa legge di conversione – il contratto può essere **rinnovato** solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, co. 1 (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, di sostituzione di altri lavoratori o connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria). I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati anche in assenza delle causali.



Approfondimenti

L'art. 21, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce inoltre che, nel caso in cui il lavoratore sia riassunto a tempo determinato:

- **entro 10 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero;
 - **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi;
- il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

2.3.6 Rapporti di lavoro oltre il termine della scadenza

L'art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015, al comma 1 stabilisce che, fermi durata massima di cui all'art. 19 (ossia 12 o, salvo deroga prevista da parte del contratto collettivo, 24 mesi a seconda che il contratto sia, rispettivamente, "acausale" ovvero "causale"), se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una **maggiorazione** della retribuzione sulla base dei giorni di continuazione del rapporto:

- pari al **20% fino al decimo giorno successivo**;
- e pari al **40% per ciascun giorno ulteriore**.

Il successivo co. 2 dispone inoltre che, nel caso in cui il rapporto di lavoro continui oltre:

- il **30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi**;
- ovvero, oltre il **50° giorno negli altri casi**;

il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

2.3.7 Limiti numerici

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015, al co. 1, con riguardo al numero complessivo di contratti a tempo determinato, stabilisce quanto segue:

- per i datori di lavoro che occupano **da zero fino a 5 dipendenti** è sempre possibile stipulare 1 contratto di lavoro a tempo determinato;
- negli altri casi – ossia quando il datore di lavoro ha **più di 5 dipendenti "stabili"** – non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato **in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

2.3.8 Diritto di precedenza

Altro fattore da tenere in considerazione ai fini della stipula di un contratto a tempo indeterminato, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, è il c.d. "**diritto di precedenza**" il quale può essere fatto valere dal lavoratore che abbia prestato attività lavorativa presso la stessa azienda **per un periodo superiore a 6 mesi**, anche in forza di uno o più contratti a tempo determinato.



Approfondimenti

Tale diritto può essere fatto valere per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal datore di lavoro **entro i successivi 12 mesi**, con riferimento alle **mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine**. Una norma, questa, che va letta anche alla luce del nuovo art. 2103 cod.civ., previsto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015, che modifica lo *ius variandi*; ora, infatti, è possibile adibire il lavoratore a mansioni inferiori, a determinate condizioni, purché rientranti nella medesima categoria legale.

2.3.9 Principio di non discriminazione

Non bisogna dimenticare che al lavoratore a tempo determinato, in considerazione del **"principio di non discriminazione"** (art. 25, co. 1 del D.Lgs. n. 81/2015), spetta lo stesso trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.



Attenzione

L'inosservanza dell'obbligo causa in capo al datore di lavoro una **sanzione amministrativa** che va **da 25,82 euro a 154,94 euro**. Importi, questi, che aumentano da 154,94 euro a 1.032,91 euro se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori.

2.4 Prestazione di lavoro occasionale e libretto famiglia

Come è noto, i buoni lavoro – ormai ex voucher – nati con l'intento di diminuire il fenomeno del "lavoro nero" di tutte quelle attività svolte in maniera saltuaria, sono stati aboliti per mezzo del D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito dalla L. 20 aprile 2017, n. 49, **a partire dal 17 marzo 2017**.



Ricorda

Da tale data, infatti, sono entrate a regime le nuove norme di cui all'art. 54 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella L. 21 giugno 2017, n. 96, che hanno individuato due nuovi istituti utili a tutelare la posizione dei prestatori e nel contempo a soddisfare le esigenze di flessibilità e semplificazione connesse a questa tipologia di rapporti di lavoro. I nuovi strumenti di pagamento prendono il nome di **"libretto famiglia"** (LF) e **"contratto di prestazione occasionale"** (CPO): i primi possono essere utilizzati dalle persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa; mentre al CPO possono fare ricorso gli altri utilizzatori nell'esercizio d'impresa.



Strumenti di pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale	
Libretto famiglia (LF)	Contratto di lavoro occasionale (CPO)
Utilizzabile dalle persone	Utilizzabile dai professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori,

fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.	associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, con specifiche regolamentazioni valide per la pubblica amministrazione e per le imprese del settore agricolo.
--	--



Attenzione

Lo strumento che interessa i datori di lavoro domestici è il **"Libretto Famiglia"**, poiché grazie a tale istituto è possibile remunerare prestazioni di lavoro occasionali rese per:

- lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Tale strumento si presenta, quindi, come un **libretto prefinanziato**, che gli utilizzatori acquistano attraverso una piattaforma informatica INPS oppure presso gli uffici postali, che consente di richiedere le prestazioni di lavoro occasionale descritte in precedenza, remunerandole attraverso la consegna del buono. Il pagamento dei compensi ai prestatori viene effettuato mensilmente dall'Istituto previdenziale mentre l'acquisto e la riscossione presso altri soggetti (es. tabaccherie) non sono più consentiti.

2.4.1 Limiti economici

In relazione ai limiti economici, si ricorda, che l'attuale disciplina prevede l'obbligo per ciascun prestatore di non superare il tetto di **5.000 euro**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, ovvero **2.500 euro** in favore del medesimo utilizzatore.



NUOVI LIMITI ECONOMICI	
Rapporto di lavoro	Soglia massima (anno civile)
Ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori	5.000 euro
Ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori	5.000 euro
Prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore	2.500 euro
<i>N.B. Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione. Tali compensi, inoltre, sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sull'eventuale stato di disoccupazione e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.</i>	

Ai fini del computo dei limiti reddituali, sono conteggiati al **75%** del loro importo i compensi per prestazioni di lavoro occasionale rese dai seguenti soggetti:

- titolari di pensione di vecchiaia o d'invalidità;
- giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un Istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'Università;

- disoccupati che abbiano reso la DID;
- percettori di prestazioni integrative del salario.



Approfondimenti

Nel caso di prestatori percettori di prestazioni integrative del salario e di altre prestazioni di sostegno del reddito, comprese le prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà, l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali rese dal prestatore.

2.4.2 Durata massima e divieti

Altro limite a cui far attenzione è la **durata massima**, che non può essere superiore a **280 ore nell'arco dello stesso anno civile**.



Attenzione

È in ogni caso **vietato** il ricorso a prestazioni occasionali:

- con soggetti che abbiano in corso o abbiano **cessato da meno di sei mesi** un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa col medesimo utilizzatore;
- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze **più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (solo per i contratti di prestazione occasionale e non per i libretti famiglia);
- da parte delle imprese del **settore agricolo**, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- da parte delle imprese dell'**edilizia** e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di **appalti di opere o servizi**.

2.4.3 Tutele

Il prestatore di lavoro occasionale viene assimilato al lavoratore subordinato ai fini della **disciplina dell'orario di lavoro**. Ha diritto, infatti, al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66. Ai fini della **tutela della salute e della sicurezza** del prestatore per le prestazioni di lavoro occasionale è prevista l'applicabilità dell'articolo 3, comma 8, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.



Ricorda

Tuttavia, per quanto riguarda il **libretto di famiglia**, considerate le attività che possono essere prestate e l'utilizzo da parte di committenti diversi dagli imprenditori e dai professionisti, il combinato disposto dell'articolo 3, comma 8 e dell'articolo 21 del D.Lgs. 9 aprile 2008 determina l'esclusione dall'applicazione per le famiglie interessate sia della disciplina del D.Lgs. n.

81/2008 sia delle altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2.4.4 Valore nominale

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in **10,00 euro**, utilizzabili per compensare prestazioni di durata **non superiore ad un'ora**.



Approfondimenti

Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

- **€ 8,00** per il compenso a favore del prestatore;
- **€ 1,65** per la contribuzione IVS alla Gestione separata INPS;
- **€ 0,25** per il premio assicurativo INAIL;
- **€ 0,10** per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.



VALORE NOMINALE DI UN'ORA DI LAVORO	
Compenso lordo lavoratore	10 euro
Contribuzione IVS alla Gestione separata INPS	1,65 euro
Premio assicurativo INAIL	0,25 euro
Finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore	0,10 euro
Compenso netto lavoratore	8 euro

2.4.5 Comunicazioni mensili e adempimenti

Non è prevista alcuna comunicazione preventiva come invece è stato stabilito per il contratto di prestazione occasionale. Al termine della prestazione lavorativa, e comunque **non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa**, l'utilizzatore tramite la piattaforma telematica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, è tenuto a comunicare:

- i dati identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;
- la durata della prestazione;
- l'ambito di svolgimento della prestazione;
- altre informazioni per la gestione del rapporto.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.



Ricorda

Nel caso in cui il prestatore, all'atto dello svolgimento della prestazione lavorativa, è:

- titolare di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- studente regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università, con meno di venticinque anni di età;
- persona disoccupata, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150;
- percettore di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito;
- l'utilizzatore, nell'ambito della predetta comunicazione, **ne deve fornire apposita dichiarazione.**

Allo scopo di favorire la trasparenza dei processi di informazione che afferiscono allo svolgimento della prestazione di lavoro occasionale, contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve notifica, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS, dell'avvenuta comunicazione della prestazione lavorativa, da parte dell'utilizzatore, e dei relativi termini di svolgimento.

Come accennato sopra, la nuova normativa introduce adempimenti periodici. Nella fase iniziale il **prestatore e l'utilizzatore dovranno effettuare la registrazione** e svolgere gli adempimenti previsti su un'apposita piattaforma informatica Inps. La registrazione è indispensabile sia per gli utilizzatori ai fini della richiesta del libretto di famiglia, sia per il prestatore affinché possa essere successivamente identificato dall'Inps quale soggetto destinatario delle prestazioni ai fini assicurativi e per il pagamento dei compensi.

L'Istituto, infatti, utilizzerà i dati per l'accredito delle spettanze e dei contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi a favore del prestatore.

2.4.6 Versamento Libretto Famiglia

Il pagamento del Libretto di Famiglia può avvenire in due modi:

- mediante un **sistema elettronico** attraverso la predetta piattaforma informatica;
- oppure presso gli **uffici postali**.

È possibile effettuare i pagamenti anche utilizzando il **modello di versamento F24**, ma non sarà possibile in questo caso ricorrere all'istituto della compensazione dei crediti, di cui all'articolo 17 del D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241. Successivamente, l'utilizzatore dovrà sempre transitare dalla piattaforma telematica per ulteriori richieste di libretti nominativi prepagati-libretto di famiglia.

Gli adempimenti previsti possono essere effettuati anche **tramite un intermediario**. Possono operare ai fini del Libretto di Famiglia:

- Consulenti del Lavoro ed altri soggetti abilitati ai sensi della Legge 11 gennaio 1979, n. 12;
- enti di patronato di cui alla Legge 30 marzo 2001, n. 152.



TABELLA ADEMPIMENTI LIBRETTO FAMIGLIA		
COSA	CHI	QUANDO
Registrazione alla piattaforma INPS	Prestatore	Preliminarmente
Registrazione alla piattaforma INPS e pagamento del libretto di famiglia	Prestatore	Preliminarmente



TABELLA ADEMPIMENTI LIBRETTO FAMIGLIA		
COSA	CHI	QUANDO
Comunicazione mensile prestazioni	Utilizzatore	Entro il 3 del mese successivo alle prestazioni
Pagamento delle prestazioni ed accreditamento dei contributi	Inps	Il 15 del mese successivo

2.4.7 Scheda di sintesi

Di seguito, si riporta una scheda di sintesi per orientarsi meglio nell'utilizzo del libretto famiglia in ambito domestico.



IL LIBRETTO FAMIGLIA: SCHEDA DI SINTESI	
Limite economico	<p>S'intendono prestazioni di lavoro occasionali le attività lavorative che danno luogo nel corso di un anno civile a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compensi fino a € 5.000 per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori; • compensi fino a € 5.000 per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori; • compensi fino a € 2.500 per ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.
Soggetti e ambito di applicazione	<p>Persone fisiche, al di fuori dell'esercizio di attività professionali o d'impresa, per le seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> • piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, pulizia o manutenzione; • assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; • insegnamento privato supplementare.
Diritti del prestatore	<p>Il prestatore ha diritto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. all'assicurazione INPS per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata; 2. all'assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; 3. al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali.
Compensi	<p>I compensi percepiti dal prestatore sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • esenti da imposizione fiscale; • non incidono sul suo stato di disoccupato; • sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno; • ai fini del compenso fino a € 5.000 per ciascun utilizzatore, sono computati in misura del 75% i compensi per prestazioni occasionali rese da soggetti titolari di pensione di invalidità o vecchiaia, giovani con meno di 25 anni di età regolarmente iscritti a un ciclo di studi, disoccupati, percettori di prestazioni integrative del salario.



IL LIBRETTO FAMIGLIA: SCHEDA DI SINTESI	
Esclusione	Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionale da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.
Accesso alle prestazioni e pagamenti	Gli utilizzatori e prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario L. n. 12/79 (tramite un patronato solo per l'accesso al Libretto di Famiglia), all'interno di un'apposita piattaforma informatica gestita dall'INPS che supporta le operazioni di erogazione e di accredito dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti di cui all'art. 17 D.Lgs. n. 241/1997.
Accredito compensi e contributi	L'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite dagli utilizzatori, al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. L'INPS provvede altresì all'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL dei premi assicurativi.

2.5 Contratto di somministrazione

Altro istituto contrattuale applicabile al lavoro domestico è il **contratto di somministrazione**, disciplinato dagli artt. 30 e ss. del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, successivamente modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 (c.d. **Decreto Dignità**), convertito con modificazioni e integrazioni in L. 9 agosto 2019, n. 96.



Approfondimenti

Dunque, al fine di ottenere le prestazioni di un lavoratore domestico è possibile rivolgersi anche a un'**Agenzia di lavoro interinale**. In tal caso, il lavoratore risulta alle dipendenze dell'Agenzia di somministrazione e non della famiglia presso la quale svolge la sua attività.



2.5.1 Limite numerico

Per la **somministrazione a termine** il Legislatore ha introdotto un limite numerico, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'impresa utilizzatrice, oltre il quale non è possibile assumere lavoratori in somministrazione.

In particolare è stato modificato il *corpus normativo* dell'art. 31, co. 2 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il quale ora prevede che il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato **non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.



Approfondimenti

Pertanto, **dal 12 agosto 2018** i contratti di somministrazione a tempo determinato – cumulativamente ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, per i quali vige comunque il limite massimo del 20% – non potranno superare complessivamente il **30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza **al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro**.



Rimangono **esclusi** dal computo del limite quantitativo:

- i lavoratori in mobilità;
- i soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



Chi sono i lavoratori svantaggiati?

Ministero del lavoro – Decreto 17 ottobre 2017

Articolo 1 – Individuazione dei lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati

1. In conformità a quanto disposto dall'art. 2, n. 4), lettere da a) a g), e n. 99), lettere a) e b), Regolamento (UE) n. 651/2014 e ai fini di quanto previsto dall'art. 31, co. 2, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, si definiscono:

1) "lavoratori svantaggiati", coloro che soddisfano una delle seguenti condizioni:

- "non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi" ovvero coloro che negli ultimi 6 mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi nonché coloro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ex art. 13 del T.U. delle imposte sui redditi di cui al DPR 22 dicembre 1986, n. 917;
- "avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni";
- "non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito" ovvero coloro che non hanno conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica o un diploma di istruzione e formazione professionale rientranti nel terzo livello della classificazione internazionale sui livelli di istruzione, nonché coloro che hanno conseguito una delle suddette qualificazioni da non più di 2 anni e non hanno avuto un primo impiego regolarmente retribuito come definito alla lettera a);
- "aver superato i 50 anni di età" ovvero coloro che hanno compiuto 50 anni di età;
- "essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico" ovvero coloro che hanno compiuto 25 anni di età e che sostengono da soli il nucleo familiare in quanto hanno 1 o più persone a carico ai sensi dell'articolo 12 del T.U. delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917;
- "essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato" ovvero coloro che sono occupati nei settori e nelle professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, annualmente individuati dal decreto emanato ex articolo unico del decreto 16 aprile 2013, attuativo dell'art. 4, co. 11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, e che appartengono al genere sottorappresentato;
- "appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile" ovvero coloro che appartengono alle minoranze linguistiche storicamente insediate sul territorio italia-

no ai sensi della Legge 15 dicembre 1999, n. 482 e a quelle minoranze che risultino ufficialmente riconosciute in Italia sulla base di specifici provvedimenti e che dimostrino la necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche e professionali o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile;

2) "lavoratori molto svantaggiati", qualunque lavoratore che rientra in una delle seguenti categorie:

- a. è privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito, come definito al numero 1), lettera a);
- b. è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito, come definito al numero 1), lettera a), e appartiene a una delle categorie di cui al numero 1), lettere da b) a g).

2.5.2 Le causali

In riferimento alle causali per le assunzioni di lavoratori in somministrazione a termine, la legge dispone che le stesse si applicano al solo utilizzatore. Quindi, dal 12 agosto 2018, la durata massima del rapporto di un contratto di somministrazione a termine **non potrà superare i 12 mesi senza indicazione della causale**.



Ricorda

Difatti, il contratto può essere prorogato e, dunque, eccedere tale limite soltanto in presenza di una delle seguenti condizioni:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Le causali devono essere riferite alle esigenze dell'impresa utilizzatrice e nel contratto stipulato tra l'agenzia di somministrazione ed il dipendente, deve essere indicato specificatamente la causale. Il termine originariamente apposto al contratto può in ogni caso essere prorogato, con il **consenso del lavoratore e mediante atto scritto**, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.



Approfondimenti

Sul punto è bene chiarire che il Decreto Dignità ha sostituito il primo periodo del co. 2 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015, il quale prevede che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a tempo determinato, con espressa esclusione delle norme concernenti:

- l'art. 21, co. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, in materia di riassunzione a tempo determinato con soluzioni di continuità rispetto al precedente rapporto (non si applicano i c.d. stop & go);
- art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, che disciplina il numero complessivo dei contratti a termine;
- art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, che disciplina il diritto di precedenza.

Dunque, si ritiene che la disciplina riguardante l'apposizione del termine, la durata, le proroghe, i rinnovi e le causalità dei contratti a termine possano applicarsi pienamente anche alle somministrazioni a termine.

2.5.3 I divieti di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è **vietato**:

- per la **sostituzione di lavoratori** che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto si sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti **una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- da parte di **datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2.5.4 Forma del contratto

La forma del contratto deve essere scritta e contenere i seguenti elementi:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.



Obblighi del somministratore	Obblighi dell'utilizzatore
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicare "per iscritto" al lavoratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore: la data di inizio e la durata prevedibile della missione. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare. • Rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

2.5.5 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

Vista la particolare natura "triangolare" del rapporto di lavoro, il D.Lgs. n. 81/2015 sulla scorta del D.Lgs. n. 276/2003 prevede una peculiare ripartizione dei tipici poteri ed obblighi del datore di lavoro e dell'agenzia di somministrazione, nonché i diritti del lavoratore.



Lavoratore	Datore di lavoro
<ul style="list-style-type: none"> • Diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore. • Diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registrare il lavoratore nel libro unico limitandosi solo ai dati identificativi. • Esercizio del potere organizzativo, direttivo e di controllo nei confronti del lavoratore. • Obligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore. • Applica il CCNL che stabilisce modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. • Osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti. • Obbligo di sorveglianza medica speciale, informazione sui rischi specifici della mansione, obblighi in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoratore. • Se lo prevede il contratto di somministrazione, informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti. • Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo (*).
Agenzia di somministrazione	
<ul style="list-style-type: none"> • Gestione documentale del rapporto di lavoro, compresa la scritturazione nel libro unico del lavoro tutti i lavoratori somministrati. • Corresponsione al lavoratore della retribuzione e ogni altra spettanza compresa l'indennità di disponibilità. • Obbligata in solido con l'utilizzatore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministra- 	



Lavoratore	Datore di lavoro
tore.	
<ul style="list-style-type: none"> • Informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti. • Detiene il potere disciplinare. • Risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni. 	
<p>(*) <i>Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo.</i></p>	

2.5.6 *Trattamento economico e normativo*

Per quanto concerne il trattamento economico spettante al lavoratore somministrato, l'art. 35, co 1, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto – a parità di mansioni svolte – a condizioni economiche e normative complessivamente **non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore** (cd. "principio di non discriminazione").



Attenzione

L'utilizzatore è **obbligato in solido con il somministratore** a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

È anche previsto che i contratti collettivi applicati dall'utilizzatore possano stabilire modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione delle erogazioni economiche connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o comunque collegati all'andamento economico dell'impresa.



Approfondimenti

Al riguardo, bisogna tenere presente che l'art. 3, co. 2, del D.L. n. 87/2018, (convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96) ha stabilito che il contributo addizionale di cui all'art. 2, co. 8, della Legge n. 92/2012 (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) è **umentato di 0,5 punti percentuali** in occasione di ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato: tale previsione si applica con riguardo ai rinnovi effettuati a partire dal 14 luglio 2018. L'aumento non opera con riguardo ai contratti di lavoro domestico.

2.5.7 *Aspetti previdenziali*

Quanto agli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, l'art. 37 prevede che essi sono **a carico del somministratore** che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della Legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. Inoltre, il somministratore **non** è tenuto al versa-

mento dell'aliquota di cui all'art. 25, co. 4, della Legge 21 dicembre 1978, n. 845, ossia dell'aliquota del contributo integrativo dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria.



Attenzione

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a versare i contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. In particolare, i premi e i contributi sono determinati in relazione al **tasso medio o medio ponderato**, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.



Ricorda

Nel **settore agricolo** e in caso di **somministrazione di lavoratori domestici** trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

2.5.8 Somministrazione irregolare

L'art. 38 D.Lgs. n. 81/2015, contenente la disciplina delle ipotesi di **somministrazione irregolare**, stabilisce anzitutto che, in mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione di lavoro è **nullo** e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore. Il secondo comma della medesima norma individua, invece, una serie di irregolarità in presenza delle quali il lavoratore ha la possibilità di richiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dalla data di inizio della somministrazione.



Approfondimenti

Nello specifico, tale facoltà scatta in caso di:

- violazione dei limiti numerici fissati per il ricorso al lavoro somministrato, di cui all'articolo 31 D.Lgs. 81/2015;
- assunzione di lavoratori somministrati in violazione dei divieti indicati dall'art. 32 D.Lgs. 81/2015;
- assenza, nel contratto di lavoro, dell'indicazione di uno di questi elementi:
 - estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
 - numero dei lavoratori da somministrare;
 - eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e misure di prevenzione adottate;
 - data di inizio e durata prevista della somministrazione.

La costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, che dispiega i propri effetti sin dall'inizio della somministrazione, ha conseguenze sia sul piano giuridico sia sul piano economico:

- da un lato, infatti, tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si considerano come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione;
- dall'altro, tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, liberano il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione, dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata.

2.5.9 Somministrazione fraudolenta

All'art. 2, co. 1-bis il Decreto Dignità ha aggiunto il nuovo art. 38-bis al D.Lgs. n. 81/2015, introducendo la fattispecie della **somministrazione fraudolenta**, che prevede a carico del somministratore e utilizzatore **un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore** coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione qualora la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

2.5.10 Aspetti sanzionatori

L'art. 40 D.Lgs. n. 81/2015 dispone in particolare che sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria **da euro 250 a euro 1.250** la violazione degli obblighi e dei divieti previsti:

- agli articoli 33, comma 1 (norma che identifica forma e contenuto minimo del contratto di somministrazione);
- per il solo utilizzatore, agli articoli 31 (limiti quantitativi al ricorso alla somministrazione) e 32 (ipotesi in cui la somministrazione è vietata)
- per il solo somministratore, all'articolo 33, comma 3 (in tema di informazione al lavoratore);
- dall'articolo 35, comma 1 (parità di trattamento);
- per il solo utilizzatore, all'articolo 35, comma 3, secondo periodo (fruizione dei servizi sociali e assistenziali da parte del lavoratore somministrato), e 36, comma 3 (oneri di comunicazione ai sindacati).



Sanzioni nel contratto di somministrazione a termine		
Violazione	Sanzione	Soggetto interessato
Forma scritta	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Somministratore
Mancata indicazione degli elementi del contratto	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Utilizzatore e somministratore
Mancato rispetto delle limitazioni numeriche previste dai contratti collettivi	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Utilizzatore
Mancato rispetto dell'obbligo di informare il lavoratore circa i posti vacanti	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Utilizzatore



Sanzioni nel contratto di somministrazione a termine		
Violazione	Sanzione	Soggetto interessato
Impiego di lavoratori somministrati nelle ipotesi in cui esso è esplicitamente vietato	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Utilizzatore
Mancata comunicazione al lavoratore in forma scritta degli elementi essenziali del contratto (data inizio e fine, durata, mansioni ecc.)	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Somministratore
Violazione del principio di non discriminazione	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Utilizzatore e somministratore
Mancato utilizzo dei servizi sociali e assistenziali aziendali	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Utilizzatore
Omesso invio delle informazioni previste al sindacato	Sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250	Utilizzatore

2.6 Contratto a tempo parziale

Il CCNL per il personale domestico nulla dispone in merito alla possibilità di poter assumere collaboratori domestici con l'istituto del tempo parziale, rendendo tale tipologia di contratto impraticabile. Tuttavia, esistono delle eccezioni per gli **studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni** frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici.



Approfondimenti

In sostanza, i predetti soggetti possono essere assunti in regime di convivenza con orario **fino a 30 ore settimanali** e devono essere inquadrati nei livelli C, B e B super (ossia retribuiti con la tabella B).

Il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

- interamente collocato **tra le ore 6.00 e le ore 14.00;**
- interamente collocato **tra le ore 14.00 e le ore 22.00;**
- interamente collocato, **nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive**, in non più di tre giorni settimanali.

L'assunzione dovrà risultare **da atto scritto**, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie individuate sopra.



Ricorda

Sempre con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro potrà **essere trasformato nel rapporto di convivenza con durata ridotta**, e viceversa.



Trattamento economico da corrispondere

- Qualunque sia l'orario di lavoro osservato deve essere corrisposta, nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura.
- Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato (c.d. **lavoro supplementare**), collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata, saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria.
- Le prestazioni collocate temporalmente al di fuori della tipologia di articolazione dell'orario adottata (c.d. **lavoro straordinario**), saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

2.7 Contratto di lavoro ripartito

Si precisa sin da ora, che il Jobs Act (art. 55, co. 1, lett d) del D.Lgs. n. 81/2015) ha espressamente **abrogato** l'istituto contrattuale del **lavoro ripartito** (c.d. job sharing) nel nostro ordinamento, **a decorrere dal 25 giugno 2015** (che corrisponde all'entrata in vigore del Jobs Act). Tuttavia, si ritiene comunque utile fare un breve cenno della disciplina, poiché tutti i contratti ancora in essere alla predetta data restano validi.

Il lavoro ripartito è disciplinato dall'art. 8 del CCNL per il personale domestico e stabilisce che:

- il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato **in forma scritta**;
- è consentita **l'assunzione di due lavoratori** che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa;
- fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei due lavoratori resta **personalmente e direttamente responsabile** dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa;
- i due lavoratori hanno facoltà di determinare **sostituzioni fra di loro**, e **modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro**, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato;
- il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è **riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascun lavoratore**.



Attenzione

Salvo diverse intese fra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano **l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale**. Tuttavia, tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente. In tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di

lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 c.c. Analogamente è data facoltà al lavoratore di indicare la persona con la quale, previo consenso del datore di lavoro, egli potrà assumere in solido la prestazione di lavoro, in ogni caso, l'assenza di intesa fra le parti comporterà l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

2.8 Assunzione di lavoratori stranieri

Il procedimento di assunzione di **lavoratori stranieri in ambito domestico** si distingue sostanzialmente in base:

- alla nazionalità della persona da assumere (UE o extra UE);
- e se il lavoratore sia già presente o meno in Italia.

2.8.1 Lavoratore UE

Laddove la persona da assumere **appartiene all'Unione Europea**, il datore di lavoro può formalizzare il contratto **direttamente**, senza richiedere prima il nulla osta allo Sportello per l'immigrazione, dietro esibizione dei seguenti documenti:

- codice fiscale;
- documento d'identità;
- e tessera sanitaria.



Ricorda

Fanno parte dell'UE: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia e Ungheria.

2.8.2 Lavoratore extra UE

Più complessa è la procedura di assunzione in caso di **lavoratore extra UE**. In tal caso, infatti, è assolutamente necessario il possesso del **permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato**. Tale documento, che deve essere richiesto dal lavoratore **entro 8 giorni dal suo ingresso in Italia**, deve essere rilasciato:

- dalla **Questura**;
- oppure dallo **Sportello unico per l'immigrazione**.

Inoltre, se il lavoratore da assumere **non sia ancora presente in Italia**, l'assunzione deve obbligatoriamente passare per mezzo di appositi decreti ministeriali (c.d. **Decreto flussi**), che riconosce annualmente determinate quote di ingresso in Italia.



Attenzione

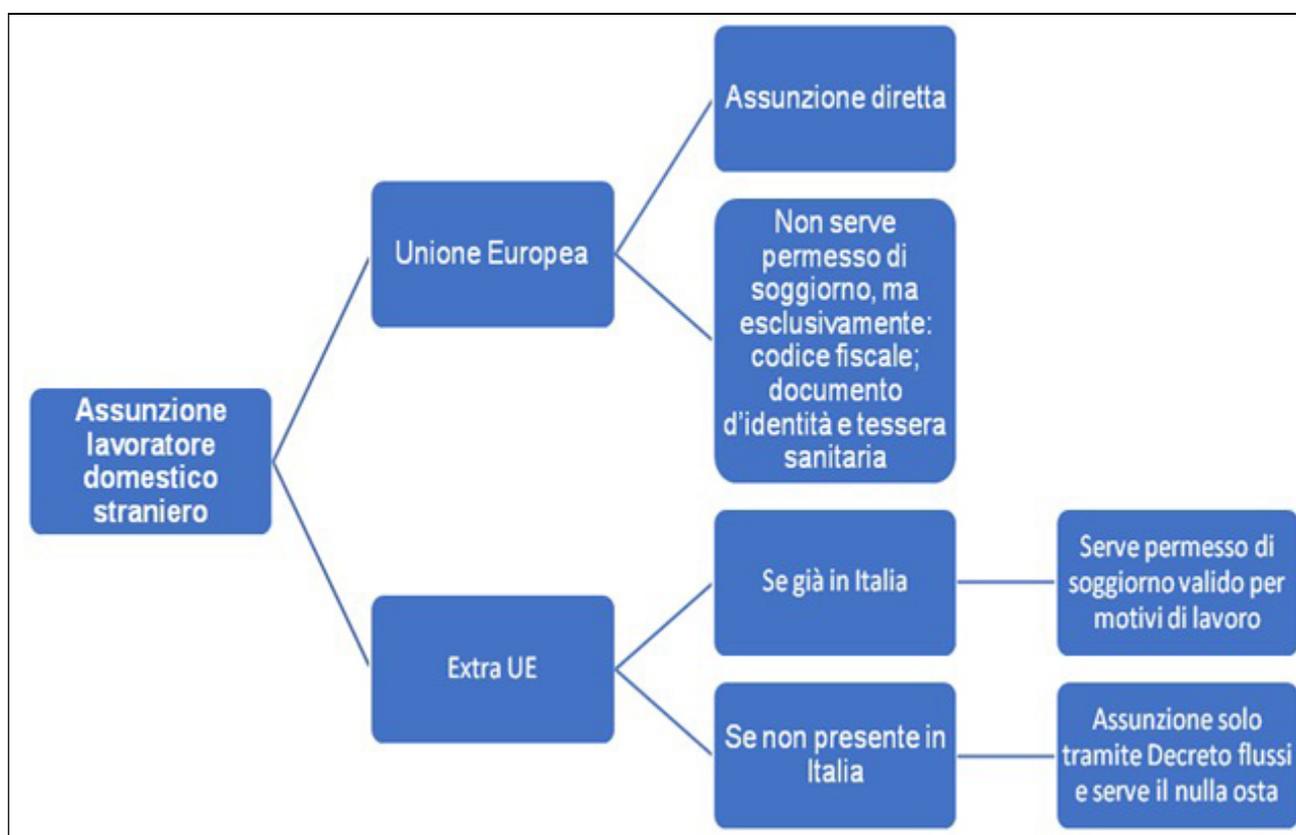
Il datore di lavoro che vuole assumere un extra UE come collaboratore domestico deve presentare, in modalità telematica, la domanda del **nulla osta** allo Sportello Unico Immigrazione

(SUI). Tale adempimento si effettua tramite il portale del Ministero dell'Interno, al seguente link (<https://nullaostalavoro.dlci.interno.it/Ministero/index2.jsp>).

All'atto della compilazione della domanda di nulla osta, il datore di lavoro deve indicare:

- che il rapporto di lavoro **non sia comunque inferiore alle 20 ore settimanali**;
- di essere in possesso di un **reddito annuo di importo almeno doppio rispetto a quanto dovuto al lavoratore domestico**;
- le garanzie necessarie per permettere al lavoratore straniero di avere un alloggio adeguato;
- di impegnarsi a pagare le **spese di viaggio per il rientro del lavoratore straniero**;
- di impegnarsi a **comunicare ogni variazione riguardante il rapporto di lavoro**.

Se, invece, il lavoratore extra UE si trova già in Italia il datore di lavoro **non dovrà più compilare il "modello Q"** per il contratto di soggiorno. Il collaboratore domestico, infatti, dovrà essere semplicemente in possesso di un permesso di soggiorno per lavoro e il datore di lavoro dovrà inviare il **modello "COLD-ASS"**, **entro le ore 24 del giorno antecedente all'assunzione**, ai sensi dell'art. 16-bis della L. n. 2/2009.



2.9 Lavoro minorile

Particolare attenzione va dedicata al rapporto di lavoro se l'assunzione riguarda un soggetto **minorile**, le cui norme principali sono contenute nella L. n. 977/1967, successivamente modificato dal D.Lgs. n. 345/1999. All'art. 1 della predetta legge la categoria dei "minorenni" si distingue in:

- **"fanciulli"**, intendendo come tali i minori che non hanno compiuto i 15 anni;
- **"adolescenti"**, ossia i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti.



Approfondimenti

La principale fonte normativa che disciplina il lavoro minorile in ambito domestico è contenuta nell'art. 4 della L. n. 339/1958. L'articolo prevede espressamente che laddove il datore di lavoro intenda assumere un lavoratore minorenni, dovrà osservare con la massima attenzione alcuni adempimenti obbligatori, vale a dire:

- farsi rilasciare, da chi esercita la patria potestà una **dichiarazione scritta** e vidimata dal sindaco del Comune di residenza del lavoratore, in cui si consente al minorenne di convivere presso la famiglia del datore di lavoro. Tale dichiarazione impegna il datore di lavoro a una particolare cura del minorenne per lo sviluppo e il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale;
- inoltre, in caso di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a darne **preventiva comunicazione a chi esercita la patria potestà**.

Alla normativa base si aggiunge quanto previsto dall'art. 25 del CCNL per il personale domestico, che disciplina la **tutela del lavoro minorile**.



Attenzione

A tal proposito, il contratto collettivo prevede che **in nessun caso è ammessa l'assunzione di soggetti inferiori a 16 anni**. Unica eccezione si ha per gli "adolescenti", di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti, purché l'attività sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico. Mentre è assolutamente **vietato** adibire i minori al lavoro notturno, tranne in casi di forza maggiore.



Gestione del lavoro minorile in ambito domestico	
Adempimenti datore di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Farsi rilasciare all'atto dell'assunzione una dichiarazione scritta e vidimata dal sindaco del Comune di residenza del lavoratore, in cui si consente al minorenne di convivere presso la famiglia del datore di lavoro. • In caso di licenziamento è necessario darne preventiva comunicazione a chi esercita la patria potestà.
Quando non è ammesso?	<ul style="list-style-type: none"> • Per l'assunzione di soggetti inferiori a 16 anni. • Per gli "adolescenti", di età compresa tra i 15 e i 18 anni compiuti, è necessario che l'attività sia compatibile con le esigenze particolari di tutela della salute e non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico. • Negli orari notturni, tranne casi di forza maggiore.

Sempre in tema di lavoro minorile in ambito domestico, l'art. 15, co. 2 del CCNL per il personale domestico prevede che gli **studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni** frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario **fino a 30 ore settimanali**.



Approfondimenti

In tali casi, il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

1. interamente collocato **tra le ore 6.00 e le ore 14.00**;
2. interamente collocato **tra le ore 14.00 e le ore 22.00**;
3. interamente collocato, **nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali**.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista **dalla tabella B**, fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura.

Eventuali prestazioni lavorative **eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto** saranno retribuite:

- con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata;
- con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario, se le prestazioni sono collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia.



Attenzione

Nonostante l'orario sia di 30 ore settimanali, e rientra tra le prestazioni di lavoro part-time, la retribuzione deve comunque essere erogata per intero. Tali lavoratori, essendo retribuito in base a quanto previsto dalla tabella B, possono essere inquadrati esclusivamente con i seguenti livelli:

- B: 603,73 euro mensili;
- B super: 633,93 euro mensili;
- e C: 700,31 euro mensili

2.10 Costo del lavoro: esempio

Un aspetto certamente fondamentale da tenere in considerazione qualora si decide di assumere colf o badanti, è quello di preventivare in maniera corretta il **costo del lavoro**. A tal fine, bisogna seguire le fasi che si riepilogano di seguito a titolo esemplificativo.

2.10.1 Fase 1: Scelta del tipo di contratto, livello e orario di lavoro

Per prima cosa, occorre stabilire se si tratta di:

- collaboratore "**Non convivente**": in tal caso la retribuzione è **oraria**;
- oppure, collaboratore "**Convivente a tempo pieno**": in quest'ultimo caso la retribuzione è **mensilizzata**.

Dopodiché occorre scegliere il **livello di inquadramento**.

- **A**: Pulizie
- **AS**: Baby sitter
- **B**: Pulizie, stiro, cucina

- **BS:** Assistenza a persone autosufficienti
- **C:** Collaboratori specializzati, cuochi
- **CS:** Assistenza persone non autosufficienti senza un diploma specifico
- **D:** Amministratori, governanti
- **DS:** Assistenza persone non autosufficienti con diploma specifico (per diploma specifico va inteso un collaboratore che ha ricevuto una formazione, in Italia o all'estero, nel campo relativo alla propria mansione, di minimo 500 ore o un diploma di attestazione).

Successivamente, bisogna stabilire l'orario del collaboratore. In merito alla scelta dell'orario si ricorda che:

- in caso di collaboratore **convivente** l'orario massimo è di 54 ore settimanali e 10 giornaliere e che il collaboratore ha diritto al riposo per tutta la giornata della domenica e ad altra mezza giornata scelta dalle parti;
- in caso di collaboratore **non convivente** l'orario massimo è di 40 ore settimanali e 8 giornaliere e il giorno di riposo è la domenica;
- in caso di collaboratore **convivente part-time 30 ore** l'orario massimo è di 30 ore settimanali e 10 giornaliere;
- per contratti di sola **presenza** o di **assistenza notturna** essendo possibili solo in regime di convivenza valgono sempre le stesse regole del convivente ordinario e cioè massimo 54 ore settimanali e 10 giornaliere;
- per il contratto di **sostituzione di lavoratori CS o DS nei turni di riposo** vanno indicate le ore che il collaboratore svolge nei week-end.

Il passaggio successivo prevede la scelta del **tipo di contratto** da applicare, tra:

- **contratto a tempo indeterminato;**
- **e contratto determinato.**

2.10.2 Fase 2: scegliere la paga e altre voci particolari

A questo punto, bisogna decidere se applicare la **paga mensile minima prevista dal CCNL**, ovvero applicarne una **differente stabilita tra le parti**.

Successivamente occorre stabilire se l'assunzione è riferita a un collaboratore in regime di **convivenza o meno**.



Ricorda

In caso di assunzione di un collaboratore in regime di convivenza per il quale il vitto e alloggio non vengono corrisposti in natura, è necessario che tali emolumenti vengano pagati in denaro tramite indennità sostitutiva. Se invece il vitto e alloggio vengono corrisposti in natura è necessario cliccare sulla voce "il lavoratore fruisce di vitto e alloggio in natura".

2.10.3 Fase 3: calcolo costo del lavoro

A questo punto, si è in grado di calcolare il costo del lavoro di un collaboratore domestico.



Esempio costo del lavoro		
Livello	A super (baby-sitter).	
Orario	40 ore settimanali.	
Convivente	No.	
Paga oraria	5,4500 euro.	
Paga mensile	944,67 euro.	
Orario di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Lunedì: 8,00 ore. • Martedì: 8,00 ore. • Mercoledì: 8,00 ore. • Giovedì: 8,00 ore. • Venerdì: 8,00 ore. • Sabato: 0 ore. • Domenica: 0 ore. 	
Sezione lavoratore	Costo orario	Costo mensile
	<ul style="list-style-type: none"> • Paga lorda: 5,45 euro. • Contributi: 0,26 euro. • Contributi cassa Colf: 0,01 euro. • Paga netta: 5,18 euro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Paga lorda: 944,67 euro. • Contributi: 45,07 euro. • Contributi cassa Colf: 1,73 euro. • Paga netta: 897,87 euro.
Sezione datore di lavoro	Costo orario	Costo mensile
	<ul style="list-style-type: none"> • Paga lorda: 5,45 euro. • Vitto e alloggio: 0,00 euro. • Contributi: 0,76 euro. • Contributi cassa Colf: 0,02 euro. • Ferie: 0,45 euro. • Tredicesima: 0,45 euro. • TFR: 0,42 euro. • Costo totale: 7,58 euro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Paga lorda: 944,67 euro • Vitto e alloggio: 0,00 euro • Contributi: 131,73 euro. • Contributi cassa Colf: 3,47 euro • Ferie: 78,72 euro. • Tredicesima: 78,72 euro. • TFR: 75,81 euro. • Costo totale: 1.313,20 euro.



Riferimenti normativi

- D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96
- Decreto (Lavoro) 17 ottobre 2017 (d0002017101700000)
- D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, art. 54
- D.L. 17 marzo 2017, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 aprile 2017, n. 49
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, art. 19
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81
- D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, in L. 28 gennaio 2009, n. 2, art. 16-bis, comma 11
- D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, art. 71, comma 1-bis

- D.Lgs. 19 dicembre 2002, n. 297, art. 8, comma 1, lettera a)
- L. 30 marzo 2001, n. 152
- D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442, art. 5
- D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, art. 4-bis, comma. 6
- D.Lgs. 4 agosto 1999, n. 345
- D.L. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, nella L. 28 novembre 1996, n. 608, art. 9-bis
- L. 23 luglio 1991, n. 223, artt. 4 e 24
- L. 11 gennaio 1979, n. 12, art. 1
- L. 20 maggio 1970, n. 300
- L. 17 ottobre 1967, n. 977
- Codice civile, art. 2103
- INPS, Messaggio 21 ottobre 2011, n. 20064
- INPS, Messaggio 24 marzo 2009, n. 6729
- INPS, Circolare 17 febbraio 2009, n. 20

3. Gestione del rapporto di lavoro domestico

Il rapporto di lavoro domestico pur rispettando le regole generali in materia di rapporto di lavoro, ha delle caratteristiche peculiari, cosicché è necessario il rispetto di regole altrettanto peculiari.

3.1 Periodo di prova

Il contratto individuale di lavoro, tra tutte le altre cose, deve anche indicare la durata del periodo di prova. Esso è un istituto giuridico disciplinato dall'**articolo 2096 del Codice civile**, con il quale le parti di un contratto di lavoro subordinato si impegnano ad un periodo di prova – appunto – il quale serve a valutare la convenienza reciproca di un eventuale rapporto di lavoro definitivo.

Come specificato dall'art. 2096 del c.c. *"salvo diversa disposizione [delle norme corporative], l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da **atto scritto**",* cosicché è ritenuto nullo il patto di prova pattuito in forma orale e l'assunzione che da esso deriva si ritiene definitiva *ab origine* (cfr. per es. Cass. 26 maggio 1995, n. 5811).

La sottoscrizione del contratto, indicante anche i termini del periodo di prova, deve essere firmata **prima** o anche **contestualmente** all'inizio del rapporto di lavoro, tanto che la giurisprudenza ha chiarito che il periodo di prova è da considerarsi nullo quando la lettera viene firmata dopo l'inizio della prestazione lavorativa. Esso inoltre non deve essere una mera formalità da inserire nell'atto scritto, ma si ritiene debba prevedere anche la specifica **indicazione delle mansioni** che egli dovrà svolgere (così ad es. Trib. Napoli 11 dicembre 1991).



Approfondimenti

Il patto di prova si ritiene nullo anche nel caso in cui:

- il lavoratore abbia già svolto in precedenza un periodo di lavoro (sia dichiarato che non dichiarato) presso il medesimo datore di lavoro in quanto in tal caso non ci sarebbe nulla da valutare ulteriormente sul soggetto;
- il lavoratore, prima assunto tramite un'agenzia di somministrazione, sia stato inviato a svolgere la propria prestazione lavorativa presso il soggetto che in seguito decide di stipulare l'assunzione con il medesimo.

Essendo una circostanza provvisoria, il periodo di prova può essere stipulato solamente per un periodo limitato di tempo. Il Codice Civile, con l'art. 2096 non specifica una **durata massima** della prova, ma questa è deducibile da quanto previsto nella L. n. 604/1966, art. 10, quando prevede che l'assunzione diviene definitiva, in ogni caso, quando siano decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto.

Con riferimento invece alla **durata minima**, essa viene stabilita dai contratti collettivi applicati a quello specifico rapporto di lavoro, fermo restando che al lavoratore deve essere data la possibilità effettiva di dimostrare la propria idoneità e capacità a svolgere la mansione dedotta in contratto.

Ad ogni modo, durante tale periodo, sia il datore di lavoro che il lavoratore, possono liberamente decidere di recedere per "mancato superamento del periodo di prova".

Ai sensi dell'art. 12 del CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico del 7 settembre 2020, il periodo di prova può avere una durata di:

- **30 giorni di lavoro effettivo** per i lavoratori inquadrati nei livelli D, D Super. Occorre specificare così quali lavoratori rientrano in tali livelli:
 - **Livello D:** collaboratore familiare che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricopre specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento, quali amministratore dei beni di famiglia, maggiordomo, governante, capo cuoco, capo giardiniere o istitutore;
 - **Livello D Super:** collaboratore che si occupa di assistenza a persone non autosufficienti (a seguito di formazione), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti, ovvero il direttore di casa, ossia colui che svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa;
- **8 giorni di lavoro effettivo** per i lavoratori inquadrati negli altri livelli. In tal caso si tratta di tutti i collaboratori che non rientrano nelle mansioni elencate poc'anzi, per i quali il termine massimo del periodo di prova è certamente inferiore in relazione alla differente tipologia di mansioni da svolgere.



Periodo di prova per il personale domestico		
	Convivente	Non convivente
Livello D Livello D Super	30 giorni di lavoro effettivo	
Altri livelli	8 giorni di lavoro effettivo	

Il rapporto di lavoro può però essere instaurato anche a tempo determinato. In tale circostanza per comprendere quanti giorni spettano di prova, ci si rifà alle elaborazioni giurisprudenziali per le quali esso non dovrebbe superare un sesto del totale della durata del rapporto.



Esempio

Gianna è assunta con un contratto a tempo determinato con il Livello D Super per **tre mesi**. Se fosse assunta a tempo indeterminato godrebbe di 30 giorni di periodo di prova. Con il contratto a tempo determinato di tre mesi, considerato il Livello di inquadramento e il fatto che il periodo di prova non dovrebbe superare un sesto del totale della durata del rapporto, ella godrà di 15 giorni di periodo di prova.

A seguito del periodo di prova previsto per ciascun livello contrattuale, il lavoratore che abbia superato lo stesso senza aver ricevuto disdetta, s'intende automaticamente confermato.

Come detto, non c'è alcun obbligo di preavviso durante il periodo di prova da parte di ambo le parti, ma nello specifico caso di colf e badanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prevede espressamente che quando intervengono congiuntamente tali due condizioni:

- il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza;
- la risoluzione del rapporto non avviene per giusta causa;

dovrà essere dato dal datore di lavoro **un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente**. Quindi, se il rapporto di lavoro in tale specifica circostanza si interrompe per una causa talmente grave da configurarsi come “giusta causa” di risoluzione, sebbene il lavoratore provenga da altra regione, non è comunque previsto il preavviso di 3 giorni durante il periodo di prova.

Il periodo di prova non viene “perso” da un punto di vista contributivo, in quanto esso non solo fa parte del periodo di lavoro (e infatti è sottoscritto per atto scritto *ad substantiam*), ma il servizio prestato durante il periodo di prova deve essere **computato a tutti gli effetti anche ai fini dell’anzianità**, in caso esso si sia concluso positivamente con la continuazione del rapporto di lavoro in via definitiva.

L’art. 13 del CCNL prevede ancora che *“durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato”*. A tal proposito è bene però segnalare che la giurisprudenza prevede che il lavoratore debba aver concretamente avuto la possibilità di dimostrare le proprie capacità al datore di lavoro, cosicché, sebbene sia possibile recedere liberamente in tale periodo, il **periodo minimo di prova** garantita al lavoratore (prima del quale il datore di lavoro non può dare disdetta) deve essere di almeno la metà dei giorni stabiliti per il periodo di prova, ossia:

- 4 giorni di lavoro effettivo per tutti i livelli per i quali il periodo di prova è di 8 giorni di lavoro effettivo;
- 15 giorni di lavoro effettivo per i livelli D e D Super per i quali normalmente il periodo di prova è di 30 giorni di lavoro effettivo.

Esistono però anche alcune casistiche che possono intervenire durante il periodo di prova, tali per cui si mettono in moto specifici istituti: basti pensare al caso della **malattia** o dell'**infortunio/malattia professionale**.

Infatti, mentre durante il decorso del normale rapporto di lavoro la specifica disciplina è chiara (di essa si discorrerà più avanti), ci si potrebbe chiedere come comportarsi se tali eventi si presentano nel periodo di prova: ebbene, il CCNL di categoria si occupa anche di tali aspetti, prevedendo che, quando intercorsi durante il periodo di prova:

1. malattia: sospende la decorrenza dei giorni in prova;
2. infortunio e malattia professionale: sospendono la decorrenza dei giorni in prova.

3.2 Riposo settimanale

In applicazione del diritto al riposo, stabilito a livello costituzionale dall’art. 36, per cui *“il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”*, il D.Lgs. n. 66/2003 stabilisce con l’art. 9 che, in generale, *“il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all’articolo 7”*, salva la possibilità – stabilita dalla lett. d) del medesimo articolo – da parte dei contratti collettivi di prevedere regole diverse, pur nel rispetto dei principi di cui all’articolo 17, comma 4 (a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata).

Il disposto dell’art. 13 del CCNL 8 settembre 2020 – al quale espressamente rimanda anche lo stesso D.Lgs. n. 66/2003 – stabilisce così due differenti regimi, a seconda che il lavoratore sia o meno convivente:

1. **lavoratori non conviventi** – Il riposo settimanale, per i lavoratori non conviventi, è di 24 ore e deve essere goduto la domenica;

2. **lavoratori conviventi** – Il riposo settimanale, per i lavoratori conviventi, è di **36 ore** e deve essere goduto:

- per **24 ore la domenica**;
- mentre le **residue 12 ore**, possono essere godute in **qualsiasi altro giorno della settimana**, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un **numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero**.

Qualora vengano effettuate **prestazioni lavorative nelle 12 ore di riposo non domenicale**, esse saranno retribuite con la **retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%**, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato all'interno del contratto individuale.

Quanto detto finora chiarisce che quindi la domenica deve essere consentita in entrambi i casi come giorno di riposo: **il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile**.

Qualora fossero richieste **prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili durante le ore domenicali**, le quali non possano essere altrimenti soddisfatte, saranno concessi al lavoratore:

- un uguale numero di **ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente**;
- **retribuzione con la maggiorazione del 60%** della retribuzione globale di fatto per le ore lavorate di domenica.



Attenzione

Esiste una casistica in cui **il giorno di riposo domenicale può essere spostato** ad altro giorno della settimana: infatti qualora il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata; in difetto di accordo, il giorno di riposo fissato sarà sempre la domenica.

Anche **il riposo settimanale è uno degli elementi da inserire nel contratto individuale di lavoro**, come richiamato anche da parte del CCNL esaminato, all'art. 6, lett. h). All'interno del contratto infatti dovrà essere espressamente prevista:

- la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale (per i lavoratori conviventi),
- lo spostamento del giorno di riposo fissato nella domenica (sia per i lavoratori conviventi che per quelli non conviventi), nel caso in cui il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica.



Ricorda

Qualora sia necessaria la **sostituzione** del lavoratore nel giorno di riposo, è possibile sottoscrivere un contratto di sostituzione dei riposi del lavoratore domestico principale, ossia un contratto con altro soggetto per la copertura dei turni di riposo. In tal caso, se il riposo del primo lavoratore cade di domenica è necessario – per il secondo lavoratore – che non ci sia un riposo cadente di domenica, con il permanere comunque della possibilità di avvalersi delle

tabelle retributive presenti alla tabella G del CCNL in questione, sia che il riposo cada di sabato, sia che esso cada di domenica.

Come si può notare dalla tabella riportata, i lavoratori in sostituzione, potranno essere inquadrati solo nei livelli C Super o D Super, con le retribuzioni riportate.



Livelli	Tabella G
	Assistenza a persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari (valori orari)
Livello unico	
A	
AS	
B	
BS	
C	
CS	7,91 euro
D	
DS	9,50 euro

3.3 Orario di lavoro

Il D.Lgs. n. 66/2003 introduce numerose modifiche in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, escludendo però i lavoratori domestici dalla disciplina di alcuni specifici istituti. Quanto detto dipende in sostanza dal fatto che l'articolo 17, comma 5, del D.Lgs. n. 66/2003 esclude i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro non è misurata o predeterminata o può essere predeterminata dai lavoratori stessi dalla disciplina riguardante alcuni specifici istituti; più nel dettaglio, gli istituti del D.Lgs. n. 66/2003 non applicabili al lavoro domestico sono l'orario normale di lavoro, la durata massima dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario, il riposo giornaliero, la gestione delle pause, la modalità di organizzazione del lavoro notturno la durata del medesimo.

Così, non potendo applicare interamente le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 66/2003 alla disciplina del lavoro domestico, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha un ruolo di primo piano nella gestione dell'orario e dell'organizzazione del lavoro.

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque – fatto salvo quanto previsto al comma 2 dell'art. 14 del CCNL (che si vedrà più avanti) – con un massimo di:

- **10 ore giornaliere**, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori **conviventi**;
- **8 ore giornaliere**, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori **non conviventi**.



Ricorda

Per alcune tipologie di lavoratori **assunti in regime di convivenza**, quali:

- lavoratori conviventi inquadrati nei livelli:
 - a) C: collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità;
 - b) B: collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo;
 - c) B Super: assistenti a persone autosufficienti;
 - studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici;
- è prevista la possibilità di essere **assunti in regime di convivenza** anche con orario fino a 30 ore settimanali.

In tal caso però il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

- a) interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
- b) interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
- c) interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B allegata al CCNL del 8 settembre 2020 (tabella minimi retributivi fissati dalla commissione nazionale con decorrenza 1° gennaio 2014), fermo restando l'obbligo di corresponsione dell'intera retribuzione in natura.

Qualora poi vengano effettuate eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato nell'atto scritto di assunzione (che deve contenere anche il dettaglio dell'orario di lavoro), esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, se collocate temporalmente all'interno della tipologia di articolazione dell'orario adottata; le prestazioni collocate temporalmente al di fuori di tale tipologia saranno retribuite in ogni caso con la retribuzione globale di fatto oraria con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario (vedasi pagine successive).

In tal caso, l'assunzione dovrà risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risultino l'orario effettivo di lavoro concordato e la sua collocazione temporale nell'ambito delle articolazioni orarie di cui sopra; ai lavoratori così assunti si applicano integralmente tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto.

Sempre con atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, contenente gli stessi elementi, sarà possibile modificare il rapporto di convivenza con durata normale dell'orario di lavoro, in un rapporto di convivenza con orario ridotto fino a 30 ore settimanali.



Orario di lavoro in regime di convivenza		
Orario massimo	Fino a 54 ore settimanali	Fino a 30 ore settimanali, ma in specifici casi
Soggetti che possono accedervi	Per la generalità dei lavoratori domestici	Per: 1. soggetti inquadrati ai livelli: C (collaboratori familiari che operano con totale autonomia e responsabilità), B (collaboratori familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancor-



Orario di lavoro in regime di convivenza		
Orario massimo	Fino a 54 ore settimanali	Fino a 30 ore settimanali, ma in specifici casi
		ché a livello esecutivo) e B Super (assistenti a persone autosufficienti); 2. studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici.
Gestione dell'orario di lavoro	Massimo 10 ore giornaliere purché non consecutive	L'orario di lavoro dovrà essere articolato così: a. interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00; b. interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00; c. interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

Il lavoratore **convivente** ha diritto ad un **riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata** e, se il suo orario giornaliero non sia interamente collocato:

- tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
- tra le ore 14.00 e le ore 22.00,

egli ha anche diritto ad un **riposo intermedio non retribuito**, normalmente nelle ore pomeridiane, **non inferiore alle 2 ore** giornaliere di effettivo riposo, che il lavoratore potrà utilizzare per uscire dall'abitazione del datore di lavoro, fatta salva in ogni caso la destinazione di tale intervallo all'effettivo recupero delle energie psicofisiche.

È consentito inoltre il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

Inoltre, si segnala che al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, **spetta la fruizione del pasto**, ovvero, in difetto di erogazione, di un'indennità pari al suo valore convenzionale.

Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e **non retribuito**.



Esempio

La signora Tina, inquadrata con livello B Super (assistente a persone autosufficienti) è una lavoratrice convivente che svolge la sua prestazione lavorativa dalle h. 9.00 alle h. 21.00. Ella ha diritto a due ore di riposo intermedio non retribuito, e – prevedendo il CCNL “normalmente nelle ore pomeridiane” – il suggerimento è quello di far coincidere il riposo in un orario corrispondente alla pausa pranzo e alle prime ore del pomeriggio, es. dalle h. 13.00 alle h. 15.00.

Ad ogni modo la collocazione dell'orario di lavoro è:

- **fissata dal datore di lavoro**, nell'ambito della durata di 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi a servizio intero;
- **concordata fra le parti**, per i lavoratori conviventi a servizio ridotto (fino alle 30 ore settimanali, nelle specifiche circostanze citate nelle pagine precedenti) e per il personale non convivente.



Attenzione

Con riferimento alle prestazioni eseguite di notte – molto comuni tra i lavoratori che rientrano nel CCNL in esame – quanto detto finora potrebbe far pensare che le medesime non siano consentite. Ebbene, in merito forniscono indirizzo gli artt. 10 e 11 del CCNL che trattano rispettivamente le discontinue prestazioni notturne di cura alla persona e le prestazioni esclusivamente d'attesa (analizzate meglio nelle pagine successive).

Salve le casistiche di discontinue prestazioni notturne di cura alla persona e delle prestazioni esclusivamente di attesa eseguite in un orario notturno, è considerato **lavoro notturno** quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00, ed è compensato:

- se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria;
- se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, e quindi retribuito esattamente come lavoro straordinario.



Ricorda

Le cure personali e delle proprie cose, salvo quelle di servizio, saranno effettuate dal lavoratore fuori dell'orario di lavoro.



Approfondimenti

La copertura degli orari di lavoro scoperti dal lavoratore – Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli C Super (Assistente a persone non autosufficienti non formato) o D Super (Assistente a persone non autosufficienti formato), potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli appena citati, ma con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" del CCNL, comprensiva delle maggiorazioni previste.

3.4 Lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima prevista dal contratto, la quale è fissata in:

- **10 ore giornaliere**, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori **conviventi**;
- **8 ore giornaliere**, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori **non conviventi**;

salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate. È possibile infatti che al lavoratore venga richiesta una **prestazione lavorativa che vada oltre l'orario stabilito**, sia di giorno che di notte: **il lavoratore può però opporsi segnalando un giustificato e comprovato motivo** di impedimento di rilevante gravità, che impedisca o renda eccessivamente oneroso lo svolgimento oltre l'orario regolarmente pattuito.

In nessun caso il lavoro straordinario può però pregiudicare il diritto al riposo giornaliero, cosicché se comunque non viene rispettato il limite di 11 ore di riposo tra una prestazione e la successiva, si ritiene che il lavoratore **possa rifiutare** adducendo come **motivazione il recupero delle energie psico-fisiche**.

Tali ore di lavoro straordinario non possono inoltre essere richieste arbitrariamente in qualsiasi momento, tanto che il CCNL specifica che *"le ore di lavoro straordinario debbono essere richieste con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o particolari necessità imprevedibili"*, e che comunque *"tali prestazioni devono avere carattere di assoluta episodicità e imprevedibilità"*.

In caso di emergenza, le prestazioni effettuate negli orari di riposo notturno e diurno sono considerate di carattere normale e daranno luogo soltanto al prolungamento del riposo stesso.

Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività indicate nell'art. 17.

Per i lavoratori non conviventi, le ore di lavoro prestate ed eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorate del 10%.



Retribuzione delle ore di lavoro straordinario		
		Prestazione effettuata:
Paga di fatto +	25%	durante l'orario di lavoro compreso tra le 6.00 e le 22.00;
	50%	durante l'orario di lavoro compreso tra le 22.00 e le 6.00 (notturno straordinario);
	60%	di domenica o durante le festività;
	40%	durante la mezza giornata di riposo infrasettimanale per il collaboratore convivente;
	10%	oltre le 40 ore settimanali e fino alle 44 ore per i lavoratori non conviventi, se la prestazione è effettuata tra le ore 6.00 e le 22.00.
<i>NB: con riferimento ai lavoratori conviventi, la paga di fatto è composta dalla paga oraria maggiorata dalla quota oraria di vitto e alloggio. A tale valore va applicata la maggiorazione eventuale per lavoro straordinario.</i>		



Esempio

A Maria viene richiesta una prestazione di lavoro straordinario di domenica per 2 ore, per improvvisa assenza di qualcuno che badi alla persona che ella assiste normalmente. Maria non oppone nessun rifiuto alla prestazione cosicché ella svolge le due ore domenicali.

La sua busta paga riporterà due ore in più di lavoro, alle quali però sarà applicata una maggiorazione del 60% della paga di fatto.

3.5 Lavoro domenicale e nel giorno di riposo

Come detto, con riferimento ai riposi si distinguono sostanzialmente due differenti periodi:

- **riposo domenicale** (irrinunciabile). Esso è concesso a tutti i lavoratori, sia quelli conviventi che quelli non conviventi e comporta 24 ore di riposo coincidenti con la domenica (eventualmente modificabile per espressa sottoscrizione delle parti nel contratto individuale in specifiche circostanze citate nelle pagine precedenti);
- **riposo settimanale**, fissato in 12 ore, per i lavoratori conviventi, il quale può essere fruito in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.

La prestazione richiesta in uno dei due periodi citati, comporta regole particolari che è necessario analizzare:

- qualora vengano effettuate prestazioni lavorative nelle 12 ore di riposo non domenicale (valido per i collaboratori conviventi), esse saranno **retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%**, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana diverso da quello concordato;
- qualora invece fossero richieste prestazioni di lavoro durante la domenica per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto: **il riposo settimanale domenicale è, infatti, irrinunciabile.**



Lavoro prestato di domenica						
MER 7	GIO 8	VEN 9	SAB 10	DOM 11	LUN 12	MAR 13
Lavorativo	Riposo infrasett. (12h)	Lavorativo	Lavorativo	Lavoro domenicale	Libero	Lavorativo



Esempio

Il signor Franco, collaboratore familiare convivente, ha come giornata di riposo il mercoledì, giorno in cui svolge la prestazione di lavoro solo per metà giornata. Per un'emergenza, è costretto a lavorare normalmente durante tale giorno. Il datore di lavoro avrà due alternative per permettere al lavoratore di fruire del riposo spettante di diritto:

1. potrà retribuire il lavoratore con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, per tale giorno di lavoro effettuato durante il giorno di riposo concordato;
2. potrà concordare un altro giorno nella stessa settimana durante il quale permettere al lavoratore il godimento del suo legittimo diritto.



Esempio

Il signor Franco, collaboratore familiare non convivente, per un'emergenza, è costretto a lavorare di domenica. Il datore di lavoro dovrà garantire congiuntamente al lavoratore:

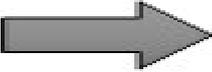
- a) godimento del **riposo di 24 ore il giorno successivo**, ossia il lunedì;
- b) la retribuzione, per le ore lavorate di domenica, con la **maggiorazione del 60%** della retribuzione globale di fatto.

3.6 Lavoro notturno

Come già segnalato, salve le casistiche di discontinue prestazioni notturne di cura alla persona e delle prestazioni esclusivamente di attesa eseguite in un orario notturno, **è considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00**, ed è compensato:

- se ordinario, con la **maggiorazione del 20%** della retribuzione globale di fatto oraria;
- se **straordinario**, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, è invece retribuito esattamente come lavoro straordinario. Così, per le prestazioni rese dalle ore 22.00 alle ore 6.00, se esse sono da intendersi come lavoro straordinario, saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto oraria, maggiorata del 50%.



Lavoro notturno			
Quando?	Prestato tra le 22: 00 e le 06: 00 del mattino		
Retribuzione	Se è lavoro notturno ordinario		Retribuzione globale di fatto + maggiorazione del 20%
	Se è lavoro notturno straordinario (ossia prestato oltre il normale orario di lavoro)		Retribuzione globale di fatto + maggiorazione del 50%

Occorre così fare un approfondimento, segnalando quando delle prestazioni si configurano come discontinue ovvero di sola attesa.

3.6.1 Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

Per il **personale non infermieristico** espressamente assunto:

- per discontinue **prestazioni assistenziali di attesa notturna** in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati), e conseguentemente inquadrato nel livello B super;
- per discontinue **prestazioni assistenziali notturne in favore di soggetti non autosufficienti**, e conseguentemente inquadrato nel livello C super (se non formato) o nel livello D super (se formato);

qualora la collocazione temporale della prestazione sia ricompresa tra le ore 20.00 e le ore 8.00 sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla **tabella D allegata al CCNL 8 settembre 2020**, relativa al

livello di inquadramento, fermo restando quanto previsto con riferimento alle regole generali in materia di orario di lavoro.



Livelli	Tabella D	
	Assistenza notturna	
	Valori mensili	
	Autosufficienti	Non autosufficienti
Livello unico		
A		
AS		
B		
BS	1.154,58 euro	
C		
CS		1.308,53 euro
D		
DS		1.616,46 euro

Si ricorda inoltre che **per il personale non convivente**, sussiste comunque l'obbligo di:

- corresponsione della prima colazione;
- della cena;
- di un'idonea sistemazione per la notte.

Resta fermo che per il personale convivente dovranno essere in ogni caso garantite **undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore**.

Per poter effettuare prestazioni notturne discontinue, il contratto individuale di lavoro dovrà indicarne i dettagli, con l'inserimento di ora d'inizio e di cessazione dell'assistenza e il suo carattere di prestazione discontinua.

3.6.2 Prestazioni esclusivamente di attesa

Al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla **tabella E allegata al CCNL 8 settembre 2020**, qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.



Livelli	Tabella E	
	Presenza notturna	
	Valori mensili	
Livello unico	773,06 euro	

A	
AS	
B	
BS	
C	
CS	
D	
DS	

In caso di richiesta al lavoratore di **prestazioni diverse dalla presenza**, queste:

- non saranno considerate lavoro straordinario;
- bensì **retribuite aggiuntivamente sulla base delle retribuzioni previste per i lavoratori non conviventi, come da tabella C allegata al CCNL 8 settembre 2020**, con le eventuali maggiorazioni contrattuali e limitatamente al tempo effettivamente impiegato.

Anche tale circostanza dovrà essere fatta esplicita con apposito atto sottoscritto e scambiato tra le parti.



Livelli	Tabella C
	Lavoratori non conviventi
	Valori orari
Livello unico	
A	5,35 euro
AS	6,30 euro
B	6,68 euro
BS	7,10 euro
C	7,49 euro
CS	7,91 euro
D	9,12 euro
DS	9,50 euro

3.7 Festività nazionali e infrasettimanali

Occorre a questo punto chiarire anche come bisogna considerare – per i lavoratori domestici – le giornate interessate da festività nazionali e da quelle infrasettimanali, gestendo di conseguenza anche le relative peculiarità, come ad esempio il caso in cui una festività infrasettimanale cade di domenica.

Nelle giornate di festività nazionale e infrasettimanale:

- deve essere osservato il **completo riposo**;

- il lavoratore ha diritto a ricevere – per quella giornata – la **normale retribuzione**.

Le festività da retribuire sono **tutte quelle cadenti nel periodo interessato**, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.

Ebbene, sono considerate **festive** le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente, ossia:

- 1° gennaio,
- 6 gennaio,
- lunedì di Pasqua (variabile),
- 25 aprile,
- 1° maggio,
- 2 giugno,
- 15 agosto,
- 1° novembre,
- 8 dicembre,
- 25 dicembre,
- 26 dicembre,
- S. Patrono (variabile).



Attenzione

Quando il rapporto è retribuito per ore di lavoro, le festività segnalate dovranno essere retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad un 1/6 dell'orario settimanale.



Esempio

La signora Anna, lavoratrice domestica ha una paga oraria di 9 euro e lavora 30 ore settimanali. Il 25 dicembre, giorno festivo, ella non lavora ma mantiene il diritto a ricevere la retribuzione. Per capire quanto dovrà essere pagata la giornata interessata dalla festività bisognerà considerare: (30 h settimanali) x (1/6 dell'orario settimanale) = 5 h. Tali ore andranno poi moltiplicate per la paga oraria di 9 euro: 5 h x 9 € = 45 €. La signora Anna, per la giornata del 25 dicembre dovrà ricevere una retribuzione di 45 euro.

Quando il lavoratore domestico, nonostante la festività, lavora normalmente, il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore:

- la **normale retribuzione** globale di fatto;
- una **maggiorazione del 60%** sulla retribuzione globale di fatto.



Prestazione effettuata in giornata festiva		
Paga di fatto	+	60% di maggiorazione sulla retribuzione globale di fatto.

Quando invece la festività infrasettimanale cade di domenica (giorno di riposo) il lavoratore avrà diritto **alternativamente**:

1. al **recupero del riposo** in altra giornata;
2. al **pagamento di 1/26 della retribuzione** globale di fatto mensile.



Festività cadente di domenica		
Recupero del riposo	+	1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.



Ricorda

Le giornate che hanno cessato di essere considerate festive agli effetti civili, ai sensi della Legge 5 marzo 1977, n. 54, sono state compensate mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività segnalate sopra.

3.8 Ferie

Come espressamente stabilito dall'art. 17 del CCNL **dell'8 settembre 2020, indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro**, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di **26 giorni lavorativi**, i quali vanno fruiti:

- a. per almeno **2 settimane nell'anno di maturazione**;
- b. per **la restante parte, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione**;

normalmente nel periodo compreso tra giugno e settembre.

Tali giorni lavorativi dovranno essere – in caso di lavoro non a tempo pieno – **rapportati all'effettivo orario di lavoro** e alla tipologia di retribuzione percepita, ossia ciò dipenderà anche dal fatto che il lavoratore percepisca o meno una retribuzione mensile oppure oraria.

Infatti, qualora usufruiscano di ferie durante il mese:

- **i lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione**, senza alcuna decurtazione; così durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore avrà diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile;
- **i lavoratori con retribuzione raggugliata alle ore lavorate percepiranno una retribuzione raggugliata ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.**



Esempio

Massimo lavora 30h settimanali quando l'orario normale è 40h a settimana, e riceve la retribuzione raggugliata alle ore lavorate. Se egli prende un giorno di ferie dovrà ricevere, per tale giorno, il pagamento della retribuzione oraria raggugliata ad 1/6 dell'orario settimanale. La sua retribuzione oraria è 7 euro. Bisognerà procedere così: $30h / 6 = 5h$. A questo punto le 5h dovranno essere moltiplicate per la paga oraria: $5h \times 7 \text{ €} = 35 \text{ euro}$. Il valore di 35 euro sarà la retribuzione spettante al lavoratore per ferie godute.

Con riferimento alla maturazione annuale delle ferie, si ricorda che **i 26 giorni di ferie vengono maturati in 12 ratei mensili**; più nel dettaglio ogni mese è utile alla maturazione del rateo quando si è **in presenza di più di 15 giorni**:

- di lavoro;

- ovvero di **assenza retribuita** diversa dalla sospensione.



Ricorda

Il rateo di ferie non matura:

- quando il soggetto è collocato in aspettativa;
- in caso di assenza non retribuita continuativa;
- qualora per il mese di assunzione o di licenziamento, il lavoratore non abbia almeno 15 giorni di presenza.



Approfondimenti

Con riferimento alla durata della settimana lavorativa, che per l'appunto va divisa per 6 in caso di lavoratori che percepiscono la retribuzione oraria, va fatto un appunto: infatti, fermo restando che i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, ai sensi del CCNL in esame, **la settimana lavorativa** – quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – **è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.**

Il periodo di ferie va **fissato** dal datore di lavoro – solitamente – da giugno a settembre in mancanza di diverso accordo tra le parti (che in tal caso deve essere inserito nel contratto individuale di lavoro), tenendo però debito conto non solo delle proprie esigenze, ma anche di quelle del lavoratore.



Ricorda

Il diritto al godimento delle ferie – come quello al riposo settimanale – è irrinunciabile: ciò è specificato anche all'interno dell'art. 36 della Costituzione italiana, quando prevede che *"il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi"*.

Il CCNL 20 febbraio 2014 rimanda espressamente – per quanto concerne il periodo feriale – a quanto ulteriormente stabilito da parte dell'art. 10 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, concernente proprio l'organizzazione dell'orario di lavoro.

È così garantito al lavoratore un **periodo minimo di 4 settimane** per ogni anno di servizio, il quale **non può essere sostituito dalla relativa indennità**, salve due circostanze:

- la prima riguarda la risoluzione del rapporto di lavoro: in tal caso, qualora residuassero ferie non godute, al lavoratore spetterà la dovuta indennità;
- la seconda, che verrà più ampiamente trattata nel prosieguo, riguarda l'eventualità in cui il lavoratore straniero decida di non godere nell'anno delle quattro settimane al fine di prevedere in seguito un rimpatrio non definitivo più lungo, cumulando le ferie.

Tornando nuovamente al periodo di ferie stabilito, esso solitamente ha carattere continuativo e può essere frazionato in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti. Come detto inoltre, la fruizione delle ferie deve aver luogo entro l'anno di maturazione per almeno due settimane ed entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione per il restante periodo.



Attenzione

Al lavoratore che usufruisca del **vitto** e dell'**alloggio**, qualora durante il periodo feriale non usufruisca di tali corrisposizioni, spetta per il periodo delle ferie, il compenso sostitutivo convenzionale di vitto e alloggio. A tal proposito si ricorda che il **vitto** dovuto al lavoratore deve assicurargli una alimentazione sana e sufficiente, con un ambiente di lavoro che non sia nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso. Con riferimento all'**alloggio** invece, il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.



Approfondimenti

Come già accennato con riferimento al periodo feriale di 4 settimane annuali, esiste una casistica nella quale il lavoratore può "derogare" alla regola della fruizione di almeno due settimane nell'anno di maturazione: ciò avviene nel caso del **lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo**. In tale circostanza, previa richiesta del dipendente e accordo del datore di lavoro, è possibile il cumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio.

In caso di **cessazione del rapporto di lavoro**, sia essa per licenziamento ovvero dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato e non goduto di periodi di ferie, dovrà vedersi riconosciuta un'indennità per ferie non godute. Qualora poi il licenziamento o le dimissioni avvengano quando il lavoratore non ha raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.



Esempio

Ad esempio, se un lavoratore rassegna le proprie dimissioni dopo 9 mesi di lavoro, gli spetteranno $9/12$ del totale di giorni annuali a cui avrebbe avuto diritto: $26/12 \cdot 9 = 19,5$ giorni di lavoro, i quali – se non fruiti o fruiti in parte – dovranno essere monetizzati in busta paga.

A tal proposito è più che opportuno far presente che se il lavoratore non ha avuto modo di godere di parte delle ferie spettanti e cessa il rapporto di lavoro (per propria scelta o per scelta datoriale), **il periodo di preavviso** di licenziamento/dimissioni (ad eccezione del caso della giusta causa) **non permette la contemporanea fruizione delle ferie**: esse dovranno quindi essere indennizzate contestualmente alla cessazione.

Va anche ricordata la circostanza in cui una **malattia** o un **infortunio** avvengano durante il periodo di ferie: in tal caso si interromperà il periodo di ferie, dando invece luogo agli istituti di malattia o infortunio. Tale criterio (enunciato fin dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 616 del 30 dicembre 1987 con la quale è stata dichiarata l'illegittimità dell'articolo 2109 cod. civ. nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale ne sospenda il decorso) prevede infatti che **la malattia intervenuta durante le ferie può essere considerata causa di sospensione delle stesse**. Le ferie potranno di conseguenza – a seguito di pronta comunicazione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro – essere riprogrammate tenendo conto delle esigenze di entrambe le parti.



Esempio

Rosa si ammala durante le ferie estive. Ella potrà inviare apposito certificato medico, interrompendo il periodo feriale per tutta la durata della malattia. Le ferie interrotte potranno – a seconda dell'accordo con il datore di lavoro – essere riprese alla conclusione della malattia o riprogrammate con l'accordo di entrambi.

Conclude l'art. 18 del CCNL 20 febbraio 2014 che *"il godimento delle ferie non interrompe la maturazione di tutti gli istituti contrattuali"*, i quali continuano naturalmente a esplicare i propri effetti anche se il dipendente gode del periodo feriale.

3.9 Sospensioni di lavoro extra feriali

Il lavoratore, in specifiche circostanze ha la possibilità di interrompere il proprio rapporto di lavoro, senza che tale periodo coincida con le ferie: infatti, **per gravi e documentati motivi il lavoratore potrà richiedere un periodo di sospensione extra feriale** senza maturazione di alcun elemento retributivo per un massimo di 12 mesi. In tal caso spetterà al datore di lavoro convenire o meno con la richiesta.

Anche il datore di lavoro ha però la possibilità di interrompere temporaneamente la prestazione di lavoro: in tal caso però sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione globale di fatto, ivi compreso, nel caso di lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio, il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di dette corrisposizioni (quindi sempreché il lavoratore non permanga presso il datore di lavoro, godendo di vitto e alloggio). Con riferimento ai valori convenzionali, si segnala che essi sono fissati nella **tabella F allegata al CCNL 20 febbraio 2014**, e rivalutati annualmente.



Livelli	Tabella F			
	Indennità (valori giornalieri)			
	Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio	Totale indennità vitto e alloggio
Livello unico				
A				
AS				
B				
BS	2,31 euro	2,31 euro	1,98 euro	6,60 euro
C				
CS				
D				
DS				

3.10 Permessi

I lavoratori domestici hanno la possibilità di godere di **permessi retribuiti** come la generalità dei lavoratori. I permessi sono retribuiti e concessi per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti – anche parzialmente – con l'orario di lavoro.

La quantità di permessi garantiti ai lavoratori domestici cambia però sulla base della convivenza o meno del soggetto presso il datore di lavoro.

Infatti essi spettano:

- per i lavoratori **conviventi: 16 ore annue**.

Tali permessi sono ridotti a 12 ore per i lavoratori di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL ossia per i lavoratori in regime di convivenza che – appartenenti a specifici livelli, ovvero iscritti a corsi di studio – possono usufruire della possibilità di mantenere un orario fino a 30 ore settimanali (per approfondire si rimanda alle pagine precedenti);

- per i lavoratori **non conviventi: 12 ore annue** in caso di orario non inferiore alle 30 ore settimanali.

Nel caso in cui l'orario settimanale sia inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.



Orario		< a 30 Ore settimanali	> a 30 ore settimanali
LAVORATORI	Conviventi	12 ore all'anno	16 ore all'anno
	Non conviventi	12 ore riproporzionate in ragione della percentuale di part-time	12 ore all'anno

I lavoratori domestici possono comunque godere anche di:

- **permessi (non retribuiti) su accordo tra le parti;**
- **permessi (non retribuiti)** per giustificati motivi: **accordati tra le parti;**
- **permessi (retribuiti) per lutto o altre gravi ragioni familiari: 3 giorni** all'anno. Per poterne fruire il lavoratore deve essere colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado; ciò è stabilito dall'art. 4, comma 1, della L. n. 53/2000, ma solo qualora l'accaduto riguardi il coniuge (anche legalmente separato), un parente entro il secondo grado, ovvero un appartenente alla famiglia anagrafica del lavoratore. Tale permesso andrà utilizzato entro 7 giorni dal decesso del soggetto ovvero dall'insorgenza della grave infermità, e il lavoratore ha specifici obblighi di preventiva comunicazione e successiva documentazione dell'evento;
- **permessi (retribuiti) a favore del lavoratore padre in caso di nascita di un figlio**, anche per l'adempimento degli obblighi di legge: **2 giorni**.

Quando il permesso di cui usufruisce il lavoratore domestico è non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.



Tipologie di permessi (generici)
Per visite mediche
Permessi accordati tra le parti
Permessi per giustificati motivi
Permessi per lutto o gravi ragioni familiari
Permessi per nascita del figlio (per il lavoratore padre)

3.11 Permessi per formazione professionale

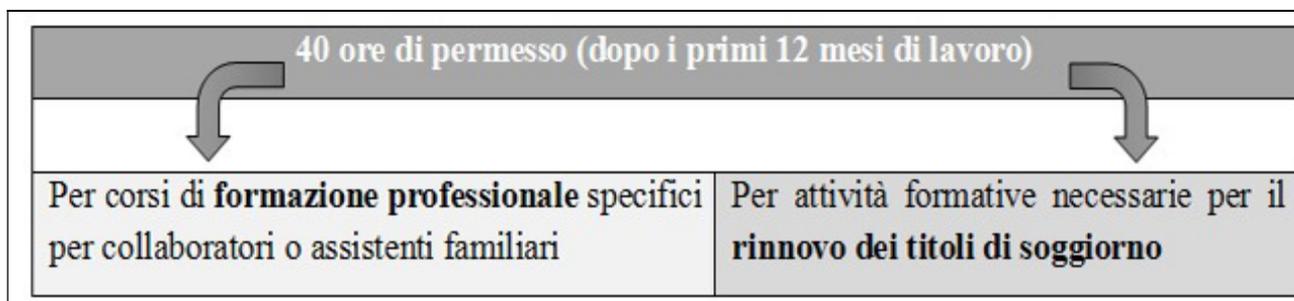
Oltre ai permessi generici poc'anzi elencati, esistono specifiche tipologie di permessi riservati ai lavoratori domestici. Tra questi, rientrano certamente i **permessi per formazione professionale**.

Essi però non sono riservati a tutti i lavoratori, bensì ai lavoratori che congiuntamente hanno le seguenti caratteristiche:

- essere assunti a tempo pieno e indeterminato;
- possedere un'anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi.

Tali tipologie di permesso comportano la possibilità di godere di un monte-ore annuo di **40 ore di permesso retribuito**, non cumulabili in via pluriennale, per:

- la frequenza di **corsi di formazione professionale specifici** per collaboratori o assistenti familiari;
- per le eventuali **attività formative** previste dalla normativa e necessarie **per il rinnovo dei titoli di soggiorno**, per i soggetti extracomunitari.



Così i datori di lavoro dovranno favorire la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi di formazione specifici, gestiti da Enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli Enti bilaterali, anche finalizzati al rinnovo dei titoli di soggiorno, e **la frequenza** dei medesimi **dovrà comunque evincersi da apposita documentazione**, riportante anche gli orari delle attività formative esercitate.

Come già segnalato, è esclusa la possibilità di cumulo pluriennale dei permessi in questione.

3.12 Permessi sindacali

Tra le diverse tipologie di permessi, l'articolo 43 del CCNL 8 settembre 2020 riserva una speciale categoria di permessi per attività sindacali. Tali permessi sono riservati nei confronti dei componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto in esame, la cui carica risulti da apposita attestazione dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza, ri-

lasciata all'atto della nomina. Tale attestazione, per poter godere dei permessi, dovrà essere presentata al datore di lavoro.

A tali lavoratori sono consentiti permessi sindacali – i quali sono da considerarsi permessi retribuiti – nella misura di 6 giorni lavorativi all'anno, ed essi dovranno essere utilizzati per la **partecipazione documentata alle riunioni degli organismi suddetti**.

Particolare è anche la modalità di richiesta dei permessi in esame: infatti, per legittimamente godere di tale diritto, i lavoratori – sempre che siano componenti degli organismi direttivi territoriali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto e che ne abbiano dato idonea comunicazione al datore di lavoro – devono produrre una documentazione **entro i tre giorni precedenti il permesso**, la quale dovrà comporsi anche della richiesta di permesso rilasciata dalle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.



ITER PER LA RICHIESTA DEL PERMESSO SINDACALE		
1	2	3
Richiesta di permesso sindacale comprensiva di documentazione attestante la riunione	Permesso sindacale	Documentazione della partecipazione alla riunione sindacale

3.13 Assenze

Il lavoratore, oltre ad assentarsi con permesso (retribuito o non retribuito), ha la possibilità di **assentarsi** per altre circostanze dal posto di lavoro.

Tali assenze però devono essere fondate su una **valida giustificazione**.

Le assenze possono derivare da:

- malattia (con applicazione dell'art. 27 del CCNL 8 settembre 2020);
- infortunio o malattia professionale (con applicazione dell'art. 29 del CCNL 8 settembre 2020);
- altre circostanze (con idoneo giustificativo).

Posticipando alle pagine successive l'approfondimento dei temi della malattia e dell'infortunio, si concentra ora l'attenzione sulle altre tipologie di assenze. L'art. 22 del CCNL 8 settembre 2020 prevede che *"le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro"*: qualora infatti il lavoratore **entro il quinto giorno** dall'assenza, non giustifichi la propria mancata presenza sul posto di lavoro, il datore di lavoro potrà procedere con il **licenziamento per giusta causa**, salvo il caso in cui si sia verificata una causa di forza maggiore per colpa della quale il lavoratore non sia stato in grado di fornire idonea giustificazione nei tempi stabiliti.

Se il lavoratore non giustifica la propria assenza entro i cinque giorni (senza che si configurino cause di forza maggiore), come detto, il datore di lavoro potrà procedere al **licenziamento**.



Approfondimenti

Le sanzioni disciplinari – Il datore dovrà ricordare – al fine di non incorrere in successiva nullità – di seguire le regole per il **procedimento disciplinare**, che si compongono per sommi capi di contestazione disciplinare e successiva irrogazione della sanzione (nel caso dell'assenza non giustificata con il licenziamento per giusta causa), seguendo le regole stabilite in via generale dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970).

Si ricorda così che il procedimento disciplinare – sia per il caso delle assenze che per il caso di infrazioni alle regole poste (o comunque per le più svariate casistiche), deve seguire un iter ben preciso al quale corrispondono alcune tappe:

- **comportamento** del dipendente;
- **contestazione** del datore di lavoro nei confronti del dipendente. A tal proposito si segnala che la contestazione dei fatti deve avvenire tempestivamente, con ciò dimostrando il datore di lavoro di comportarsi secondo i criteri di correttezza e buona fede;
- tempo per garantire il **diritto di difesa** del dipendente;
- irrogazione della **sanzione**.

La sanzione ad ogni modo deve essere sempre progressiva e proporzionale.

Nel caso specifico dell'assenza non giustificata, il CCNL conferma quanto stabilito in via generale, prevedendo che sarà necessario inviare la relativa **lettera di contestazione** all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, garantendo al lavoratore di opporre le proprie considerazioni; con ciò in sostanza, il CCNL aderisce alle regole del procedimento disciplinare nella loro interezza, menzionando e garantendo specificamente il diritto del lavoratore a difendersi.

In caso di **mancata opposizione** del dipendente, anche la eventuale lettera di licenziamento dovrà essere inviata all'indirizzo indicato nella lettera di assunzione, così come previsto dall'art. 6, lettera e) del CCNL 8 settembre 2020.



3.14 Diritto allo studio

Il diritto allo studio è tutelato in via generale dall'art. 10 della L. n. 300/1970 il quale prevede che "i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rila-

scio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali".

Tale articolo prevede inoltre che "i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti".

Più nel dettaglio il CCNL prevede per i lavoratori domestici una specifica disciplina tale per cui il datore di lavoro deve favorire la frequenza – da parte del lavoratore – a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale, tenendo però conto della funzionalità della vita familiare.

Già lo stesso art. 10 dello St.Lav. poc'anzi citato, prevede al comma 3 che "il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma"; ciò è ripreso anche dall'apposito CCNL di settore, prevedendo che il lavoratore frequentante corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale, per usufruire della maggiore elasticità deve anche **esibire mensilmente un attestato di frequenza** al datore di lavoro.

Per quanto riguarda **il diritto allo studio**, esso **differisce dal diritto ad avere permessi** in quanto nel primo caso le ore non lavorate possono essere gestite in due diversi modi:

- il lavoratore può utilizzare le ore non lavorate come se fossero permessi **non retribuiti**;
- il lavoratore può usare le ore non lavorate in maniera più "flessibile" recuperandole in seguito a regime normale.

Per quanto concerne invece **lo svolgimento di esami**, la situazione è ancora differente: infatti, le ore utilizzare per svolgere gli esami annuali, entro l'orario giornaliero, saranno retribuite nei limiti di quelle occorrenti agli esami stessi. Anche in tal caso è opportuno fornire idonea documentazione al datore di lavoro al fine di godere della retribuzione durante lo svolgimento di esami annuali.



Diritto allo studio		
Permessi per studio e frequenza di corsi che permettono il conseguimento di titoli legalmente riconosciuti		Permessi per svolgimento di esami
utilizzabili come:		
permessi non retribuiti (da non recuperare)	ore utilizzate in maniera flessibile (quindi recuperabili e retribuite)	permessi retribuiti (e quindi da non recuperare) nel limite dell'orario di lavoro
esibizione:		
attestato di frequenza mensile		certificato di svolgimento dell'esame

3.15 Congedo matrimoniale

Il lavoratore, in caso di matrimonio, ha diritto a un **congedo retribuito di 15 giorni di calendario**.



Esempio

Aldo, collaboratore familiare si sposa sabato 13 luglio 2024. I quindici giorni a cui egli avrà diritto non sono lavorativi bensì di calendario, cosicché egli dovrà ritornare a lavoro lunedì 29 luglio.

Ma il congedo matrimoniale, sebbene si configuri come un congedo retribuito di 15 giorni di calendario, non è detto che debba necessariamente essere fruito a ridosso delle nozze: infatti, il lavoratore potrà scegliere di fruire del congedo matrimoniale **anche non in coincidenza con la data del matrimonio**, purché **entro il termine di un anno dalla stessa** e sempreché il matrimonio sia contratto in costanza dello stesso rapporto di lavoro. Qualora il lavoratore non usufruisca del congedo per proprie dimissioni, la situazione non determinerà alcun diritto alla relativa indennità sostitutiva.



Esempio

Miriam si è sposata il 12 agosto 2024. Decide di non fruire del congedo matrimoniale immediatamente, riservandolo per un momento successivo e facendolo coincidere con il viaggio di nozze. Ne informa correttamente il datore di lavoro. Il 10 gennaio 2025 rassegna le proprie dimissioni per questioni strettamente personali e non legate a comportamenti del datore di lavoro (dimissioni volontarie). Ella non potrà ricevere alcuna indennità sostitutiva di congedo matrimoniale, come espressamente previsto dal CCNL di riferimento.

Quando il lavoratore sia convivente con il datore di lavoro, e nel contempo non usufruisca del vitto e dell'alloggio durante il periodo di congedo matrimoniale, allo stesso spetta anche il compenso sostitutivo convenzionale.

Il lavoratore che si avvalga del congedo matrimoniale, per ottenere la relativa retribuzione spettante, deve fornire l'opportuna **documentazione al datore di lavoro** a comprova dell'avvenuto matrimonio.

3.16 Tutela delle lavoratrici madri

Le leggi in materia di tutela della maternità e paternità sono contenute per la generalità dei lavoratori nel **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151**, cd. "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*", il quale si occupa di disciplinare congedi, riposi, permessi e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.

Ciò discende direttamente da un dovere costituzionale, inserito all'**art. 37 Cost.** il quale prevede che "*la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione*".

Considerato che l'art. 24 del CCNL in esame rimanda quasi per intero – a parte alcune specificità che verranno più ampiamente trattate nel prosieguo – a quanto previsto dalle norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, è così opportuno chiarire le regole generali per comprendere poi le peculiari eccezioni rispetto alle regole valevoli per la generalità dei lavoratori.

Prima di entrare nel dettaglio, si ricorda che le regole riguardanti la tutela della maternità/paternità si applicano in più circostanze, ossia per:

- la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice o il lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento;
- o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Quanto detto poc'anzi è chiarito anche da parte del comma quinto dell'art. 25 del CCNL dell'8 settembre 2020, quando prevede proprio che in merito a tale tutela *"si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi"*.

Il Testo Unico per la tutela della maternità e della paternità, prevede che la lavoratrice madre possa godere di una **astensione obbligatoria dal lavoro** durante la gravidanza e nel periodo immediatamente successivo al parto. Durante tale periodo la lavoratrice percepisce un'**indennità economica sostitutiva della retribuzione** da parte dell'INPS.



Ricorda

Il diritto e la relativa indennità spettano **anche nel caso in cui sia avvenuta un'adozione o l'affidamento dei minori**, ed essa decorre dal momento in cui è avvenuto tale evento.

Hanno diritto al congedo di maternità:

- le lavoratrici subordinate (comprese le lavoratrici domestiche);
- le lavoratrici parasubordinate;

più nel dettaglio, le lavoratrici di cui all'articolo 62 del Testo Unico, ossia le lavoratrici domestiche, hanno diritto al congedo di maternità e paternità con l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6, comma 3, e artt. 16, 17, 22, commi 3 e 6, comprensivi dei relativi trattamenti economici e normativi.

Per quanto riguarda i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari si ha un **periodo di maternità pari a 5 mesi**, frazionabili in un periodo prima del parto e in un periodo successivo all'evento fino a un massimo di 2 mesi prima e 3 dopo il parto.

La lavoratrice **mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro**, pur nell'astensione dal medesimo, **percependo un'indennità** sostitutiva di maternità.



Attenzione

Solitamente l'indennità è anticipata dal datore di lavoro, pur essendo **completamente a carico dell'INPS**. Nel caso dei lavoratori domestici l'indennità durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità è erogata **direttamente a carico dell'INPS**, ma il datore di lavoro deve comunque elaborare la busta paga allo scopo di aggiornare i ratei.

Prima di ricevere la maternità, la lavoratrice deve ovviamente presentare l'apposita **domanda all'Istituto Previdenziale**, utilizzando la procedura online sul sito INPS, la cui copia di inoltro dovrà essere consegnata anche al datore di lavoro. Con la domanda, la lavoratrice dovrà comunicare le

proprie generalità, il datore di lavoro presso il quale svolge la sua attività, le mansioni che svolge, e la sede di svolgimento, il mese di gravidanza alla data della visita che genera il certificato medico accompagnatorio della domanda, e la data presunta del parto.

La lavoratrice ha diritto a percepire dall'INPS un'indennità pari all'80% ma solo se ha maturato, anche in settori diversi da quello domestico, almeno:

- 52 contributi settimanali nei 24 mesi precedenti la maternità;
- 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti l'evento.



Ricorda

Il D.P.R. n. 1403/1971 D.P.R. n. 1403/1971, all'art. 10, prevede che "ai fini del diritto alle prestazioni, il numero dei contributi settimanali da accreditare al lavoratore è pari a quello delle settimane lavorate", e "sempreché per ciascuna settimana risulti una contribuzione media corrispondente ad un minimo di 24 ore lavorative".

Ciò considerato, la lavoratrice che non raggiunge per poco i requisiti contributivi richiesti, avrà la possibilità di **posticipare la data di congedo** utilizzando la flessibilità del congedo di maternità proprio al fine di maturare i requisiti richiesti.

Le peculiarità riguardanti il periodo di maternità comportano che durante l'astensione obbligatoria **si interrompe**:

- il versamento di contributi, in quanto non c'è erogazione di retribuzione.

Continuano invece a maturare:

- i ratei di ferie (ex art. 24 CCNL);
- il TFR;
- la tredicesima (ex art. 24 CCNL). In tal caso il datore di lavoro deve pagare tanti ratei di tredicesima quanti sono i mesi dell'anno, ma solo per la parte non pagata già dall'Inps, con la conseguenza che al datore di lavoro spetterà pagare il 20%.

Con riferimento ai **divieti posti nei confronti del datore di lavoro** con riguardo alla donna durante il periodo della gravidanza, il CCNL ricorda che è vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
- per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.



Approfondimenti

Come detto, è possibile modificare il periodo di maternità, come chiarito anche dall'INPS con messaggio n. 1621 del 19 maggio 2008; esso infatti prevede la possibilità di garantire la **flessibilità del congedo di maternità** anche per le colf e le badanti. Ciò significa, in sostanza, che è possibile riconoscere il godimento dal nono mese di gravidanza al quarto mese dopo il parto anziché dall'ottavo mese di gravidanza fino al terzo mese dopo il parto.

È però necessario che il medico specialista del SSN o convenzionato, così come il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, diano il loro assenso, attestando che tale opzione non arreca danno alla salute della gestante e del bambino.

Si ricorda che con la L. n. 145/2018, overosia la Legge di Bilancio 2019, è stata effettuata una modifica al TU maternità prevedendo che il congedo obbligatorio – stante la premessa del consenso delle figure mediche poc’anzi citate – possa essere posticipato per tutto il periodo dopo il parto.

Poiché le lavoratrici domestiche hanno diritto all’indennità di maternità subordinatamente al fatto che abbiamo maturato 52 contributi settimanali nei 24 mesi precedenti la data di inizio del congedo di maternità oppure 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti la data di inizio del congedo, la possibilità di posticipare la data di congedo, quindi, può essere utile al fine di maturare i requisiti richiesti.

Con riferimento alla **cessazione del rapporto di lavoro**, durante il periodo della gravidanza esistono condizioni molto stringenti di tutela della lavoratrice. Infatti, fin dall’inizio della gravidanza (e non del congedo di maternità), purché essa sia intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, **la lavoratrice non può essere licenziata**, salvo che per giusta causa, ossia quando l’inadempimento sia così grave da aver leso irrimediabilmente il rapporto di fiducia con il datore di lavoro.

Inoltre, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, **la lavoratrice non è tenuta al preavviso**.



Ricorda

La giusta causa di licenziamento è prevista dall’art. 2119 del c.c. e prevede che il datore di lavoro (ma anche il lavoratore, quando intervengono le dimissioni per giusta causa) possa recedere dal contratto senza alcun preavviso quando si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto medesimo. La giusta causa si configura così come una condizione di tale gravità da ledere irrimediabilmente il necessario rapporto di fiducia intercorrente tra datore di lavoro e lavoratore.



Attenzione

Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.

Con riferimento al recesso da parte del lavoratore, si ricorda che le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono **inefficaci ed improduttive di effetti** se non comunicate in forma scritta. Ma non è tutto, in quanto il periodo della gravidanza è tutelato al punto che le dimissioni, sebbene rese in forma scritta, debbano essere **convalidate** con le modalità di cui all’art. 4, comma 17 e ss. della L. n. 92/2012.

Ciò significa che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate:

- dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento;
- o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell’invito a recarsi all’estero per ricevere la proposta di abbinamento;

devono essere **convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali** competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le dimissioni possono anche essere convalidate presso:

- la sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti;
- le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'altra alternativa riguarda la possibilità – citata dall'art. 4, comma 18, della L. n. 92/2012 – di sottoscrivere, da parte del lavoratore un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro.

In caso di dimissioni volontarie, presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice avrà diritto alle stesse indennità previste in caso di licenziamento e quindi potrà godere:

- dell'indennità di disoccupazione Naspi;
- dell'indennità sostitutiva del preavviso (anche se in tal caso non esiste alcun obbligo di preavviso in capo alla lavoratrice).

3.17 Tutela del lavoro minorile

Per lavoro minorile si intende, nell'ordinamento giuridico italiano, il rapporto di lavoro che intercorre fra datore di lavoro ed un minore, ossia quel soggetto che non abbia ancora compiuto i 18 anni.

A tali soggetti la legge riserva un posto in primo piano con riferimento alle tutele, con gli artt. 37 e 34 della Cost., quando prevede che a tali soggetti debbano essere riservati **parità di retribuzione a parità di lavoro prestato rispetto agli adulti**, e il permanere dell'assolvimento dell'obbligo scolastico.

Disposizioni di dettaglio sono poi previste con L. n. 677/1977. La quale ha recepito in seguito, adeguandosi, anche la normativa europea sul tema.

Tale legge prevede una definizione di minori, distinguendo tra:

- **bambini**: soggetti con età inferiore a 15 anni di età ovvero ancora soggetti all'obbligo scolastico;
- **adolescenti**: soggetti con età compresa tra 15 e 18 anni, i quali abbiano adempiuto alla scuola dell'obbligo.

A seguito dell'innalzamento dell'età minima dell'obbligo scolastico, si può rientrare nella categoria di adolescenti solamente a partire dai 16 anni, ossia al completamento della scuola dell'obbligo.

La legge vieta così l'adibizione a prestazioni di lavoro per la categoria di minori definiti "bambini", con la conseguenza che **è possibile prestare effettivamente attività lavorativa solamente a partire dai 16 anni**.

Con specifico riferimento al **lavoro domestico**, il CCNL di riferimento specifica che **non è ammessa l'assunzione dei minori degli anni 16**.

Gli adolescenti (soggetti così definiti sulla base della normativa poc'anzi citata) possono invece essere assunti, purché tale assunzione:

- sia **compatibile** con le esigenze particolari di tutela della salute;
- non comporti trasgressione dell'obbligo scolastico.

La possibilità di assumere degli adolescenti non comporta però la libertà totale di adibire il soggetto minore a qualsiasi mansione in quanto si fa esplicito **divieto di adibire i minori al lavoro notturno**.

L'unica deroga al divieto riguarda il caso in cui intervenga una causa di forza maggiore che richiede la prestazione in tale orario.

Un altro aspetto da tenere in debita considerazione in merito riguarda il fatto che i lavoratori domestici si distinguono in due categorie:

- lavoratori conviventi;
- lavoratori non conviventi.

Ci si chiede così – e a tale domanda risponde il CCNL di riferimento – come debba comportarsi il datore di lavoro in caso in cui il minore sia **convivente con il datore di lavoro**. In tale circostanza infatti dovranno essere rispettate le regole di cui alla L. n. 339/1958, art. 4, secondo cui il datore di lavoro, che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi rilasciare una **dichiarazione scritta di consenso da parte di chi esercita la potestà genitoriale**, e tale dichiarazione dovrà essere **vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore**.

Il datore di lavoro inoltre, in caso di convivenza, ha poi uno specifico **obbligo di cura del minore**, per lo sviluppo ed il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

Qualora il datore di lavoro dovesse in seguito licenziare il minore, egli non dovrà semplicemente utilizzare la normale procedura, ma in aggiunta dovrà dare **preventiva comunicazione del licenziamento al soggetto che esercita la potestà genitoriale sul minore**.



Lavoratore minore convivente	Assunzione	Ottenere una dichiarazione scritta di consenso da parte di chi esercita la potestà genitoriale, vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore
	Cessazione	Espletamento della normale procedura di licenziamento + in aggiunta preventiva comunicazione del licenziamento al soggetto che esercita la potestà genitoriale sul minore.

3.18 Malattia

L'istituto della malattia, garantito e tutelato nel nostro ordinamento, ha una specifica tutela anche nel CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico.

Come già detto, le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Il lavoratore domestico, in caso di malattia, **deve avvertire tempestivamente il datore di lavoro**, salvo cause di forza maggiore o obiettivi impedimenti, **entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa**.

Anche in tal caso la disciplina cambia in base alla convivenza o meno del lavoratore domestico:

- lavoratori **non conviventi**: il certificato di malattia, che deve essere rilasciato entro il successivo giorno lavorativo, dovrà successivamente esser fatto pervenire al datore di lavoro; qualora si tratti di inabilità al lavoro, il relativo certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro due giorni dal relativo rilascio;
- lavoratori **conviventi**: non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro, per il semplice fatto che in regime di convivenza il datore di lavoro ha ben chiara la condizione di salute del lavoratore.



Attenzione

Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i lavoratori conviventi non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro.

Premesso il fatto che **la malattia intervenuta in periodo di prova o di preavviso sospende la decorrenza** degli stessi, va ricordato che il lavoratore durante la malattia ha anche diritto alla **conservazione del posto di lavoro**, a prescindere dalla convivenza o meno dello stesso con il datore di lavoro, ma per un periodo di tempo diverso a seconda dell'anzianità di servizio del lavoratore:

- per anzianità fino a 6 mesi (superato il periodo di prova), si mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro per 10 giorni di calendario;
- per anzianità da più di 6 mesi e fino a 2 anni, si mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro per 45 giorni di calendario;
- per anzianità oltre i 2 anni, si mantiene il diritto alla conservazione del posto di lavoro per 180 giorni di calendario.

Tali periodi si computano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di **365 giorni decorrenti dall'evento**.



Attenzione

I periodi riservati alla conservazione del posto di lavoro, se dipendono da una **malattia oncologica** documentata dalla competente ASL, saranno **augmentati del 50%**.

Così qualora il lavoratore si assenti per malattia a causa di patologia oncologica, i periodi utili per la conservazione del posto di lavoro saranno così fissati:

- per anzianità fino a 6 mesi (superato il periodo di prova), 15 giorni di calendario;
- per anzianità da più di 6 mesi e fino a 2 anni, 68 giorni di calendario;
- per anzianità oltre i 2 anni, 270 giorni di calendario.

Bisogna però porre massima attenzione a una particolare questione. I lavoratori **domestici non hanno diritto all'indennità di malattia INPS**, cosicché **sarà il datore di lavoro a retribuire il lavoratore**, ma nei limiti poc'anzi citati, derivanti dall'anzianità di servizio.

Durante il periodo di vigenza dell'istituto della conservazione del posto di lavoro, al lavoratore domestico spetta la **retribuzione globale di fatto** per un massimo di:

- 8 giorni complessivi nell'anno per anzianità fino a 6 mesi (superato il periodo di prova);
- 10 giorni complessivi nell'anno per anzianità da più di 6 mesi e fino a 2 anni;
- 15 giorni complessivi nell'anno per anzianità oltre i 2 anni.

La misura della retribuzione globale di fatto cambia anch'essa in base alla durata dell'evento morboso:

- fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
- dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.



Ricorda

Restano salve le condizioni di miglior favore localmente in atto che si riferiscono alle norme di legge riguardanti i lavoratori conviventi.

Ai lavoratori conviventi spetta inoltre la **quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio**, ma solo nel caso in cui il lavoratore ammalato:

- non sia degente in ospedale;
- non sia degente presso il domicilio del datore di lavoro.



Esempio

Saverio è un lavoratore domestico con un'anzianità di servizio di 3 anni. Malauguratamente contrae una malattia che lo costringe a letto per diverso tempo. Il medico fornisce una prognosi di 30 giorni.

Premesso che il lavoratore con anzianità superiore a due anni:

1. ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 180 giorni;
2. ha diritto all'indennità erogata dal datore di lavoro fino al 15° giorno di malattia;

è certamente possibile affermare che in tal caso Saverio:

- dal 1° al 3° giorno di malattia, avrà un trattamento di malattia del 50% della retribuzione globale di fatto;
- dal 4° giorno al 15° giorno, riceverà un trattamento di malattia del 100% della retribuzione globale di fatto;
- dal 16° al 30° giorno, non riceverà alcun trattamento ma avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3.19 Tutela delle condizioni di lavoro

La tutela delle condizioni di lavoro, che solitamente si realizza con la predisposizione di misure di sicurezza, essendo i locali aziendali riservati all'attività lavorativa, non può essere normalmente attuata presso i datori di lavoro domestici proprio per la specificità del rapporto di lavoro instaurato.

E ciò è infatti confermato dal TU in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro quando all'art. 3, comma 8, prevede proprio che *"[...] il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili"*.

La tutela della salute e sicurezza è così assegnata all'art. 6 della L. n. 339/1958, riguardante l'obbligo di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore, quando nel dettaglio prevede che il datore di lavoro è tenuto a *"[...] fornire al lavoratore, nel caso in cui vi sia l'impegno del vitto e dell'alloggio, un ambiente che non sia nocivo alla integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente"*, oltre che *"[...] tutelarne la salute particolarmente qualora vi siano in famiglia fonti di infezione"*.

I principi fondamentali alla base della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro rimangono così immutati. Prevede infatti il CCNL all'art. 27 che ogni lavoratore ha diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici. Nel dettaglio il CCNL prevede specificamente che:

1. il datore di lavoro è tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, cosiddetto salvavita;
2. il datore di lavoro deve provvedere ad informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi:
 - a. all'uso delle attrezzature;
 - b. all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici;

in particolar modo **consegnando allo stesso delle specifiche informative** rinvenibili sul sito internet dell'Ente bilaterale di settore – Ebincolf.

Tali informative saranno consegnate:

- all'atto dell'individuazione delle mansioni;
- al momento del successivo mutamento delle mansioni;

mediante la consegna dell'apposito documento.

Infatti, come chiarisce lo stesso Ente bilaterale, *"la consegna ai lavoratori domestici da parte del datore di lavoro dei quaderni Ebincolf costituisce una delle forme attraverso la quale può realizzarsi l'informativa circa gli eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro domestico, così come stabilito dall'art. 27 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro di settore"*.

I quaderni citati sono cinque, e spiegano al dipendente qual è l'esatta modalità di svolgimento del Lavoro; essi trattano temi quali:

- la movimentazione e il sollevamento carichi;
- l'uso del gas in casa;
- le scale e gli sgabelli;
- la corrente elettrica in casa;
- la pulizia e l'igiene della casa.

Tali "quaderni" possono essere rinvenuti facilmente sul sito dell'ente bilaterale Ebincolf.

3.20 Infortunio sul lavoro e malattia professionale

I temi riguardanti l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale sono strettamente e inscindibilmente legati a quello trattato nel paragrafo precedente, ossia il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sebbene il principio "causa-effetto" possa non sempre essere quello "cattiva gestione degli obblighi di sicurezza = infortunio/malattia professionale", il legame tra queste due condizioni è estremamente alto, talmente alto che spesso una cattiva gestione dell'informazione sui rischi stessi nell'ambiente domestico, può comportare la contrazione di una malattia professionale o che possa occorrere un infortunio.

Si premette che **il lavoratore deve essere assoggettato alle forme assicurative e previdenziali previste dalla legge**, e ciò sia nel caso in cui il rapporto avvenga in regime di convivenza che nel caso in cui esso avvenga in regime di non convivenza.

Tralasciando le specifiche tutele stabilite per chi svolge lavori domestici in casa di cui alla Legge 3 dicembre 1999, n. 493, istitutiva dell'assicurazione contro gli infortuni domestici (se l'attività è prestata in maniera gratuita e senza vincolo di subordinazione ma solo per l'andamento della vita e dell'ambiente familiare), si specifica invece il caso in cui l'assicurazione debba essere pagata in quanto conseguenza di un rapporto di lavoro nell'ambito domestico.

Infatti, i lavoratori domestici in costanza di regolare assunzione hanno diritto alle **indennità relative all'assicurazione per malattie professionali ed infortuni**, in quanto una quota dei contributi versati dal datore di lavoro all'Inps copre l'assicurazione Inail contro – appunto – infortuni sul lavoro e malattie professionali.



Ricorda

In caso di pluralità di rapporti in capo allo stesso lavoratore le forme assicurative e previdenziali devono essere applicate da ciascun datore di lavoro.

Resta comunque **nullo ogni patto contrario** a quanto specificato dal CCNL con riferimento all'assicurazione dei lavoratori domestici.

Nel caso in cui un lavoratore domestico incorra in un infortunio sul lavoro ovvero in una malattia professionale, al lavoratore, a prescindere dalla convivenza o meno con il datore di lavoro, spetterà **la conservazione del posto di lavoro**, a seconda dell'anzianità di servizio:

- per **10 giorni di calendario**, superato il periodo di prova, in caso di anzianità fino a sei mesi;
- per **45 giorni di calendario**, in caso di anzianità da più di sei mesi e fino a due anni;
- per **180 giorni di calendario**, in caso di anzianità superiore a due anni.



Attenzione

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni decorrenti dall'evento.

Al lavoratore, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni e integrazioni.

Si ricorda ancora che **l'infortunio e la malattia professionale in periodo di prova o di preavviso sospendono la decorrenza** degli stessi.

Per comprendere la natura della problematica è anzitutto opportuno fare un distinguo tra:

- **infortunio**: un evento sorto per "causa violenta", ossia un fattore che opera dall'esterno nell'ambiente di lavoro, con azione intensa e concentrata nel tempo, il quale presenta le caratteristiche di efficienza, rapidità ed esterioresità; in sintesi, si ritiene una causa violenta ogni aggressione che dall'esterno danneggia l'integrità psico-fisica del lavoratore. L'infortunio è considerato "infortunio sul lavoro" quando:
 - avviene durante il lavoro;
 - si verifica per il lavoro.

Sono così **esclusi dalla tutela**, gli infortuni:

- conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro;
- simulati dal lavoratore;
- quelli le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore.

Continuano invece a essere **protetti da tutela gli eventi** che – seppur accaduti per imperizia, negligenza ovvero imprudenza del lavoratore – sono comunque **riconducibili a una condotta coerente con le finalità lavorative**;

- **malattia professionale**: è una patologia la cui causa agisce lentamente e progressivamente sull'organismo (detta anche "causa diluita" e non causa violenta e concentrata nel tempo, come nel caso dell'infortunio).

La causa deve comunque essere diretta ed efficiente, cioè in grado di produrre l'infermità in modo esclusivo o prevalente: il Testo Unico, infatti, parla di malattie contratte nell'esercizio e a causa delle lavorazioni rischiose.

Per le malattie professionali, quindi deve esistere un rapporto causale, o concausale, diretto tra il rischio professionale e la malattia, che può finanche essere l'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge (cd. "rischio ambientale").



Ricorda

Esistono poi **situazioni che vengono assimilate all'infortunio avvenuto sul lavoro**. Si ha infatti il caso degli **infortuni in itinere**.

Tali infortuni avvengono:

- durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro;
- durante il normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro (rapporti di lavoro plurimi);
- durante il tragitto abituale per la consumazione dei pasti, se non esiste una mensa aziendale (nel caso dei lavoratori domestici, se il dipendente osserva la pausa pranzo, che consuma fuori dall'ambiente di lavoro domestico).

Si segnala inoltre che le eventuali **interruzioni e deviazioni del normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa a eccezione di alcuni casi particolari**, ossia se vi siano condizioni di necessità o se le circostanze siano state previamente concordate con il datore di lavoro.

Quando il lavoratore domestico è **vittima di infortunio sul lavoro** (per tale si intende anche quello avvenuto nel tragitto casa-lavoro), deve recarsi nel minor tempo possibile al **pronto soccorso**, al quale dovrà essere specificato come e in che circostanza è avvenuto l'infortunio: ciò in quanto gli operatori sulla base della dichiarazione potranno comprendere se si tratta di infortunio sul lavoro e non di semplice malattia, in modo da aprire di conseguenza una pratica INAIL (sul certificato deve essere indicata la voce INAIL SI).

Così il processo si concretizzerà nelle seguenti fasi:

- visita in pronto soccorso, specificando le circostanze in cui è accaduto l'infortunio;
- apertura della pratica INAIL;
- tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro;
- denuncia all'INAIL da parte del datore di lavoro;
- indennità a carico del datore di lavoro (per i primi 3 giorni successivi all'evento);
- indennità a carico dell'INAIL a partire dal 4° giorno successivo all'infortunio e fino alla conclusione della prognosi.

Quanto detto è estremamente importante in quanto la malattia si differenzia dall'infortunio sul lavoro anche con riferimento a chi sopporta l'onere della retribuzione del lavoratore. Rimandando alla tratta-

zione specifica nelle pagine precedenti con riferimento alla malattia, si segnala che nel caso di infortunio sul lavoro **è l'INAIL che si occupa della gestione e dell'erogazione dell'indennità**, ma secondo tale criterio:

- il **giorno dell'infortunio e i primi tre giorni successivi** di infortunio, sono **a carico del datore di lavoro**; così il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi tre giorni di assenza per infortunio o malattia professionale;
- il **quarto giorno segna il passaggio dell'onere in capo all'INAIL**, cosicché a partire dal quarto giorno successivo all'incidente e per tutti i giorni di infortunio, l'indennità sarà a carico dell'INAIL.



Infortunio sul lavoro: gestione dell'indennità	
Giorno dell'evento	A carico del datore di lavoro
1° giorno (successivo all'evento)	A carico del datore di lavoro
2° giorno	A carico del datore di lavoro
3° giorno	A carico del datore di lavoro
Dal 4° giorno in poi	A carico dell'INAIL



Attenzione

L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di vitto e alloggio, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta solo nel caso in cui il lavoratore non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

A seguito dell'infortunio il lavoratore ha l'obbligo di dare **immediata notizia dell'infortunio** al datore di lavoro. Dal canto suo, il datore di lavoro deve denunciare tutti gli infortuni o malattie professionali nei seguenti termini:

- **entro le 24 ore** e telegraficamente per quelli mortali o presunti tali;
- **entro due giorni** dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni;
- **entro due giorni** dalla ricezione del relativo certificato di prosecuzione, per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.



Comunicazione dell'infortunio all'INAIL da parte del datore di lavoro	
Entro 24h (oltre che telegraficamente via fax o telegramma)	Infortuni mortali o presunti tali (o con prognosi superiore a 30 giorni)
Entro 2 giorni	A seguito di ricezione di certificato di infortunio o di malattia professionale, per gli eventi prognosticati non guaribili entro tre giorni.
	A seguito di ricezione di certificato di prosecuzione , per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro tre giorni ma non guariti entro tale termine.

La denuncia all'INAIL dovrà essere effettuata:

- su apposito modello predisposto dall'INAIL;
- corredata dal certificato medico.

Mentre in precedenza era necessario effettuare anche un'apposita denuncia all'autorità di Pubblica sicurezza, con Circolare n. 10 del 21 marzo 2016, l'INAIL fornisce chiarimenti sulle modifiche apportate con l'art. 21 D.Lgs. n. 151/2015, stabilendo così che **viene meno in capo al datore di lavoro, l'obbligo di denunciare con una comunicazione distinta l'infortunio all'Autorità di Pubblica Sicurezza**, in quanto sarà compito dell'Inail stesso comunicare alla Pubblica Sicurezza l'infortunio avvenuto, ma solamente nei casi in cui questo sia mortale o con prognosi superiore a 30 giorni. Resta fermo che **per i datori di lavoro che non sono tenuti per legge a dotarsi di PEC** (quali i privati cittadini datori di lavoro domestico) **e che inviano le denunce di infortunio con modalità non telematiche, permane l'obbligo di dare notizia all'autorità locale di pubblica sicurezza** dei dati relativi alle denunce, ma **solo** per gli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.

Qualora il lavoratore domestico sia colpito – a seguito dell'evento – da inabilità temporanea assoluta, a decorrere dal 4° giorno successivo a quello dell'infortunio e fino alla guarigione, viene pagata un'indennità giornaliera dall'INAIL, che comprende i giorni festivi, pari al:

- 60% della retribuzione convenzionale per i primi 90 giorni;
- 75% della retribuzione convenzionale dal 91° giorno in poi.



Esempio

La signora Anna cade dalla scala lunedì 15 maggio per imprudenza nello svolgimento delle attività richieste e subisce una frattura al braccio (come detto nelle pagine precedenti, la circostanza gode comunque di tutela in quanto riconducibile a una condotta coerente con le finalità lavorative).

A seguito della caduta ella si reca nel più vicino nosocomio per farsi visitare e specifica la circostanza in cui è avvenuto l'infortunio. Il personale apre così la pratica INAIL e nel certificato spunta la casella "INAIL SI". La prognosi del nosocomio è di 16 giorni di astensione dal lavoro.

A seguito di dimissioni dal Pronto Soccorso, la signora Anna dovrà comunicare immediatamente l'infortunio al datore di lavoro, il quale dovrà darne notizia all'INAIL entro due giorni dalla ricezione del relativo certificato di infortunio o di malattia professionale, in quanto l'evento prognosticato non è guaribile entro tre giorni.

Alla signora Anna spetterà così la relativa indennità per infortunio sul lavoro che le sarà erogata:

- per il 15 maggio (giorno dell'evento), e per i giorni 16,17,18 maggio: dal datore di lavoro;
- a partire dal 19 maggio e fino al 16° giorno di prognosi: dall'INAIL.

3.21 Servizio militare e richiamo alle armi

La Legge 10 giugno 1940 n. 653 prevede che per i lavoratori che vengono richiamati alle armi è prevista la corresponsione di un'indennità e la conservazione del posto di lavoro.

La Legge 3 maggio 1955 n. 370, ha poi esteso a tutti i lavoratori, pubblici e privati, la conservazione del posto di lavoro ed il riconoscimento del periodo trascorso come richiamato alle armi, considerandola a tutti gli effetti come **anzianità di servizio**.

Tale indennità **spetta anche per i lavoratori domestici**, in considerazione del fatto che il CCNL all'art. 31 espressamente prevede che debba farsi riferimento alle leggi che disciplinano la materia.

Sarà concesso il diritto all'indennità e alla conservazione del posto di lavoro se il lavoratore:

- è trattenuto sotto le armi dopo il compimento del normale periodo di leva;
- si è arruolato volontariamente, in caso di esigenze di carattere eccezionale;
- è riformato, chiamato per la prima volta alle armi;
- è rientrato in Patria dopo il compimento del 32° anno e chiamato per la prima volta alle armi in quanto in precedenza dispensato dal servizio militare perché residente all'estero.

Per ottenere l'indennità il soggetto deve:

- avere in essere un rapporto di lavoro;
- essere stato richiamato alle armi, sia per esercitazioni che per servizio, da parte di corpi militari e militarizzati (ad es. Croce Rossa).

L'indennità garantita dall'INPS spetta:

- per **l'intera retribuzione** ma solo per i primi due mesi del richiamo, e comunque per 2 mensilità nell'arco di un anno, anche se il lavoratore è richiamato per più volte;
- per **un importo pari alla differenza tra l'intera retribuzione e il trattamento militare**, qualora quest'ultimo sia di importo inferiore.

Il diritto all'indennità si prescrive comunque nel termine massimo di due anni dalla data di termine del periodo di richiamo alle armi.

3.22 Trasferimenti

Qualora il datore di lavoro trasferisca il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa (di solito proprio la residenza) in un altro comune, il lavoratore ha diritto ad essere preavvisato per iscritto almeno 15 giorni prima del trasferimento.

Il lavoratore che subisce il trasferimento ha però alcune prerogative. Egli infatti:

- per i primi 15 giorni di assegnazione alla nuova sede di lavoro, avrà diritto a una **diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto** afferente tale periodo;
- avrà diritto al **rimborso delle spese di viaggio e trasporto** per sé ed i propri effetti personali, ove alle stesse non provveda direttamente il datore di lavoro.

Il lavoratore può anche decidere di non essere d'accordo con il trasferimento, e in tal caso ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso, ove non sia stato rispettato il termine di 15 giorni prima del trasferimento medesimo.



Esempio

Carolina, lavoratrice domestica convivente, viene informata dal datore di lavoro dell'imminente trasferimento e acconsente al medesimo. Il trasferimento avverrà nel mese successivo (quindi oltre i 15 giorni minimi di preavviso). A seguito del trasferimento le spetterà il rimborso delle spese di viaggio e trasporto dei suoi beni, non garantiti dal datore di lavoro, oltre che – per i primi 15 giorni di lavoro nella nuova sede – oltre alla retribuzione globale di fatto, anche una diaria pari al 20% della medesima.

3.23 Trasferte

Nella lettera di assunzione il datore di lavoro deve espressamente inserire:

- sia il luogo di effettuazione della prestazione lavorativa;
- che la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte).

Infatti, il lavoratore – quando è convivente – è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro:

- a recarsi in trasferta;
- ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli è addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie.

In tali località il lavoratore fruirà comunque dei riposi settimanali.

Inoltre, in tale circostanza il lavoratore dovrà ricevere:

- il **rimborso** delle eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto in tali occasioni;
- una **diaria giornaliera**, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, di cui alla tabella A allegata al CCNL, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta ovvero si sia recato in soggiorni temporanei, salvo il caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.



Riferimenti normativi

- L. 30 dicembre 2018, n. 145
- L. 28 giugno 2012, n. 92
- D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151
- L. 15 luglio 1996, n. 604, art. 10
- D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403
- L. 20 maggio 1970, n. 300
- D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124
- L. 2 aprile 1958, n. 339
- Legge 3 maggio 1955, n. 370
- L. 10 giugno 1940, n. 653
- Costituzione, art. 36
- Codice civile, art. 2096
- INPS, Circolare 21 gennaio 2016, n. 10
- INPS, Messaggio 19 maggio 2008, n. 1621

4. Retribuzione e prospetto paga

In tema di retribuzione, non si può prescindere dal citare il principio base sul quale si fonda il nostro ordinamento giuridico, ossia l'art. 36 della Costituzione. Come noto, "il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi".

4.1 Premessa

La prima domanda che ci si pone in caso di assunzione di un lavoratore è, senza dubbio, il costo che bisogna sopportare in cambio della prestazione lavorativa. È possibile trovare la risposta nell'art. 2070 cod. civ., il quale stabilisce che, preliminarmente, occorre individuare il contratto collettivo di appartenenza del lavoratore dipendente. Per stabilire quale CCNL applicare, bisogna determinare con esattezza l'attività effettivamente prestata dal datore di lavoro.

Una volta scelto il CCNL da applicare al lavoratore è possibile determinare la retribuzione da erogare al lavoratore, in funzione della categoria, livello e mansione assegnata.

4.2 Elementi del prospetto paga

Il CCNL per il personale domestico all'art. 34 stabilisce espressamente quali sono le voci fisse che compongono la retribuzione del lavoratore. In particolare, nella busta paga bisogna indicare:

- la **retribuzione minima contrattuale**;
- eventuali **scatti di anzianità**;
- eventuale **compenso sostitutivo di vitto e alloggio**;
- eventuale **superminimo**.



Ricorda

Per i lavoratori inquadrati con il livello D e D super occorre aggiungere un'ulteriore voce, denominata **indennità di funzione**. Tale indennità è pari, per l'anno 2025, a **197,95 euro**.

La retribuzione spetta mensilmente. A tal fine, il datore di lavoro deve predisporre un prospetto paga in **duplice copia**:

- **una per il lavoratore**, firmata dal datore di lavoro;
- **e l'altra per il datore di lavoro**, firmata dal lavoratore.

**Attenzione**

È necessario indicare nel prospetto paga se l'eventuale superminimo sia una condizione di miglior favore **"ad personam" non assorbibile**. Si ricorda, a tal proposito, che il superminimo non assorbibile non va a diminuire la retribuzione base man mano che la stessa aumenta per effetto dei miglioramenti retributivi previsti dal contratto collettivo.

Altre voci che devono comparire nella busta paga sono i compensi per:

- le ore straordinarie prestate;
- le festività;
- nonché le trattenute per oneri previdenziali.

Oltre alla consegna della busta paga, il datore di lavoro è tenuto anche a rilasciare **un'attestazione** dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno. Tale documento deve essere rilasciato:

- almeno **30 giorni prima** della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi;
- oppure in occasione della **cessazione del rapporto di lavoro**.

Dunque, per i lavoratori domestici non vige l'obbligo di rilascio della CU (Certificazione Unica), come per i lavoratori subordinati o autonomi, essendo possibile rilasciare semplicemente un documento nel quale indicare tutte le somme erogate.

**Ricorda**

Il datore di lavoro può predisporre la busta in **forma libera**, senza rispettare tutte quelle norme che contraddistinguono i lavoratori subordinati per i quali vigono particolari regole ai fini dell'elaborazione del LUL (Libro Unico del Lavoro). Dunque, unico obbligo è quello di indicare le predette voci obbligatorie.

**Adempimenti del datore di lavoro domestico**

Mensilmente	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione della busta paga in forma libera. • I dati obbligatori da indicare sono: retribuzione minima contrattuale, eventuali scatti di anzianità, eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio, eventuale superminimo, ore straordinarie prestate, festività, trattenute per oneri previdenziali. • Non bisogna seguire le regole dei lavoratori subordinati.
30gg antecedenti la dichiarazione dei redditi o all'atto della cessazione del rapporto	<ul style="list-style-type: none"> • Rilasciare un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno. • Non vi è l'obbligo di rilascio della CU.

Di seguito, si riporta un fac simile di modello di busta paga che può essere utilizzato dai datori di lavoro domestici.

4.3 Minimi retributivi

In data 29 gennaio 2025, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato siglato, dalla Commissione Nazionale per l'aggiornamento retributivo, l'accordo sui nuovi minimi retributivi relativi al lavoro domestico derivanti dalla variazione del costo della vita stimata dall'ISTAT. Il verbale di accordo, in particolare, reca la tabella con gli importi minimi retributivi ed i valori convenzionali dell'indennità di vitto e alloggio applicabili, **con decorrenza 1° gennaio 2025**, nei confronti del personale domestico. Il verbale di accordo è stato sottoscritto dalle seguenti sigle sindacali: FIDALDO, DOMINA, FEDERCOLF, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS.

L'art. 45 del CCNL per il personale domestico (8 settembre 2020) prevede la costituzione di una Commissione nazionale presso il Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni dei datori di lavoro stipulanti il predetto contratto collettivo nazionale del lavoro. Ciascuna organizzazione sindacale dei lavoratori e ciascuna associazione dei datori di lavoro designa il proprio rappresentante nella Commissione, la quale delibera all'unanimità.

Al riguardo, l'art. 38 del contratto collettivo per il personale domestico prevede che le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, sono modificati, da parte della predetta Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo, secondo le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate dall'ISTAT **al 30 novembre di ogni anno**.



Approfondimenti

Per quest'anno, e dunque **con decorrenza 1° gennaio 2025**, la Commissione ha aggiornato le **tabelle A, B, C, D, E, F e G**, comprensive dei valori convenzionali di vitto e alloggio sulla base degli aumenti contrattuali e dei dati ISTAT rilevati a novembre 2024 (**0,96%**) secondo quanto previsto dal citato art. 38.

Dunque, il nuovo indice ISTAT che misura, con cadenza annuale, il caro vita, influisce in maniera positiva sulle retribuzioni minime spettanti – **a decorrere dai periodi di paga da gennaio a dicembre 2025** – nei confronti del personale domestico.

Ma di quanto aumentano le retribuzioni per il personale domestico? Non è possibile dare una risposta univoca, in quanto varia in base a diverse variabili, come il livello di inquadramento, se si tratta di lavoratori conviventi o non conviventi, se la persona da assistere è autosufficiente o meno, oppure ancora, se il lavoratore effettua anche l'assistenza notturna.

In via generale, l'incremento oscilla **da un minimo di circa 7 euro per il livello più basso a 13,37 euro** per l'inquadramento più alto, riservato a chi assiste persone non autosufficienti.



Esempio

Facciamo qualche esempio:

- per un lavoratore convivente di livello A (quello più basso), si realizza un aumento mensile di 7 euro;
- mentre per un lavoratore, sempre convivente, di livello DS (il più alto), l'aumento è di 9,55 euro;
- per le baby sitter che assistono bambini sopra i 3 anni (livello BS) lo stipendio mensile aumenta di 5,54 euro;

- per le badanti si realizza un incremento di 10,82 euro in più al mese, se inquadrante con livello CS;
- per gli assistenti notturni che assistono persone autosufficienti, l'importo mensile sale da quest'anno da 1.143,60 a 1.154,58 euro;
- ed infine, per l'assistenza di persone non autosufficienti, l'importo è pari a 1.308,53 euro per un livello CS e 1.616,46 euro per un livello DS.

Di seguito, si riporta la nuova tabella vigente a partire **dal 1° gennaio 2025**.

	TABELLA A	TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D	TABELLA E	TABELLA G
Livelli	Lavoratori conviventi	Lavoratori di cui all'art. 15 – 2° comma	Lavoratori non conviventi*	Assistenza notturna	Presenza notturna	Assistenza non autosufficienti (supplenti)*
Livello A	€ 736,25		€ 5,35			
Livello AS	€ 870,13		€ 6,30			
Livello B	€ 937,06	€ 669,32	€ 6,68			
Livello BS	€ 1.003,99	€ 702,81	€ 7,10	€ 1.154,58		
Livello C	€ 1.070,94	€ 776,40	€ 7,49			
Livello CS	€ 1.137,86		€ 7,91	€ 1.308,53		€ 8,49
Livello D	€ 1.338,65 + indennità € 197,95		€ 9,12			
Livello DS	€ 1.405,58 + indennità 197,95		€ 9,50	€ 1.616,46		€ 10,25
Livello unico					€ 773,06	
* Valori orari.						

TABELLA F				
Livelli	Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio	Totale
Indennità vitto e alloggio	€ 2,31	€ 2,31	€ 1,98	€ 6,60

Per comprendere meglio quanto un datore di lavoro domestico andrà a pagare ogni mese in più rispetto allo scorso anno, si riporta esclusivamente l'importo della **variazione mensile**.



DIFFERENZA MINIMI RETRIBUTIVI TRA IL 2024 E IL 2025 - VARIAZIONE MENSILE -						
	TABELLA A	TABELLA B	TABELLA C	TABELLA D	TABELLA E	TABELLA G
Livelli	Lavoratori conviventi	Lavoratori di cui all'art. 15 - 2° comma	Lavoratori non conviventi*	Assistenza notturna	Presenza notturna	Assistenza non autosufficienti (supplenti)*
Livello A	€ 7,00		€ 0,05			
Livello AS	€ 8,27		€ 0,06			
Livello B	€ 8,91	€ 6,36	€ 0,06			
Livello BS	€ 9,55	€ 6,71	€ 0,07	€ 10,98		
Livello C	€ 10,18	€ 7,38	€ 0,07			
Livello CS	€ 10,82		€ 0,08	€ 12,44		€ 0,08
Livello D	€ 12,73 + indennità € 1,88		€ 0,09			
Livello DS	€ 13,37+ indennità 1,88		€ 0,09	€ 15,37		€ 0,10
Livello unico					€ 7,35	
* Valori orari.						



TABELLA F				
Livelli	Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio	Totale
Indennità vitto e alloggio	€ 0,03	€ 0,03	€ 0,02	€ 0,08

4.4 Vitto e alloggio

L'art. 35 del CCNL per il personale domestico dispone che al personale convivente spettano le prestazioni in natura di **vitto e alloggio**.



Approfondimenti

La prestazione in natura assolve, in particolare, a una duplice funzione:

- al lavoratore viene assicurata una alimentazione sana e sufficiente. Ciò in relazione al fatto che l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso;
- il datore di lavoro fornisce al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

Se il lavoratore è assente dal lavoro per un periodo più o meno lungo (come ad esempio, ferie, congedi, malattia, ecc.), e quest'ultimo non fruisce per tali periodi di vitto e alloggio, ha diritto a un'**indennità sostitutiva**, che si aggiunge alla base oraria della retribuzione ai fini della determinazione del contributo da versare.

Per l'anno 2023, i valori dell'**indennità di vitto e alloggio** sono stati così determinati:



TABELLA F			
Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio	Totale
€ 2,31	€ 2,31	€ 1,98	€ 6,60



Il caso

Come si determina l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio su base mensile?

A tal fine, bisogna semplicemente moltiplicare il valore convenzionale di 5,61 euro e moltiplicarlo per i giorni in cui il lavoratore ha lavorato. Dopodiché bisogna dividere l'importo per le ore mensili prestate.



Esempio

Una badante convivente, nel mese di febbraio 2025, ha lavorato per 26 giorni, per un numero complessivo di 208 ore. Per determinare la quota oraria dell'indennità di vitto e alloggio da aggiungere alla retribuzione base orario, occorre effettuare il seguente calcolo:

- $6,60 \times 26 = 171,60$ euro;
- $171,60 / 208 = \mathbf{0,83}$ euro.

**Attenzione**

L'indennità di vitto spetta anche al personale convivente se presta la sua attività in maniera continuativa sul posto di lavoro, e per un periodo pari o superiore alle 6 ore giornaliere.

Nella seguente tabella si riportano i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio relativi agli anni passati, che costituiscono un elemento retributivo utile ai fini del calcolo dei diversi istituti contrattuali.



Decorrenza	Pasto	Alloggio	Totale (due pasti + alloggio)
01/10/1982	800 Lire	400 Lire	2.000 Lire
01/10/1983	850 Lire	400 Lire	2.100 Lire
01/10/1984	1.000 Lire	600 Lire	2.600 Lire
01/04/1985	1.040 Lire	620 Lire	2.700 Lire
01/10/1985	1.070 Lire	620 Lire	2.760 Lire
01/04/1986	1.104 Lire	639 Lire	2.747 Lire
01/10/1986	1.110 Lire	660 Lire	2.880 Lire
01/04/1987	1.130 Lire	670 Lire	2.930 Lire
01/10/1987	1.150 Lire	680 Lire	2.980 Lire
01/04/1988	1.350 Lire	800 Lire	3.500 Lire
01/10/1988	1.380 Lire	820 Lire	3.580 Lire
01/04/1989	1.440 Lire	850 Lire	3.730 Lire
01/10/1989	1.480 Lire	870 Lire	3.830 Lire
01/04/1990	1.530 Lire	900 Lire	3.960 Lire
01/10/1990	1.570 Lire	920 Lire	4.060 Lire
01/04/1991	1.630 Lire	950 Lire	4.210 Lire
01/10/1991	1.670 Lire	980 Lire	4.320 Lire
01/04/1992	1.730 Lire	1.010 Lire	4.470 Lire
01/07/1992	1.900 Lire	1.200 Lire	5.000 Lire
01/10/1992	1.940 Lire	1.220 Lire	5.100 Lire
01/04/1993	1.980 Lire	1.250 Lire	5.210 Lire
01/10/1993	2.020 Lire	1.270 Lire	5.310 Lire
01/04/1994	2.070 Lire	1.300 Lire	5.440 Lire
01/10/1994	2.100 Lire	1.320 Lire	5.520 Lire
01/04/1995	2.170 Lire	1.360 Lire	5.700 Lire
01/10/1995	2.220 Lire	1.390 Lire	5.830 Lire



Decorrenza	Pasto	Alloggio	Totale (due pasti + alloggio)
01/04/1996	2.260 Lire	1.420 Lire	5.940 Lire
16/07/1996	2.300 Lire	2.000 Lire	6.600 Lire
01/01/1997	2.320 Lire	2.020 Lire	6.660 Lire
01/01/1998	2.360 Lire	2.050 Lire	6.770 Lire
01/01/1999	2.400 Lire	2.080 Lire	6.880 Lire
01/01/2000	2.450 Lire	2.120 Lire	7.020 Lire
01/04/2001	1,40 Euro	1,21 Euro	4,01 Euro
01/01/2002	1,431 Euro	1,239 Euro	4,101 Euro
01/01/2003	1,47 Euro	1,272 Euro	4,212 Euro
01/01/2004	1,505 Euro	1,303 Euro	4,313 Euro
01/01/2005	1,531 Euro	1,325 Euro	4,387 Euro
01/01/2006	1,559 Euro	1,349 Euro	4,467 Euro
01/03/2007	1,637 Euro	1,416 Euro	4,69 Euro
01/01/2008	1,666 Euro	1,441 Euro	4,773 Euro
01/01/2009	1,709 Euro	1,478 Euro	4,896 Euro
01/01/2010	1,720 Euro	1,490 Euro	4,930 Euro
01/01/2011	1,75 Euro	1,52 Euro	5,02 Euro
01/01/2012	1,81 Euro	1,57 Euro	5,19 Euro
01/01/2013	1,85 Euro	1,61 Euro	5,31 Euro
01/01/2014	1,88 Euro	1,63 Euro	5,39 Euro
01/01/2015	1,90 Euro	1,64 Euro	5,44 Euro
01/01/2016	1,91 Euro	1,66 Euro	5,48 Euro
01/01/2017	1,91 Euro	1,66 Euro	5,48 Euro
01/01/2018	1,93 Euro	1,67 Euro	5,53 Euro
01/01/2019	1,96 Euro	1,69 Euro	5,61 Euro
01/01/2020	1,96 Euro	1,69 Euro	5,61 Euro
01/01/2021	1,96 Euro	1,69 Euro	5,61 Euro
01/01/2022	2,03 Euro	1,75 Euro	5,81 Euro
01/01/2023	4,52 Euro	1,95 Euro	6,47 Euro
01/01/2024	4,56 Euro	2,28 Euro	6,84 Euro
01/01/2025	4,62 Euro	1,98 Euro	6,60 Euro

4.5 Tredicesima mensilità

Così come per la generalità dei lavoratori subordinati, anche al personale addetto ai servizi domestici è corrisposta la c.d. **tredicesima mensilità**, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 940/1953, che si richiama di seguito:

- *"A tutti gli addetti ai servizi domestici compete una tredicesima mensilità di retribuzione di importo uguale ad una mensilità della sola retribuzione in danaro; da corrispondersi entro il mese di dicembre di ogni anno e con inizio dal 1953. Per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno intero di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro".*

La disposizione normativa appena riportata è attuata per mezzo dell'art. 37 del CCNL per il personale domestico, il quale afferma che la retribuzione si compone di **13 mensilità**. Infatti è prevista la corrispondenza, **entro il mese di dicembre**, di una gratifica natalizia, nella misura di **una mensilità di retribuzione globale di fatto** (comprensiva dell'indennità di vitto e alloggio), frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno.



Ricorda

Si considera mese intero la frazione di mese **pari o superiore a 15 giorni**. Inoltre, la tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, nei limiti del periodo di conservazione del posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.



Esempio

Una lavoratrice domestica è stata assunta il 20 febbraio 2025, con una paga mensile pari a 1.000 euro. Si presume che la stessa presti servizio fino a fine anno. In tal caso, le mensilità da conteggiare ai fini del calcolo della tredicesima mensilità sono pari a 10, poiché nel mese di febbraio la lavoratrice è impiegata per meno di 15 giorni di lavoro. Pertanto, i mesi utili al calcolo della tredicesima sono: marzo, aprile, maggio, giugno, luglio, agosto, settembre, ottobre, novembre e dicembre. Nel caso in esempio, la tredicesima si calcola nel seguente modo:

- $(1.000 \text{ euro} \times 10) / 12 = \mathbf{833,33 \text{ euro}}$.



Il caso

E se il lavoratore domestico presta la propria attività lavorativa per più famiglie? Come si calcola la tredicesima in questi casi?

In tale fattispecie, ciascun datore di lavoro deve calcolare la tredicesima in base alla paga oraria, più quella di vitto e alloggio.



Esempio

Si presume che una lavoratrice abbia una paga oraria di 9 euro, più 1 euro di vitto e alloggio. In tal caso, la tredicesima deve essere calcolata come segue:

- $(10 \text{ euro} / 12) = 0,83 \text{ euro}$.

Dunque, ai 10 euro (composti dalla paga oraria più il vitto e alloggio), bisogna aggiungere 0,83 euro a titolo di tredicesima.

4.6 Scatti di anzianità

Gli **scatti di anzianità** sono una voce dello stipendio, che vanno quindi ad aggiungersi alle altre voci fisse di cui si compone la retribuzione mensile del dipendente. Essi non sono regolamentati da alcuna norma ma sono disciplinati direttamente dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL). Infatti, il valore economico, il tempo necessario ad agganciare lo scatto, le modalità di erogazione e ogni altro aspetto legato alla disciplina degli scatti di anzianità va reperito all'interno del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al singolo rapporto di lavoro.



Approfondimenti

Il diritto a vedersi riconosciuti in busta paga gli scatti di anzianità matura **quando il lavoratore raggiunge una determinata anzianità di servizio** presso un medesimo datore di lavoro. La presenza degli scatti di anzianità è verificabile, ogni mese dal lavoratore, all'interno della busta paga che gli viene consegnata dal datore di lavoro. In sostanza, al passare di un certo lasso di tempo alle dipendenze di un datore di lavoro, il lavoratore riceve un aumento in busta paga, che prende appunto il nome di "**scatto di anzianità**".

L'importo degli scatti di anzianità varia, generalmente, in base alla qualifica e al livello di inquadramento del dipendente. Inoltre, ogni contratto collettivo, prevede un diverso lasso di tempo necessario ad ottenere lo scatto. Di solito, gli scatti di anzianità maturano ogni due o tre anni e decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio o il triennio di anzianità. Come detto, tuttavia, ogni impresa ed ogni dipendente dovrà consultare il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al proprio rapporto lavorativo per conoscere la disciplina degli scatti di anzianità che gli si applica.



Attenzione

Nel CCNL per il personale domestico gli scatti di anzianità sono disciplinati dall'art. 36, il quale prevede che:

- ogni lavoratore ha diritto ad un aumento del **4% sul minimo tabellare**, per massimo **7 scatti biennali**.

Inoltre, gli scatti biennali di anzianità **non sono assorbibili** da eventuali retribuzioni comunque superiori ai minimi contrattuali.

Dunque è possibile trarre principalmente due aspetti:

- **l'importo dello scatto non è uguale per tutti i livelli**, poiché si applica un 4% in più sulla retribuzione minima;

- per poter fruire appieno di tutti gli scatti, il lavoratore deve avere **un'anzianità di servizio di almeno 14 anni**.

Nella seguente tabella si simula l'andamento degli scatti di anzianità, nei diversi livelli, in relazione all'assunzione – a decorrere dal 1° gennaio 2025 – di un lavoratore convivente.



Liv.	1° scatto (1/2027)	2° scatto (1/2029)	3° scatto (1/2031)	4° scatto (1/2033)	5° scatto (1/2035)
A	29,45 €	30,63 €	31,85 €	33,13 €	34,45 €
AS	34,81 €	36,20 €	37,65 €	39,15 €	40,72 €
B	37,48 €	38,98 €	40,54 €	42,16 €	43,85 €
BS	40,16 €	41,77 €	43,44 €	45,17 €	46,98 €
C	42,84 €	44,55 €	46,33 €	48,19 €	50,11 €
CS	45,51 €	47,33 €	49,23 €	51,20 €	53,25 €
D	53,55 €	55,69 €	57,92 €	60,23 €	62,64 €
DS	56,22 €	58,47 €	60,81 €	63,24 €	65,77 €



Esempio

La Sig. Maria Rossi viene assunta il 1° febbraio 2025 da una famiglia come baby sitter, inquadrandola con il livello BS. Il suo stipendio minimo mensile è pari a € 1.003,99. L'importo mensile della lavoratrice si modificherà nel corso degli anni, per via degli scatti di anzianità, nel seguente modo:

- febbraio 2027: 1.044,15 euro (primo scatto);
- febbraio 2029: 1.085,92 euro (secondo scatto);
- febbraio 2031: 1.129,35 euro (terzo scatto);
- febbraio 2033: 1.174,53 euro (quarto scatto);
- febbraio 2035: 1.221,51 euro (quinto scatto);

4.7 Il prospetto paga

La busta del personale domestico, così come quella rivolta alla generalità dei lavoratori subordinati, è composta dalle seguenti sezioni:

1. testa del cedolino;
2. corpo del cedolino;
3. dati riepilogativi e netto a pagare.

4.7.1 Testa del cedolino

La testa del cedolino contiene:

- i dati identificativi del datore di lavoro e lavoratore;
- il periodo di paga in esame;

- e gli elementi che compongono la retribuzione del lavoratore domestico.

Datore di lavoro: Rossi Mario Dei Mille 88046 Lamezia Terme (Cz) Cod.Fisc.: RSSMRO83E01M208Z				Collaboratore: Verdi Maria xx settembre 88046 Lamezia Terme (cz) Cod.Fisc.: VRDMRA89F14M208E				
Data Assunzione 17/01/2019	Data Cessazione	Scad.T.Determ.	Scatti: 0	Scatto Preced.:	Pross. Scatto: 01/02/2021	Mese di retribuzione: Gennaio 2019		
% Part-time	Livello AS	Convivenza No	Indennità vitto e alloggio: Pranzo: 0,00 Cena: 0,00 Alloggio: 0,00		Base Oraria 5,45			Codice INPS rapp.domestico
Paga Base 5,45	Ind.Funz.	Scatti Anz.			Str.Forfett.	Ind.Assorb.	Acc.Fut.A.	Retribuzione Totale: 5,45
Rateo Ferie:		Rateo 13a:		Rateo TFR:				

4.7.2 Corpo del cedolino

La seconda sezione, chiamata "corpo del cedolino", contiene l'indicazione:

- della retribuzione mensile;
- del contributo previdenziale a carico del datore di lavoro;
- e le eventuali variabili di presenza/assenza verificatesi nel mese in esame, dovute essenzialmente ad eventi come ad esempio ferie, permessi retribuiti, malattia, maternità, ecc.

Cod.	Descrizione	Tempo	Valore	Competenze	Trattenute
1	Ore ordinarie	88,00	5,45	479,60	
800	***Cas.sa Golf Datore di lavoro	56,00	1,12		

4.7.3 Dati riepilogativi e netto a pagare

Infine, l'ultima sezione della busta paga contiene l'indicazione;

- il numero delle ore retribuite nel mese;

4. Retribuzione e prospetto paga

Giorno:	1 M	2 M	3 G	4 V	5 S	6 D	7 L	8 M	9 M	10 G	11 V	12 S	13 D	14 L	15 M	
Causale:																
	16 M	17 G	18 V	19 S	20 D	21 L	22 M	23 M	24 G	25 V	26 S	27 D	28 L	29 M	30 M	31 G
		8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8

Legenda: A=Assenza, AD=Aspettativa, D=Donazione sangue, F=Festività, FE=Ferie, I=Infortunio, LD=Lavoro Domenicale, M=Malattia, MO=Maternità obbligatoria, N=Lavoro notturno, P=Permesso retribuito, RX=Recupero, SF=Straordinario festivo, V=Ore viaggio.

- l'importo lordo, il contributo previdenziale a carico del collaboratore, le ferie godute e residue, i ratei di tredicesima maturati, il TFR maturato e il netto da pagare.

Importo Lordo	Contr.carico coll.	Cas.sa Colf	H. Lavorate	H. Contributi	Arrot.Prec.	Arrot. Attuale	Netto da Pagare 464,00
479,60	16,00	0,56	88,00	56,00		0,96	
Ferie Arretrate	Ferie Anno Corr.	Ferie Godute	Ferie Residue	Ratei 13a:	Settimane INPS retribuite:		
GG:	GG: 2,17	GG:	GG: 2,17	1,00	1: 2: 3: 4: 5:	Si Si	
Progr.Imp.Lordo	Prog.INPS Coll.	Prog.CassaColf	Pr.GG.Malattia	TFR Anno Prec.	TFR Anno Corr.	Retribuz. a TFR	Progr.Repr. TFR
479,60	16,00	1,68			35,53	479,60	479,60

- infine, un apposito spazio è riservato per l'apposizione delle firme del datore di lavoro e lavoratore.

<p>Ai sensi dell'art. 32 del CCNL lavoratori domestici si rilascia sottoscritto il presente cedolino paga:</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>Firma del datore di lavoro</i></p>	<p>Confermo le ore lavorate e, se in contanti, il ricevimento della somma sopra esposta, corrispettivo del mese di Gennaio 2019</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;"><i>Data</i></p> <p style="text-align: right;">_____</p> <p style="text-align: right;"><i>Firma del lavoratore</i></p>
--	---



Riferimenti normativi

- L. 27 dicembre 1953, n. 940, art. 1
- Codice civile, art. 2070

5. Aspetti previdenziali e assicurativi

All'atto dell'iscrizione del rapporto di lavoro sul portale dell'INPS, il sistema telematico provvede ad assegnare un codice sul quale determinare i contributi previdenziali.
Il costo contributivo è subordinato alla paga oraria riconosciuta al personale domestico.

5.1 Premessa

Ai fini della determinazione dei contributi INPS, occorre tenere conto della **paga oraria** la quale è composta:

- dalla **retribuzione oraria** concordata tra le parti;
- dalla **tredicesima mensilità** (in misura oraria);
- e dal **valore convenzionale del vitto e dell'alloggio** (in misura oraria).

5.2 Calcolo importo contributivo

Per calcolare l'importo dei contributi dovuti per ciascun trimestre si deve moltiplicare:

- il **contributo orario** per il **numero delle ore retribuite nel trimestre** al quale si riferisce il versamento.

Per determinare il **contributo orario**, invece, occorre fare riferimento a delle fasce orarie di retribuzione, in corrispondenza delle quali viene determinato un importo orario per il versamento dei contributi. Infatti, se l'orario di lavoro:

- **non supera le 24 ore a settimana**, il contributo è commisurato a tre diverse fasce di retribuzione;
- **supera le 24 ore a settimana**, il contributo orario è fisso per tutte le ore retribuite.



Esempio

Prendendo a riferimento la retribuzione oraria di 8,66 euro (comprensiva della quota di tredicesima) il datore di lavoro dovrà pagare per l'anno 2025 un contributo orario di 1,68 euro (di cui 0,42 euro a carico del datore di lavoro).

L'importo del contributo orario va moltiplicato per il numero delle ore retribuite nel trimestre.

5.2.1 Calcolo ore retribuite nel trimestre

Ai fini del calcolo delle **ore retribuite nel trimestre**, bisogna moltiplicare quelle retribuite ogni settimana per le settimane del trimestre in pagamento.



Attenzione

La settimana lavorativa di riferimento va **dalla domenica al sabato**. Le ore retribuite nei giorni successivi all'ultimo sabato del trimestre considerato, si aggiungono a quelle del trimestre solare successivo.

Se dalla somma delle ore e delle frazioni di ora si ottiene un numero non intero, il numero stesso deve essere arrotondato all'unità superiore.

Si precisa che ogni trimestre non è sempre composto da 13 settimane (52 settimane = 1 anno diviso quattro trimestri = 13 settimane) ma dipende dal numero dei sabati compresi nel trimestre. Questo numero indica le settimane cui fare riferimento per il versamento dei contributi.



Esempio

Se il collaboratore domestico lavora 24 ore a settimana:

• 24 ore x 13 sabati (13 settimane) = 312 è il totale delle ore lavorate nel trimestre.

Le ore retribuite nei giorni successivi all'ultimo sabato del trimestre considerato vanno aggiunte a quelle del trimestre solare successivo.

5.2.2 Retribuzione oraria effettiva

La **retribuzione oraria effettiva** si ottiene sommando alla retribuzione mensile o oraria un dodicesimo per il rateo di tredicesima. Si ricorda che la retribuzione da indicare al momento dell'assunzione è costituita dalla somma del valore erogato in denaro e del valore convenzionale del vitto e alloggio, quando dovuto.



Esempio

Prendiamo il caso di una paga oraria comprensiva soltanto di tredicesima.

Se il lavoratore percepisce una retribuzione di 8,00 euro all'ora, la quota oraria di tredicesima è data dalla retribuzione oraria (8,00) diviso 12. Si ottiene così un importo di 0,66 euro (quota di tredicesima) che va sommato alla paga oraria di 8,00 euro. L'importo ottenuto, di 8,66 euro, è quello da prendere a riferimento per l'individuazione della fascia retributiva e del relativo contributo da versare.



Esempio

Ipotizziamo ora una paga oraria comprensiva anche di vitto e alloggio.

Se un lavoratore domestico, che percepisce una retribuzione di 8,00 euro all'ora, ha lavorato 26 giorni nel mese, per un numero complessivo di 170 ore, si moltiplica 6,60 (indennità giornaliera totale di vitto e alloggio per l'anno 2025) x 26 giorni ed il risultato si divide per 170 ore; l'importo ottenuto (in questo caso 1,01) rappresenta la quota oraria dell'indennità di vitto e alloggio da aggiungere alla retribuzione oraria. Dividendo per 12 la somma di queste due voci (paga oraria e indennità di vitto e alloggio) si ottiene la quota oraria di tredicesima.

Riassumendo, la **retribuzione oraria effettiva** di riferimento per l'individuazione della fascia retributiva e del relativo contributo da versare, corrisponderà a:

- 8 euro (paga oraria) + 1,01 (vitto e alloggio) + 0,66 (tredicesima) = 9,67 euro.



Attenzione

Si ricorda che gli esempi sono riferiti ad una paga oraria, in quanto per legge il contributo da versare all'INPS è esclusivamente orario. Pertanto nei casi in cui la retribuzione sia settimanale, quindicinale o mensile, il datore di lavoro deve sempre ricondurre la retribuzione all'importo orario, dividendo la paga erogata nel periodo per il numero di ore retribuite nello stesso arco temporale.

5.2.3 Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di **cessazione del rapporto di lavoro** devono essere versati anche i contributi relativi a ferie maturate ma non fruita ed al preavviso. Il versamento dei contributi deve essere effettuato entro i dieci giorni successivi alla data di cessazione, tenendo comunque conto delle settimane che devono essere retribuite e contribuite, anche se non corrispondono all'attività lavorativa. Il versamento eseguito in ritardo comporta l'applicazione di sanzioni da parte dell'INPS.



Attenzione

Il contributo di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato previsto al comma 31, art. 2, legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificato dal comma 250, art. 1, legge 24 dicembre 2012, n. 228, **non si applica al rapporto di lavoro domestico**.

5.3 Tabelle contributive

L'INPS, con la Circolare n. 29 del 30 gennaio 2025, ha comunicato le fasce di retribuzione, su cui calcolare i contributi dovuti, per l'anno 2025, ai lavoratori domestici.

L'aggiornamento, in particolare, ha tenuto conto dell'indice di variazione dei prezzi al consumo stimato dall'Istat per famiglie di operai ed impiegati (FOI), risultato nella misura **del +0,8%** per il biennio 2023-2024.



Ricorda

Restano in vigore gli esoneri previsti ai sensi dell'art. 120 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, con decorrenza 1° febbraio 2001, nonché gli esoneri istituiti ai sensi dell'art. 1, co. 361 e 362, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, con decorrenza 1° gennaio 2006, come indicato nella circolare n. 19/2006. Si conferma, pertanto, la minore aliquota contributiva dovuta per la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) dai datori di lavoro soggetti al contributo CUAF che, ovviamente, incide sull'aliquota complessiva.

Da chi è dovuto il contributo CUAF?

Il contributo CUAF (Cassa Unica Assegni Familiari) è dovuto **per tutti i rapporti di lavoro domestico**, salvo il caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e di rapporto tra parenti o affini entro il terzo grado, e conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge.

5.3.1 Il contributo addizionale

L'art. 2, comma 28 della L. n. 92/2012 ha introdotto un **contributo addizionale dell'1,4%**, a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

In sostanza, il suo obiettivo è quello di finanziare in parte la NASpl. Il contributo **non si applica** ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.



Ricorda

A decorrere dal 1° gennaio 2014, la Legge di Stabilità 2014 (art. 1, comma 135 della L. n. 147/2013) ha introdotto importanti novità, in caso di **trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato**. Infatti, non è più previsto il limite delle ultime sei mensilità per la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale, di cui all'art. 2, comma 30, della L. 28 giugno 2012, n. 92 (Legge Fornero). La restituzione avviene anche nel caso in cui il datore di lavoro riassume il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del contratto a termine, con una riduzione del rimborso corrispondente ai mesi che intercorrono tra la scadenza e l'assunzione a tempo indeterminato.

In particolare, per il rimborso del contributo addizionale, il datore di lavoro dovrà presentare la domanda in maniera telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- **WEB** – Servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale dell'Istituto;
- **Contact Center Multicanale** – Numero gratuito 803.164 da rete fissa e 06.164.164 da telefono cellulare, con tariffazione stabilita dal proprio gestore;
- **intermediari dell'INPS** – Attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.

5.3.2 I valori contributivi 2025

In considerazione del contributo aggiuntivo (1,4%) dovuto sui rapporti di lavoro a tempo determinato, l'INPS ha aggiornato, per l'anno 2025, i valori retributivi e contributivi sdoppiandoli in due tabelle distinte (come di seguito illustrato).



Approfondimenti

Se l'orario di lavoro del collaboratore **non supera le 24 ore settimanali**, il contributo orario fa riferimento **a tre diverse fasce di retribuzione**.

Nel caso in cui, invece, l'orario di lavoro è di **almeno 24 ore settimanali**, il contributo è **fisso** per tutte le ore retribuite.



LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI			
Senza contributo addizionale			
Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAFF	Senza quota CUAFF*
fino a € 9,48	€ 8,40	€ 1,68 (0,42)**	€ 1,69 (0,42)**
oltre € 9,48 e fino a € 11,54	€ 9,48	€ 1,89 (0,48)**	€ 1,90 (0,48)**
oltre € 11,54	€ 11,54	€ 2,30 (0,58)**	€ 2,32 (0,58)**
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 6,11	€ 1,22 (0,31)**	€ 1,23 (0,31)**

* Il contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (art. 1 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403).

** La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.



LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI			
Comprensivo contributo addizionale			
Retribuzione oraria		Importo contributo orario	
Effettiva	Convenzionale	Comprensivo quota CUAFF	Senza quota CUAFF*
fino a € 9,48	€ 8,40	€ 1,79 (0,42)**	€ 1,80 (0,42)**
oltre € 9,48 e fino a € 11,54	€ 9,48	€ 2,03 (0,48)**	€ 2,04 (0,48)**
oltre € 11,54	€ 11,54	€ 2,47 (0,58)**	€ 2,48 (0,58)**
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 6,11	€ 1,31 (0,31)**	€ 1,31 (0,31)**

* Il contributo CUAFF (Cassa Unica Assegni Familiari) non è dovuto solo nel caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge (art. 1 del D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403).

** La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.



Esempio

Supponiamo che una badante venga assunta da una famiglia per il trimestre "gennaio-marzo" 2025 a tempo determinato. Le ore lavorate a settimana sono 20, che corrispondono a 260 nel trimestre. La retribuzione mensile è di 1.000 euro, che corrisponde ad una paga oraria di 11,54 euro. Si precisa che la lavoratrice non è coniuge, parente o affine e convivente del datore di lavoro.



Ore retribuite nel trimestre.	260
Il lavoratore è coniuge, parente o affine e convivente del datore di lavoro.	NO
Paga oraria effettiva (comprensiva della quota di 13° mensilità).	12,50 euro
Lavoro settimanale inferiore alle 25 ore.	Sì
Contributo addizionale (per tempo determinato).	Sì

Nell'esempio proposto, l'importo dei contributi trimestrali da versare a cura del datore di lavoro da indicare sul bollettino è pari a euro 533,00 dei quali l'importo di euro 124,80 corrisponde all'importo dei contributi trimestrali a carico del lavoratore da trattenere, ripartiti in misura mensile da parte del datore di lavoro, della busta paga.



Attenzione

Per il versamento dei contributi trimestrali si usa **un solo bollettino**. I bollettini diventano due, però, nel caso in cui nel corso del trimestre ci sia una modifica salariale che comporti la variazione della fascia di retribuzione e quindi dell'importo del contributo.

Il caso ricorre anche nell'ipotesi in cui il lavoratore, che svolge un lavoro settimanale non inferiore alle 25 ore, per qualche settimana lavori per un numero di ore inferiore. Ciò comporta una modifica della retribuzione oraria convenzionale sulla quale sono calcolati i contributi, e quindi la necessità di presentare due bollettini di versamento, ognuno dei quali deve raggruppare i periodi di lavoro caratterizzati dalla medesima retribuzione oraria convenzionale.

5.3.3 I coefficienti di ripartizione 2025

La Circolare INPS menzionata ha illustrato altresì i coefficienti di ripartizione, in vigore dal 1° gennaio 2022:



COEFFICIENTI DI RIPARTIZIONE Senza contributo addizionale				
Gestione	Lavoratori domestici con CUAF		Lavoratori domestici senza CUAF	
	Aliquote	Coefficienti	Aliquote	Coefficienti
F.P.L.D.	17,4275%	0,872793	17,4275%	0,867579
ASpl	1,03%	0,051584	1,15%	0,057250
C.U.A.F.	0%	0		
Maternità	0%	0	0%	0
INAIL	1,31%	0,065607	1,31%	0,065215
Fondo garanzia T.F.R.	0,20%	0,010016	0,20%	0,009956
Totale	19,9675%	1	20,0875%	1



COEFFICIENTI DI RIPARTIZIONE

Con contributo addizionale				
Gestione	Lavoratori domestici con CUAF		Lavoratori domestici senza CUAF	
	Aliquote	Coefficienti	Aliquote	Coefficienti
F.P.L.D.	17,4275%	0,815608	17,4275%	0,811053
ASpl	1,03%	0,048204	1,15%	0,053519
C.U.A.F.	0%	0		
Maternità	0%	0	0%	0
INAIL	1,31%	0,061308	1,31%	0,060966
Contributo addizionale	1,40%	0,065520	1,40%	0,065154
Fondo garanzia T.F.R.	0,20%	0,009360	0,20%	0,009308
Totale	21,3675%	1	21,4875%	1

5.4 Termini di versamento dei contributi

I contributi si pagano per **trimestri solari**, secondo il seguente scadenziario:

- **I trimestre (gennaio-febbraio-marzo):** dal 1° al 10 aprile;
- **II trimestre (aprile-maggio-giugno):** dal 1° al 10 luglio;
- **III trimestre (luglio-agosto-settembre):** dal 1° al 10 ottobre;
- **IV trimestre (ottobre-novembre-dicembre):** dal 1° al 10 gennaio dell'anno successivo.



Attenzione

Il versamento dei contributi non può essere effettuato né prima e né dopo i predetti termini. Qualora coincide con sabato, domenica o con un giorno festivo, la scadenza si proroga al giorno successivo non festivo.

Quando devono essere versati i contributi in caso di licenziamento?

In tali casi, il versamento deve essere effettuato **entro 10 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro**. Il versamento comprenderà anche i contributi relativi alle ferie maturate e non godute.



Calendario scadenze contributive 2025	
Periodo di competenza	Termine di scadenza
I trimestre (gennaio-febbraio-marzo)	Dal 1° al 10 aprile 2025
II trimestre (aprile-maggio-giugno):	Dal 1° al 10 luglio 2025
III trimestre (luglio-agosto-settembre):	Dal 1° al 10 ottobre 2025
IV trimestre (ottobre-novembre-dicembre):	Dal 1° al 10 gennaio 2026

5.5 Modalità di versamento dei contributi

Per adempiere all'obbligo contributivo, è possibile utilizzare le seguenti modalità:

- **bollettino MAV** precompilato inviato dall'Istituto;
- circuito "**Reti Amiche**";
- online, sul sito **www.inps.it** nella sezione: "Servizi online" > "Cittadino" > "Lavoratori domestici: pagamento online contributi", utilizzando la carta di credito;
- **Contact Center**, telefonando al numero gratuito 803.164.



Ricorda

Qualunque sia la modalità scelta, con il **codice fiscale del datore di lavoro** e il **codice rapporto di lavoro** si può conoscere l'importo complessivo per il trimestre in scadenza calcolato in base ai dati comunicati all'assunzione o successivamente variati con l'apposita comunicazione. Prima di confermare l'importo, si può chiedere anche la modifica di elementi che determinano il calcolo all'operatore del circuito "Reti Amiche" (Lottomatica e banca UniCredit SpA), all'operatore del Contact center o alla procedura nel caso di utilizzo delle altre modalità. Così automaticamente verrà rideterminato il nuovo importo complessivo da versare.

Questi sistemi di pagamento consentono di verificare in tempi brevi l'esecuzione dei versamenti e di accreditare i contributi sulla posizione del lavoratore. Per ciascuna modalità è prevista la possibilità di avere la **doppia copia della ricevuta** in modo da poterne consegnare una al lavoratore.

5.5.1 Bollettino MAV

All'atto dell'assunzione, l'INPS invia a tutti i datori di lavoro domestici dei **bollettini MAV** per il pagamento dei contributi per i trimestri in scadenza. I tipi di comunicazioni cartacee che presentano in allegato tali bollettini sono due:

1. la comunicazione di **accoglimento della richiesta di iscrizione** del rapporto di lavoro, che costituisce la conferma dell'avvenuta attivazione dello stesso e viene inviata all'indirizzo di residenza del datore di lavoro
2. e la comunicazione di **rinnovo**, che ha lo scopo di ricordare le scadenze di pagamento quantificando i contributi da versare.



Ricorda

A partire dal 2014 la comunicazione di accoglimento del rapporto di lavoro contiene massimo quattro bollettini MAV a seconda del trimestre di inizio del rapporto di lavoro. Anche la comunicazione di rinnovo è inviata una volta l'anno insieme al numero di bollettini MAV che coprono la contribuzione dovuta per l'anno in corso.

I MAV sono **già compilati** con gli importi dovuti. Nel caso siano cambiati gli elementi per il calcolo dei contributi (ad esempio, una variazione dell'orario di lavoro), è possibile effettuare le variazioni e ottenere un altro bollettino MAV con gli importi conformi.



Ricorda

L'INPS consente ai datori di lavoro domestico di esprimere la volontà di ricevere o meno i MAV cartacei al domicilio del datore di lavoro.

Tale opzione può essere espressa:

- all'atto dell'iscrizione di un nuovo rapporto di lavoro, oppure;
- in fase di variazione di un rapporto di lavoro attivo.

Nel caso di pagamento **tramite MAV** è prevista un'attestazione situata nella parte superiore del bollettino che il datore di lavoro dovrà completare con l'inserimento della data e della propria firma. Se si effettua il pagamento al **Contact center**, la ricevuta sarà inviata direttamente dalla banca affidataria all'indirizzo e-mail del datore di lavoro del servizio che riceverà una doppia copia della ricevuta analitica all'indirizzo di residenza.

5.5.2 Circuito "Reti Amiche"

Per il versamento ci si può rivolgere anche agli aderenti al **circuito Reti Amiche**.

È sufficiente dichiarare il codice fiscale del datore di lavoro e il codice rapporto di lavoro e la procedura calcolerà automaticamente l'importo dei contributi.

Il pagamento è disponibile presso:

- gli sportelli postali;
- le tabaccherie che espongono il logo "Servizi INPS";
- gli sportelli bancari UniCredit SpA e, per i clienti titolari del servizio di banca online, tramite il sito internet del gruppo UniCredit SpA.

5.5.3 Online

In alternativa è possibile eseguire il pagamento online dei contributi tramite "**Pagamento immediato pagoPA**", utilizzando la carta di credito, di debito o prepagata oppure mediante addebito in conto. Il pagamento online può essere effettuato con carta di credito Visa, MasterCard e Moneta, **tutti i giorni della settimana**, 24 ore su 24.

5.5.4 Contact center

Come quarta opzione, il datore di lavoro domestico può avvalersi del servizio di **Contact Center**, chiamando al numero 803164 gratuito da rete fissa o al numero 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico, utilizzando la carta di credito.

5.6 Esempi di compilazione del MAV

La forma più utilizzata di pagamento è il **MAV**, che può essere pagato:

- **online** sul sito dell'INPS (www.inps.it), previo possesso di credenziali, seguendo il percorso telematico: "Servizi al cittadino" > "Portale pagamenti" > "Lavoratori domestici" > "Entra nel servizio";
- sul sito **www.scrignopagofacile.it**;
- presso qualsiasi **sportello bancario**;

- presso qualsiasi **ufficio postale**;
- presso le **ricevitorie SISAL**, utilizzando il codice a barre riportato sul bollettino.



Approfondimenti

I MAV sono speciali avvisi di pagamento emessi dalla **Banca Popolare di Sondrio**, aggiudicataria dell'appalto INPS, che si avvale della procedura interbancaria standardizzata di incasso con bollettini identificati da uno specifico codice.

		Banca Popolare di Sondrio	Fondata nel 1871
Società cooperativa per azioni Sede sociale e direzione generale: I - 23100 Sondrio - piazza Garibaldi, 16 Tel. 0342 528.111 - Fax 0342 528.204 Indirizzo Internet: http://www.popso.it E-Mail: info@popso.it			
M.A.V. ELETTRONICO			
La presente operazione è da accogliere secondo le modalità indicate nella circolare ABI Serie Tecnica C n. 120 del 30 giugno 1994 ed è regolata alle condizioni interbancarie vigenti senza applicazione di commissioni a carico del versante			
Attestazione di pagamento			
CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI			
CODICE INPS :	:	:	:
C.F.DATORE LAVORO:	:	:	:
C.F.LAVORATORE :	:	:	:
SEDE :	:	:	:
CODICE RAPPORTO :	:	:	:
DATORE DI LAVORO :	:	:	:
LAVORATORE :	:	:	:
TRIMESTRE :	:	:	:
SETTIMANE RETRIBUITE NEL TRIMESTRE:	:	ANNO:	:
1=SETT.LAVOR. 2=SETT.PREAVVISO	:	1° MESE:	:
	:	2° MESE:	:
	:	3° MESE:	:
ORE :	:	RETRIBUZIONE ORARIA :	:
	:		:
CODICE ORGANIZZAZIONE:	:	IMPORTO :	:
	:	CONTR. ORG.:	:
DATA CESSAZIONE:	:	IMPORTO TOTALE:	:
	:		:
_____		_____	
data pagamento		(Firma del datore di lavoro)	

Come è possibile notare, sul bollettino MAV occorre indicare:

- **i dati identificativi del rapporto di lavoro** (codice INPS e codici fiscali), che non sono modificabili;
- **il trimestre** (1,2,3,4) e **l'anno**. Possono essere richiesti trimestri e anni diversi, variando i dati di riferimento;
- **le settimane retribuite nel trimestre**. Sono indicate in automatico tutte le settimane del trimestre, altrimenti è possibile indicare/selezionare le settimane in cui c'è stata retribuzione;
- **le ore retribuite**. Sono indicate le ore retribuite nel trimestre ma il dato può essere variato;

- **la retribuzione.** È indicata la retribuzione oraria effettiva, calcolata aggiungendo la quota di tredicesima sulla retribuzione netta comunicata. L'indennità di vitto e alloggio, se dovuta, deve invece essere già compresa nella retribuzione comunicata dal datore di lavoro. Il dato può essere variato;
- **il codice organizzazione (c.org).** Deve essere inserito il codice dell'Ente Bilaterale a cui il datore intende pagare il contributo di assistenza;
- **l'importo contributi.** Deve essere utilizzato per inserire l'importo dei contributi riconosciuti all'Ente bilaterale indicato;
- **la data cessazione.** Inserendo il dato i contributi dovuti saranno calcolati fino alla data indicata.

Affinché una settimana possa considerarsi lavorata non è necessario che in tutti i giorni della settimana stessa vi sia stata attività lavorativa; è sufficiente, infatti, che anche in **un solo giorno di tale settimana** vi siano state prestazioni, di qualsiasi durata, da parte del datore di lavoro.



Ricorda

A seguito del pagamento viene rilasciata una **ricevuta in duplice copia**:

- una per il datore di lavoro;
- e l'altra per il lavoratore, contenente tutti i dati di riferimento.

Nel caso di pagamento tramite MAV, che strutturalmente non consente doppia quietanza, è prevista un'attestazione, situata nella parte superiore del modulo, che il datore di lavoro, sotto la propria responsabilità, dovrà completare con la data del pagamento, firmare e consegnare al lavoratore. Il lavoratore potrà avere riscontro verificando l'estratto contributivo a sua disposizione.



Esempio

Lavoratore con meno di 24 ore settimanali

Si ipotizza il caso di una colf, con contratto a tempo indeterminato, che abbia lavorato:

- tutte le settimane del primo trimestre 2025 (gennaio-febbraio-marzo);
- per 280 ore complessive nel trimestre (ossia 20 ore settimanali per 14 settimane);
- con orario retributivo pari a 10,00 euro, cui corrisponde un contributo orario di 1,89 (di cui 0,48 euro a carico datore di lavoro).

Si presume che il datore di lavoro non deve retribuire alcun mancato preavviso o giorni di ferie residue.

Per il calcolo dei contributi INPS, occorre:

- moltiplicare le ore (240) per l'importo orario del contributo (1,89 euro), ossia 453,60 euro.

L'importo dei contributi CAS.SA.COLF, invece, è pari a 14,40 euro, derivante dalla moltiplicazione tra le ore lavorative (240) per l'importo del contributo orario (0,06 euro).

I contributi devono essere versati entro il 10 aprile 2025.



Esempio

Lavoratore con più di 24 ore settimanali

Si ipotizza il caso di una colf, con contratto a tempo determinato, che abbia lavorato:

- tutte le settimane del secondo trimestre 2025 (aprile-maggio-giugno);

- per 325 ore complessive nel trimestre (ossia 25 ore settimanali per 13 settimane);
- con orario retributivo pari a 10,00 euro, cui corrisponde un contributo orario di 2,45 euro (di cui 0,57 euro a carico datore di lavoro).

Si presume che il datore di lavoro non deve retribuire alcun mancato preavviso o giorni di ferie residue. Per il calcolo dei contributi INPS, occorre:

- moltiplicare le ore (325) per l'importo orario del contributo (2,45 euro), ossia 796,25 euro.

L'importo dei contributi CAS.SA.COLF, invece, è pari a 14,40 euro, derivante dalla moltiplicazione tra le ore lavorative (325) per l'importo del contributo orario (0,06 euro).

I contributi devono essere versati entro il 10 agosto 2025.



Esempio

Lavoratore licenziato con preavviso

Si ipotizza il caso di una colf licenziata il 13 febbraio 2025 e che abbia lavorato

- per 120 ore complessive nel trimestre (ossia 20 ore settimanali per 6 settimane);
- con orario retributivo pari a 10,00 euro, cui corrisponde un contributo orario di 2,01 euro (di cui 0,47 euro a carico datore di lavoro).

Si presume che il datore di lavoro non deve retribuire alcun mancato preavviso o giorni di ferie residue.

Per il calcolo dei contributi INPS, occorre:

- moltiplicare le ore (120) per l'importo orario del contributo (2,01 euro), ossia 241,20 euro.

L'importo dei contributi CAS.SA.COLF, invece, è pari a 3,60 euro, derivante dalla moltiplicazione tra le ore lavorative (120) per l'importo del contributo orario (0,03).

I contributi devono essere versati entro 10 giorni dal licenziamento.

5.7 Accredito contributi

I datori di lavoro domestici, come appena illustrato, versano i contributi trimestralmente all'INPS, ed essi confluiscono poi sulla posizione contributiva del lavoratore. Tali contributi, oltre a formare la pensione futura, permettono all'interessato di poter chiedere alcune prestazioni, come ad esempio, l'Assegno per il Nucleo Familiare, l'indennità di malattia oppure la NASpI.

Al lavoratore domestico spettano tante settimane contributive, quante sono le settimane retribuite e per le quali è stata resa la prestazione lavorativa. A tal fine, è necessario che per ciascuna settimana siano retribuite **almeno 24 ore**. Quindi, per i lavoratori con orario part-time inferiore a 24 ore, è prevista la riduzione del numero dei contributi versati e del relativo periodo assicurato.



Esempio

Si ipotizza che una colf presti lavoro a tempo parziale per 12 ore a settimana. In tal caso, l'INPS non riconosce 52 settimane contributive, bensì la metà, ossia 26 settimane contributive, pari a 6 mesi.

Il lavoratore domestico, in relazione ai contributi versati, ha diritto alle seguenti prestazioni descritte in tabella.



Pensione di anzianità, di vecchiaia e di invalidità	La pensione è raggiunta in base alle vigenti norme e con gli stessi requisiti previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.
Indennità di disoccupazione NASpl	L'indennità di disoccupazione è erogata in caso di perdita involontaria del posto di lavoro. A tal fine, è necessario essere in possesso, in maniera congiunta, dei seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> • stato di disoccupazione. Si precisa che la NASpl è preclusa in caso di dimissioni volontarie; • almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni di contributi precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione; • 30 giornate di lavoro effettivo, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.
Indennità di maternità	Spettano 5 mesi di maternità, da fruire due mesi prima del parto presunto e 3 mesi successivamente alla data effettiva del parto.
Assegno al nucleo familiare (ANF)	Spetta qualora il reddito complessivo dell'intero nucleo familiare sia formato da redditi di lavoro dipendente per almeno il 70%. L'importo e l'eventuale erogazione dipende dai redditi percepiti dalla famiglia.
Indennità tubercolare	È riconosciuta a coloro che hanno accreditato almeno un anno di contributi, pari a 52 settimane.
Cure termali	Se ne possono avvalere coloro che hanno: <ul style="list-style-type: none"> • almeno 5 anni di assicurazione; • e 3 anni di contribuzione; da far valere nei 5 anni precedenti la domanda.

Altre prestazioni in favore dei lavoratori domestici sono previste dall'INAIL, ossia:

- l'indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta;
- la rendita per inabilità permanente;
- la rendita ed assegno una tantum ai superstiti in caso di morte;
- la fornitura di protesi e presidi ortopedici;
- le cure idrofangotermali e climatiche;
- le cure mediche e chirurgiche;
- le cure ambulatoriali in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale.

5.8 CAS.SA Colf

La **CAS.SA.COLF** è lo strumento che il CCNL per il personale domestico (sottoscritto da **DOMINA, FIDALDO** in rappresentanza dei datori di lavoro e **FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS** e **FEDERCOLF** in rappresentanza dei lavoratori domestici) ha costituito per fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro iscritti, comprensivi di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche per migliorare la tutela socio sanitaria.

Sono iscritti alla CAS.SA Colf e sono beneficiari delle prestazioni, tutti i dipendenti ed i datori di lavoro domestico in regola con i contributi di assistenza contrattuale.

In particolare:

- il **dipendente** risulta iscritto alla CAS.SA.COLF dal primo giorno del trimestre per il quale inizia il versamento a suo nome dei contributi di assistenza contrattuale;
- parimenti il **datore di lavoro** risulta iscritto alla CAS.SA.COLF dal primo giorno del trimestre in relazione al quale egli inizia il regolare versamento dei contributi di assistenza.



Attenzione

Il CCNL per il personale domestico comporta l'obbligo dell'iscrizione del dipendente e del datore di lavoro alla CAS.SA Colf, nonché del versamento dei contributi di assistenza contrattuale a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura oraria complessiva di **0,03 euro** dei quali **0,01 euro** a carico del lavoratore.



CAS.SA Colf	
Datore di lavoro	Lavoratore
0,02 euro	0,01 euro
<i>N.B. L'importo è dovuto per ogni ora di lavoro.</i>	

I contributi vanno versati con **periodicità trimestrale** all'INPS; il versamento dei contributi di assistenza contrattuale coincide entro gli stessi termini di scadenza dei contributi obbligatori e con le stesse modalità. Per il versamento dei contributi di assistenza contrattuale deve essere indicato il **codice F2**.

5.9 Tutele previdenziali

Il dipendente ha diritto alle prestazioni qualora siano stati **regolarmente versati con continuità**, anche da datori differenti, contributi di assistenza contrattuale relativamente a 4 quattro trimestri precedenti, o comprensivi del trimestre durante il quale è occorso l'evento, purché l'importo complessivo dei contributi versati in questi quattro trimestri **non risulti inferiore a 25,00 euro**.

L'erogazione delle indennità, nonché il rimborso delle spese sostenute per tickets avverrà esclusivamente:

- mediante **bonifico su c/c bancario o postale** intestato al beneficiario;
- oppure mediante invio di **assegno circolare non trasferibile**.

Ma quali sono le prestazioni offerte da CAS.SA Colf? Vediamole in dettaglio.

5.9.1 Indennità giornaliera in caso di ricovero e di convalescenza

La CAS.SA.COLF provvede a corrispondere ai dipendenti iscritti le seguenti indennità:

- indennità giornaliera in caso di ricovero con intervento chirurgico;
- indennità giornaliera in caso di ricovero senza intervento chirurgico;
- indennità giornaliera in caso di ricovero per parto;
- indennità giornaliera in caso di convalescenza.

In caso di ricovero con pernottamento, dovuto a malattia, infortunio o parto, in istituti di cura pubblici o privati, il dipendente iscritto ha diritto alla corresponsione di un'**indennità di 30,00 euro** per ciascun giorno di ricovero e per un periodo non superiore a 20 giorni per persona e per anno civile.



Attenzione

Tale indennità **non** è corrisposta in caso di ricovero in forma di day-hospital.

In caso di ricovero con pernottamento, dovuto a malattia od infortunio o parto con intervento chirurgico, in istituti di cura pubblici o privati, il dipendente ha diritto a un'**indennità di 30,00 euro** per ogni giorno di convalescenza certificata dal medico, dopo la dimissione dall'istituto di cura, qualora non sia stato in grado di svolgere la propria attività lavorativa ed indipendentemente da tale limitazione qualora si tratti di convalescenza conseguente a parto con intervento chirurgico.



Attenzione

Tale indennità viene corrisposta per il numero di giorni pari a quelli certificati dal medico con **un massimo di 15 giorni per persona e per anno civile**.

Per i casi relativi a **forme oncologiche maligne**:

- l'indennità giornaliera di 30,00 euro prevista per il ricovero viene elevata a 30 giorni di pernottamento;
- e l'indennità giornaliera di 30,00 euro prevista per il periodo di convalescenza viene elevata a 30 giorni.



Casi di esclusioni

L'indennità giornaliera non viene corrisposta in caso di ricovero derivante da:

- cure e/o gli interventi per l'eliminazione o la correzione di difetti fisici o di malformazioni preesistenti alla stipulazione del contratto. In caso di intervento di correzione dei vizi di rifrazione, la garanzia opererà soltanto qualora il differenziale tra gli occhi sia superiore alle 4 diottrie, oppure in presenza di un difetto della capacità visiva di un occhio pari o superiore alle 9 diottrie;
- cura delle malattie mentali;
- protesi dentarie, cura delle paradontopatie, cure dentarie e accertamenti odontoiatrici;
- prestazioni mediche aventi finalità estetiche (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni o da interventi demolitivi avvenuti durante l'operatività del contratto);
- accertamenti per infertilità e pratiche mediche finalizzate alla fecondazione artificiale;
- ricoveri causati dalla necessità dell'Assicurato di avere assistenza di terzi per effettuare gli atti elementari della vita quotidiana nonché i ricoveri per lunga degenza.

Si intendono quali "ricoveri per lunga degenza" quelli determinati da condizioni fisiche dell'Assicurato che non consentono più la guarigione con trattamenti medici e che rendono necessaria la permanenza in Istituto di cura per interventi di carattere assistenziale o fisioterapico di mantenimento;

- trattamento delle malattie conseguenti all'abuso di alcool e di psicofarmaci, nonché

<p>all'uso non terapeutico di stupefacenti o di allucinogeni;</p> <ul style="list-style-type: none"> • infortuni derivanti dalla pratica di sport estremi e pericolosi, quali ad esempio gli sport aerei, motoristici, automobilistici, il free-climbing, il rafting e l'alpinismo estremo, nonché dalla partecipazione alle relative gare e prove di allenamento, siano esse ufficiali o meno; • infortuni causati da azioni dolose compiute dall'Assicurato; • conseguenze dirette o indirette di trasmutazione del nucleo dell'atomo di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche e di esposizione a radiazioni ionizzanti; • conseguenze di guerra, insurrezioni, movimenti tellurici ed eruzioni vulcaniche; • terapie non riconosciute dalla medicina ufficiale.
--

5.9.2 Rimborso delle spese sostenute per ticket di Alta Specializzazione

La CAS.SA.COLF provvede a rimborsare integralmente ai dipendenti iscritti i ticket sanitari, nel limite di **300,00 euro per persona e per anno civile**, relativi alle prestazioni di alta specializzazione effettuate presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o da esso accreditate. Inoltre, è previsto il rimborso delle seguenti spese sanitarie:



Rimborso spese per ticket sanitari per le forme oncologiche maligne	La CAS.SA.COLF, ad integrazione del rimborso delle spese sostenute per ticket di Alta Specializzazione, provvede a rimborsare in maniera diretta ed integralmente ai dipendenti iscritti i ticket sanitari, nel limite di € 200,00 per persona e per anno civile, effettuate presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o da esso accreditate.
Rimborso spese periodo gravidanza	La CAS.SA.COLF provvede a rimborsare le spese sanitarie sostenute dalle lavoratrici iscritte in stato di gravidanza per l'intero periodo riconosciuto nel limite massimo annuo di € 1.000,00.
Neonati figli di lavoratori iscritti	La CAS.SA.COLF provvede al pagamento delle spese per interventi chirurgici effettuati nel primo anno di vita del neonato per la correzione di malformazioni congenite, comprese le visite e gli accertamenti diagnostici pre e post intervento, nonché la retta di vitto e di pernottamento dell'accompagnatore nell'istituto di cura o in struttura alberghiera con un tetto massimo di € 100,00 al giorno comprensivi di vitto e alloggio a persona per il periodo del ricovero. La disponibilità annua per la presente garanzia è di € 5.000,00 per neonato.
Protesi ortopediche ed ausili medici ortopedici	La CAS.SA.COLF provvede al rimborso del materiale riabilitativo acquistato o noleggiato dal lavoratore a seguito di prescrizione medica, per un valore economico di € 1.000,00 per anno, applicando una franchigia del 20% sul totale importo di ogni fattura presentata.
Rimborso spese per i trattamenti fisioterapici	La CAS.SA.COLF provvede al rimborso per le spese per i trattamenti fisioterapici a seguito di infortunio certificato dal pronto soccorso o a seguito di patologie particolari, le cure termali sempre con apposita prescrizione del medico, il tutto si svolgerà nelle strutture del servizio sanitario nazionale o ad esso accreditate, nella misura di € 250,00 annui per iscritto applicando una franchigia del 25% sul totale importo di ogni fattura presentata.
Indennità grandi in-	Nei casi di grandi interventi chirurgici o di gravi eventi morbosi, (co-

terventi in strutture pubbliche	me da lista di seguito riportata) nelle strutture pubbliche o convenzionate con il pubblico, la CAS.SA.COLF attiva una garanzia indennitaria di € 1.000,00 per intervento che va a coprire le spese complementari dell'iscritto.
--	--

5.9.3 Prestazioni effettuate in strutture sanitarie convenzionate con UniSalute

Il piano sanitario prevede anche il pagamento di una serie di prestazioni in convenzione con **UniSalute**, in caso di malattia od infortunio avvenuto durante l'operatività del contratto, effettuate in strutture sanitarie convenzionate ed effettuate da medici convenzionati.



Approfondimenti

UniSalute provvede al pagamento diretto ed integrale alla struttura sanitaria convenzionata, senza applicazione di scoperti o franchigie in presenza di una prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa per un massimale annuo assicurato di **300,00 euro** per persona.

5.9.4 Prestazione su Responsabilità civile in caso di rivalsa INAIL

Nel caso in cui l'INAIL agisca in rivalsa nei confronti del datore di lavoro per un infortunio indennizzato, CAS.SA.COLF rimborserà il datore di lavoro nei limiti e massimali sotto indicati:

- **causali rimborsabili:** per gli infortuni dai quali sia derivata morte o una invalidità permanente. Il rimborso opera anche per il c.d. "rischio in itinere", se ed in quanto riconosciuto dall'INAIL. Dal rimborso sono comunque escluse le malattie professionali;
- **condizioni:** è necessario che, al momento del sinistro, il datore di lavoro sia in regola con gli obblighi per l'assicurazione di legge, naturalmente anche per il dipendente infortunato, a nome del quale deve essere regolarmente versato anche il contributo di assistenza contrattuale;
- **massimali del rimborso:** il rimborso è fino alla concorrenza del massimale di 25.000,00 euro per ciascun sinistro e di 25.000,00 per anno civile.

5.9.5 Responsabilità Civile verso Terzi

Nei casi di danni involontariamente causati dai lavoratori iscritti alla cassa a terzi, per morte, lesioni personali o danneggiamenti alle cose, per la responsabilità civile derivante da colpa o colpa grave dei quali danni il datore di lavoro iscritto debba rispondere, CAS.SA.COLF rimborsa le spese sostenute nei massimali sotto riportati:

- **massimali del rimborso:** il rimborso è previsto fino alla concorrenza del massimale di 25.000,00 euro per ciascun sinistro e di 25.000,00 euro per anno civile.



Attenzione

Le garanzie **non comprendono** i danni:

- derivanti dalla proprietà o detenzione di armi da fuoco non in regola con le norme di legge in materia;

- derivanti dalla proprietà o custodia di cavalli o di altri animali che non siano domestici o da cortile;
- verificatisi in connessione con trasformazioni o assestamenti energetici dell'atomo, naturali o provocati artificialmente (fissione e fusione nucleare, isotopi radioattivi, macchine acceleratrici, ecc.);
- derivanti direttamente o indirettamente, anche se parzialmente, da asbesto e qualsiasi sostanza contenente asbesto;
- derivanti da campi elettromagnetici relativi ad attività dei seguenti settori: radio, tv, telefonia fissa e mobile;
- derivanti da atti dolosi del datore di lavoro e/o del lavoratore.

5.10 Gestione del Cassetto previdenziale del lavoro domestico

Il 29 dicembre 2017 è stato reso disponibile sul sito dell'INPS il **"Cassetto Previdenziale del Lavoro Domestico"**, ai fini del miglioramento della comunicazione con il contribuente, sia in termini di efficacia amministrativa sia in termini di efficienza grazie all'utilizzo del canale telematico (v. INPS, Messaggio n. 5182 del 28 dicembre 2017).



Approfondimenti

Con il Messaggio n. 2749 del 6 luglio 2018, l'INPS ha comunicato che l'accesso al "Cassetto previdenziale per il lavoro domestico" è ora garantito non soltanto ai datori di lavoro domestici ma **anche a tutti gli intermediari autorizzati** (Consulenti del Lavoro, Dottori Commercialisti, ecc.).

Il servizio è raggiungibile dal sito dell'INPS, previo possesso delle credenziali, nella sezione "Aziende, enti e datori di lavoro", e successivamente cliccando su "Datori di lavoro domestico" e "Prestazioni e Servizi". È stata inoltre rilasciata anche la funzionalità per la **comunicazione bidirezionale**, ossia la possibilità di poter interloquire direttamente con l'INPS grazie alla funzione "Comunicazioni". Il servizio si aggiunge alle sezioni preesistenti "Anagrafica e Rapporti di Lavoro", "Stato Pagamenti", "Informazioni Utili" e "Servizi per il lavoro domestico".



Finalità del "Cassetto Previdenziale del Lavoro Domestico"

- Raccogliere e proporre in modo organico e attraverso una grafica totalmente rinnovata tutte le informazioni inerenti il lavoro domestico.
- Offrire una panoramica completa delle informazioni relative ai dati dei rapporti di lavoro e ai dati anagrafici e di recapito dei soggetti coinvolti, ivi compresi gli eventuali soggetti delegati.

Dunque, l'utilizzo del canale telematico semplifica e facilita notevolmente l'attività demandata ai processi di back office, realizzando nel contempo una più efficace assistenza e consulenza specialistica e un miglioramento complessivo della qualità dei servizi. Infatti, il Cassetto Previdenziale del Lavoro Domestico nasce dall'esigenza di facilitare i soggetti contribuenti nella consultazione dei dati contenuti negli archivi dell'Istituto, fornendo una situazione riassuntiva delle informazioni inerenti la propria posizione previdenziale.

5.10.1 Accesso al “Cassetto previdenziale del lavoro domestico”

L'accesso al “Cassetto previdenziale del lavoro domestico” è garantito:

- **al datore di lavoro domestico;**
- ovvero, a un suo **intermediario abilitato** (Consulente del Lavoro, Dottore Commercialista, ecc.).



Approfondimenti

Gli intermediari potranno servirsi anche della nuova funzionalità per la **comunicazione bidirezionale**, che offre la possibilità di dialogare in modo diretto con le Sedi dell'INPS attraverso la nuova sezione “Comunicazioni”, dalla quale è possibile inviare specifici quesiti riguardanti il rapporto di lavoro.

In particolare, i quesiti devono fare riferimento alle seguenti fattispecie:

- **MAV:** non pervenuti-Inesattezze riscontrate-Impossibilità di stampa dal Portale;
- **anagrafiche:** mancato aggiornamento-variazioni;
- **contributi:** versati e non risultanti nell'estratto del lavoratore;
- **rapporti di lavoro:** sospesi in attesa di definizione;
- **avviso Bonario/Accertamento:** informazioni o modifiche.

È possibile allegare documenti a un quesito, nel limite massimo di tre file in formato PDF, JPEG, PNG o TIFF, per una dimensione totale massima di 3 MB. I quesiti inviati potranno essere visualizzati attraverso il “Cassetto previdenziale dal datore di lavoro” o da un suo delegato.

5.10.2 Le funzionalità

L'accesso è garantito, previo possesso di credenziali, sotto la voce “**Cassetto previdenziale LD**” e permette sostanzialmente di:

- consultare i dati anagrafici del datore che sono registrati negli archivi centrali dell'INPS;
- consultare i dati anagrafici dell'intermediario delegato dal datore.

Se il datore di lavoro ha conferito delega ad un consulente/commercialista o associazione datoriale il “Cassetto Previdenziale per il Lavoro Domestico” ne esporrà la relativa anagrafica;

- cercare e consultare il dettaglio dei rapporti di lavoro in stato “Attivo, Cessato, In verifica presso la sede, Respinto, Annullato” presenti negli archivi dell'Istituto e relativi agli ultimi cinque anni;
- consultare i pagamenti versati o da versare dal datore negli ultimi cinque anni contributivi. Saranno consultabili i pagamenti in stato: “incassato”, “incassato in lavorazione”, “da effettuare”, “da Recupero Crediti” o di cui è stata richiesta sospensione;
- accedere direttamente alla home page del sito per la gestione dei pagamenti (portale dei pagamenti);
- accedere direttamente alla home page del sito per la gestione del lavoro domestico;
- consultare le comunicazioni inviate o da inviare all'INPS (Funzionalità per ora non attiva);
- gestire la comunicazione e gli appuntamenti verso la sede INPS (Funzionalità per ora non attiva).

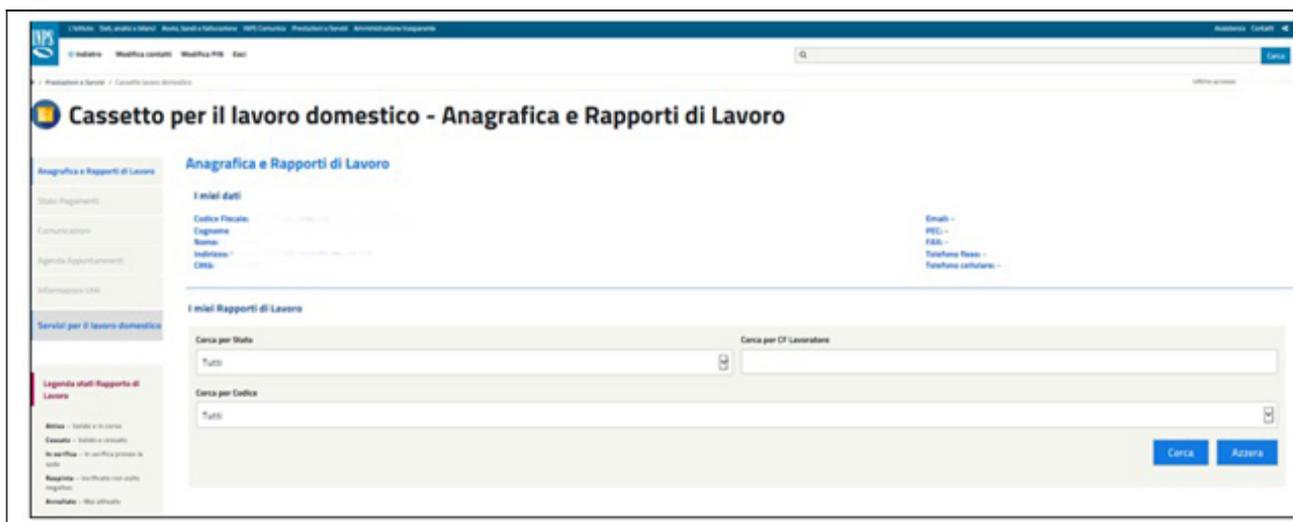
5.10.3 Consultazione “Cassetto previdenziale del lavoro domestico”

La sezione relativa all’**Anagrafica e Rapporti di lavoro** è la prima pagina visualizzata all’accesso di un Datore di lavoro.

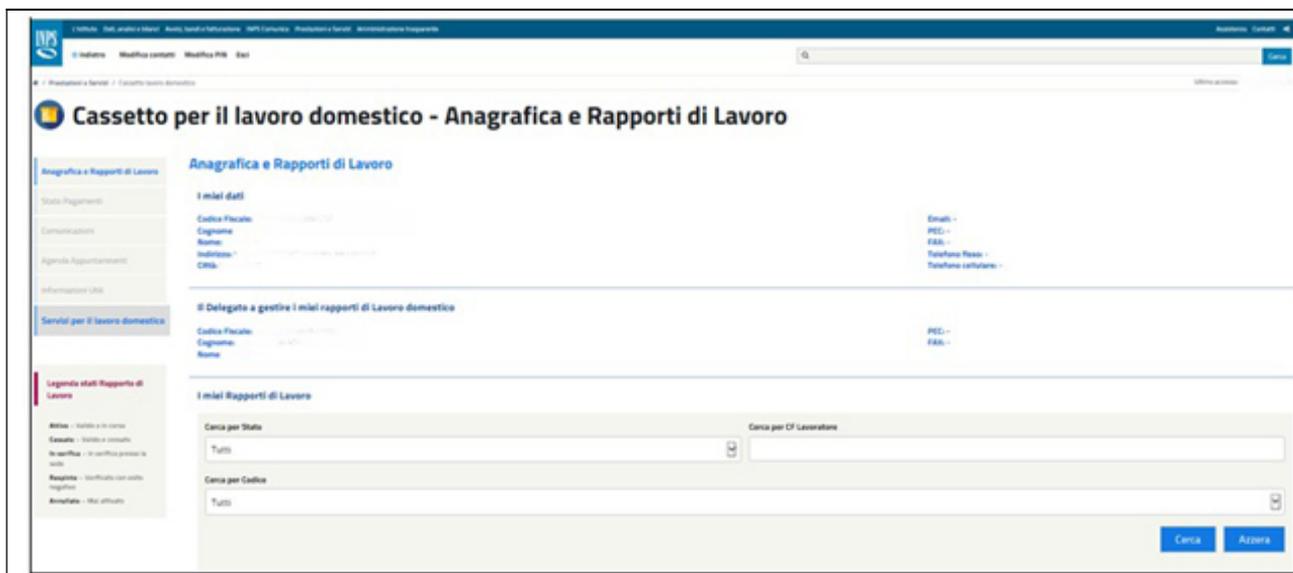
Tale sezione cambia a seconda della presenza o meno di una delega attiva conferita dal datore di lavoro a un intermediario.

Infatti:

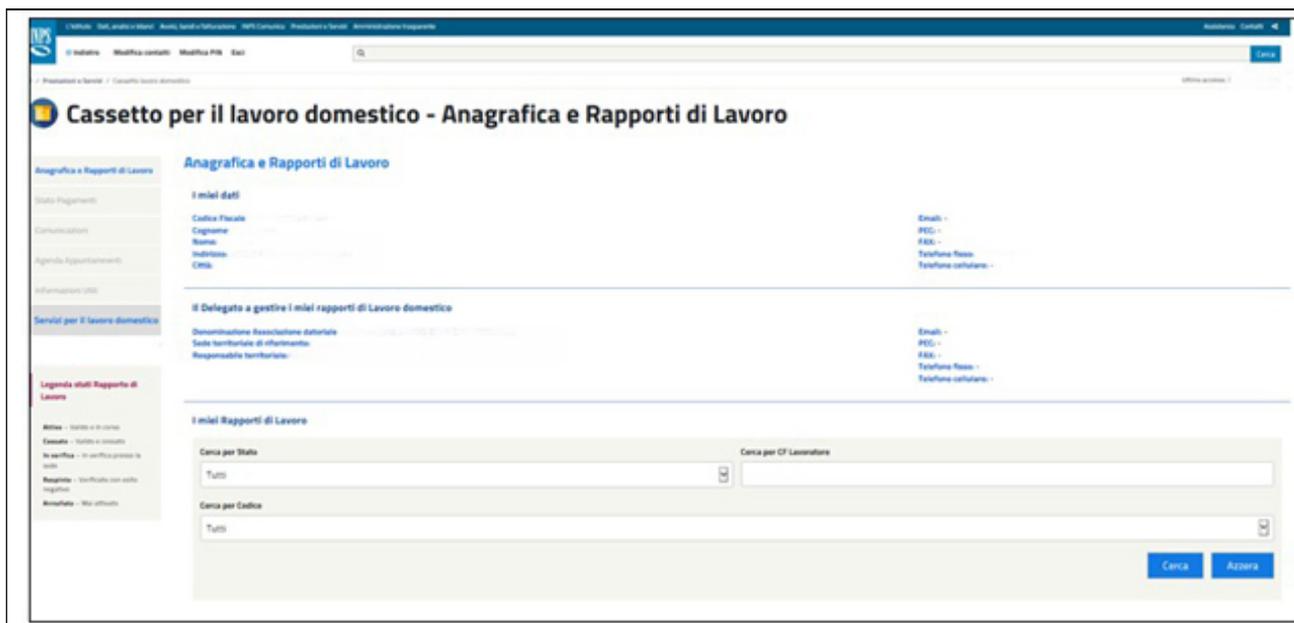
- se **non sussiste alcuna delega attiva**, sarà visualizzata la seguente schermata;



- se è invece presente una **delega attiva** conferita dal datore di lavoro a un soggetto intermediario di tipo Consulente/Commercialista, l'applicazione in fase di accesso espone la seguente schermata che consente la consultazione dei dati anagrafici del datore e del consulente delegato;



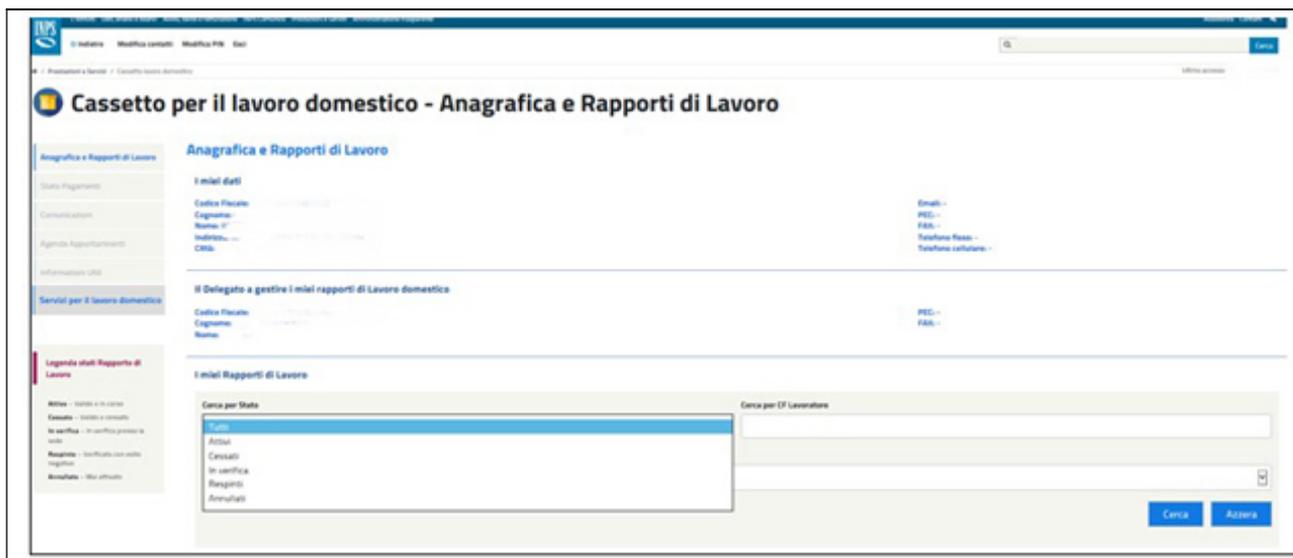
- infine, se è presente una **delega attiva conferita dal datore di lavoro a un soggetto intermediario** (Associazione di categoria) l'applicazione in fase di accesso espone la seguente schermata.



In questa sezione, oltre alla consultazione delle anagrafiche del datore di lavoro e dell'eventuale Delegato, l'applicazione fornisce la possibilità **di ricercare e consultare i rapporti di lavoro** per lo specifico datore di lavoro che ha effettuato l'accesso.

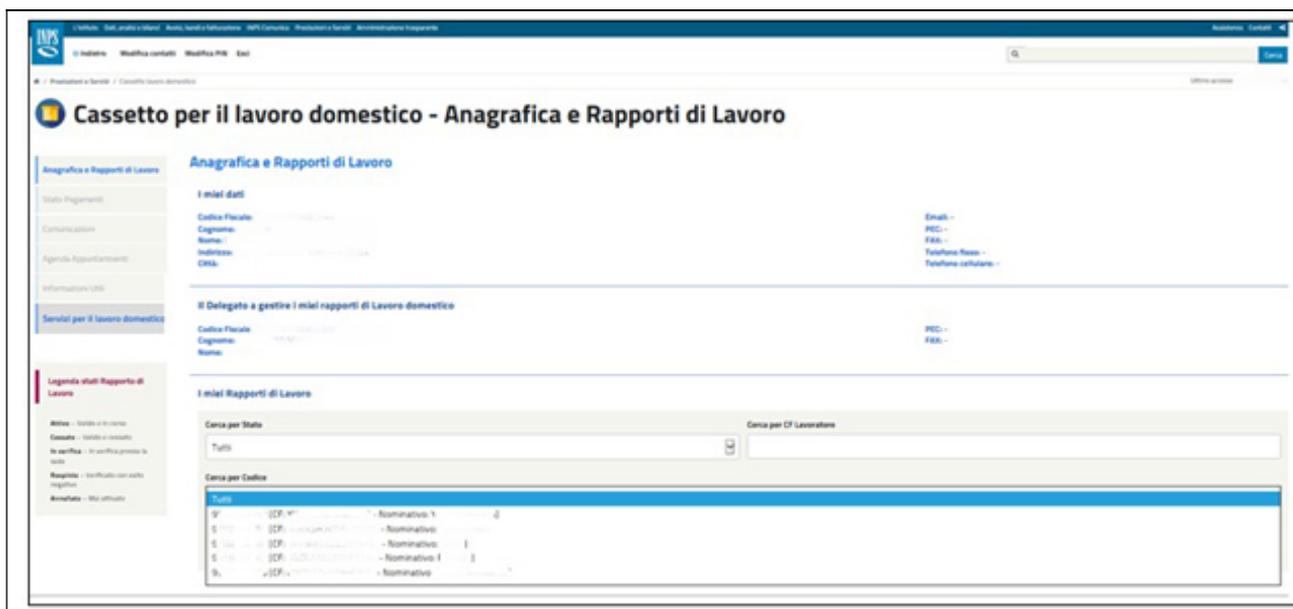
In particolare, il datore di lavoro che ha effettuato l'accesso ha la possibilità di ricercare i propri rapporti di lavoro con le seguenti caratteristiche:

- **Attivi:** saranno visualizzati, se presenti negli archivi INPS, tutti i rapporti di lavoro degli ultimi cinque anni validi e attivi.
- **Cessati:** saranno visualizzati, se presenti negli archivi INPS, tutti i rapporti di lavoro degli ultimi cinque anni che sono validi ma cessati.
- **In verifica:** saranno visualizzati, se presenti negli archivi INPS, tutti i rapporti di lavoro degli ultimi cinque anni che sono in verifica presso la sede.
- **Respinti:** saranno visualizzati, se presenti negli archivi INPS, tutti i rapporti di lavoro degli ultimi cinque anni che sono stati verificati con esito negativo da parte dell'INPS.
- **Annullato:** saranno visualizzati, se presenti negli archivi INPS, tutti i rapporti di lavoro negli ultimi cinque anni che non sono mai stati annullati perché mai sussistiti.



La ricerca può avvenire come evidenziato nella seguente immagine tramite:

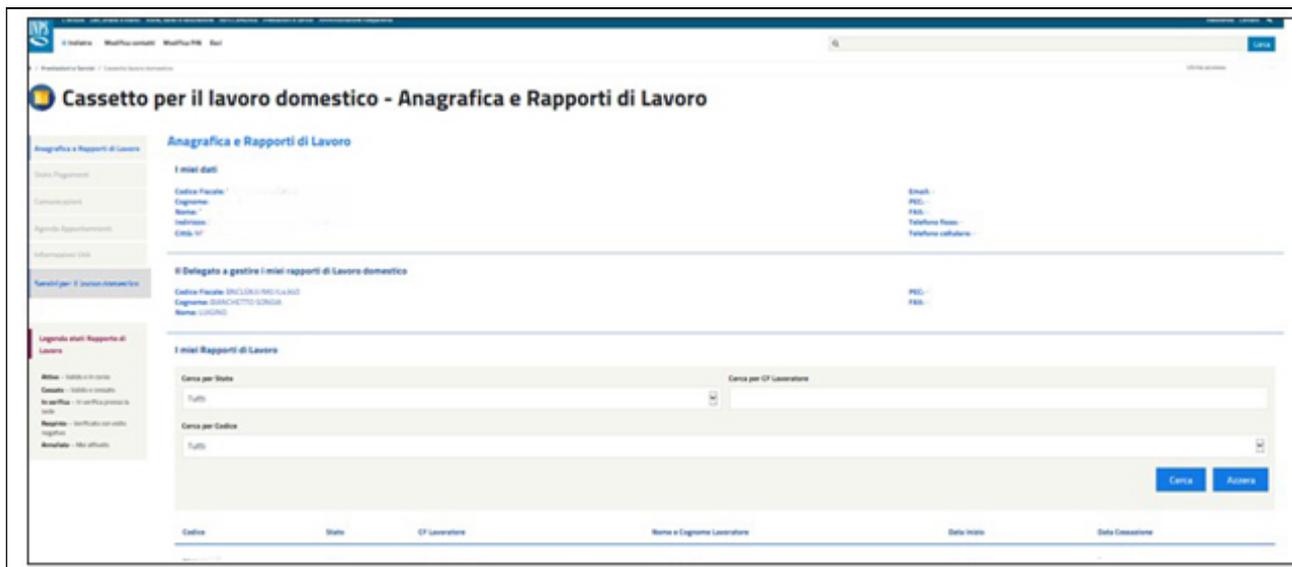
- il codice fiscale di uno specifico lavoratore;
- uno specifico rapporto di lavoro selezionandolo tramite apposita lista messa a disposizione nel campo **“Cerca per Codice”**.



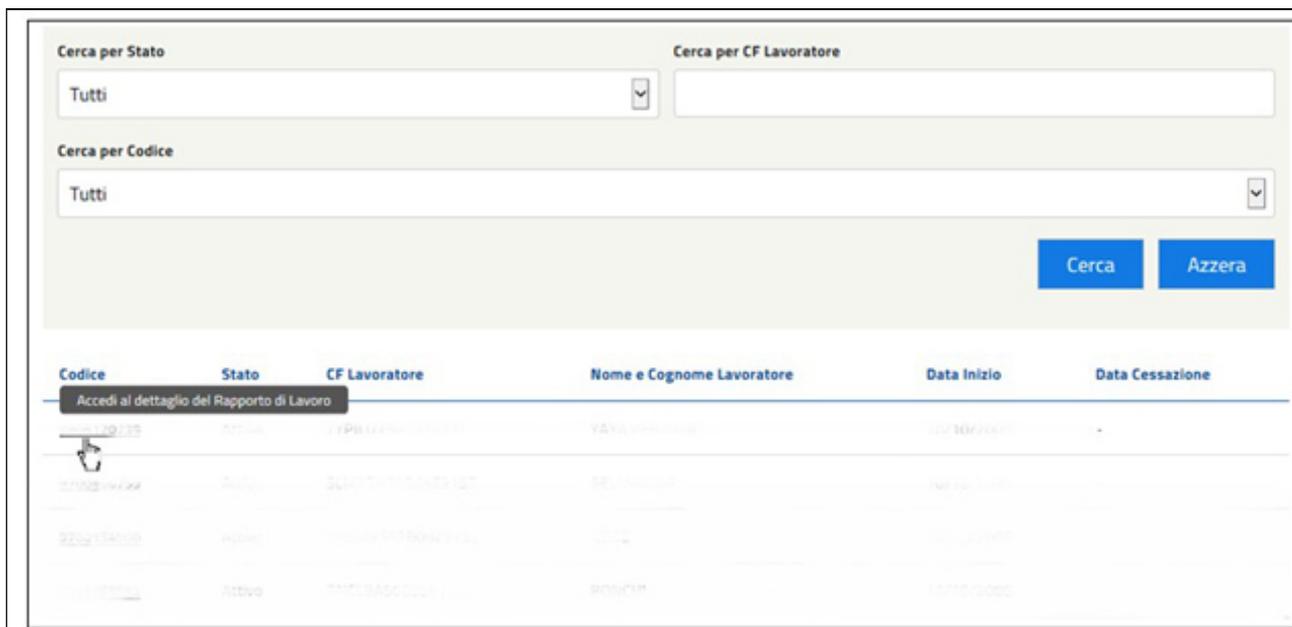
Selezionando il tasto ‘cerca’, l’applicazione fornisce le seguenti informazioni:

- **Codice:** codice del rapporto di lavoro;
- **Stato:** come evidenziati sopra, gli stati possono essere Attivi/Cessati/In verifica/Respinti/Annullato;
- **CF Lavoratore:** il codice fiscale del lavoratore per lo specifico rapporto di lavoro;
- **Nome e Cognome Lavoratore:** il nome e cognome del lavoratore per lo specifico rapporto di lavoro;
- **Data Inizio:** data inizio del rapporto di lavoro;

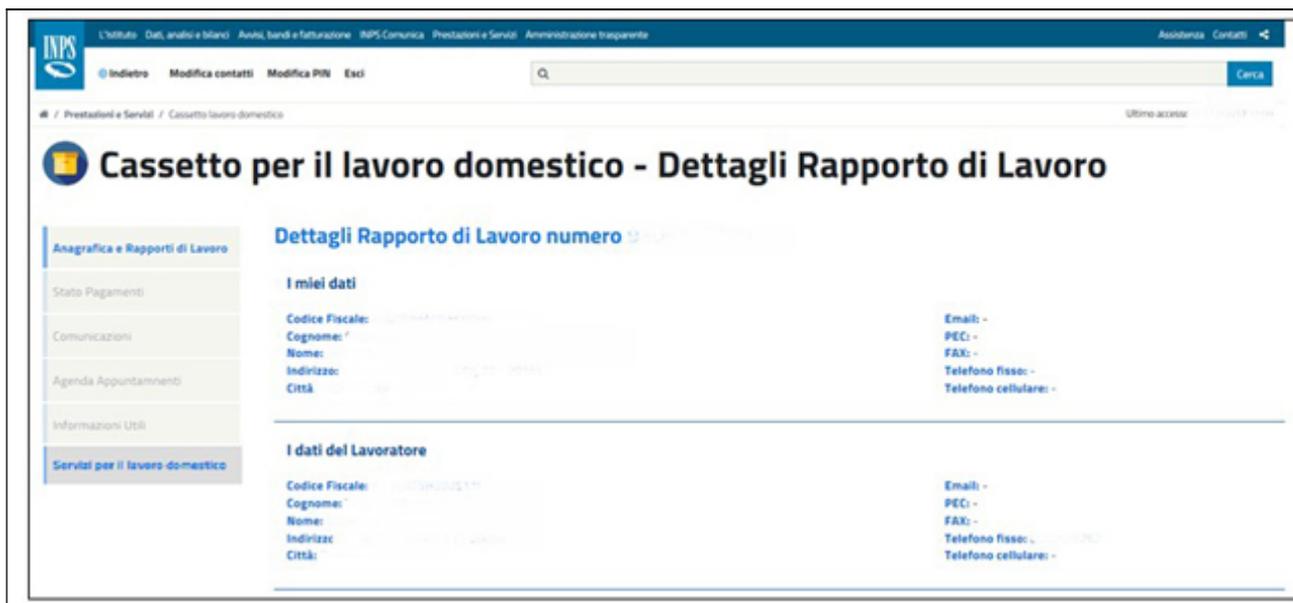
- **Data Cessazione:** data cessazione del rapporto di lavoro.



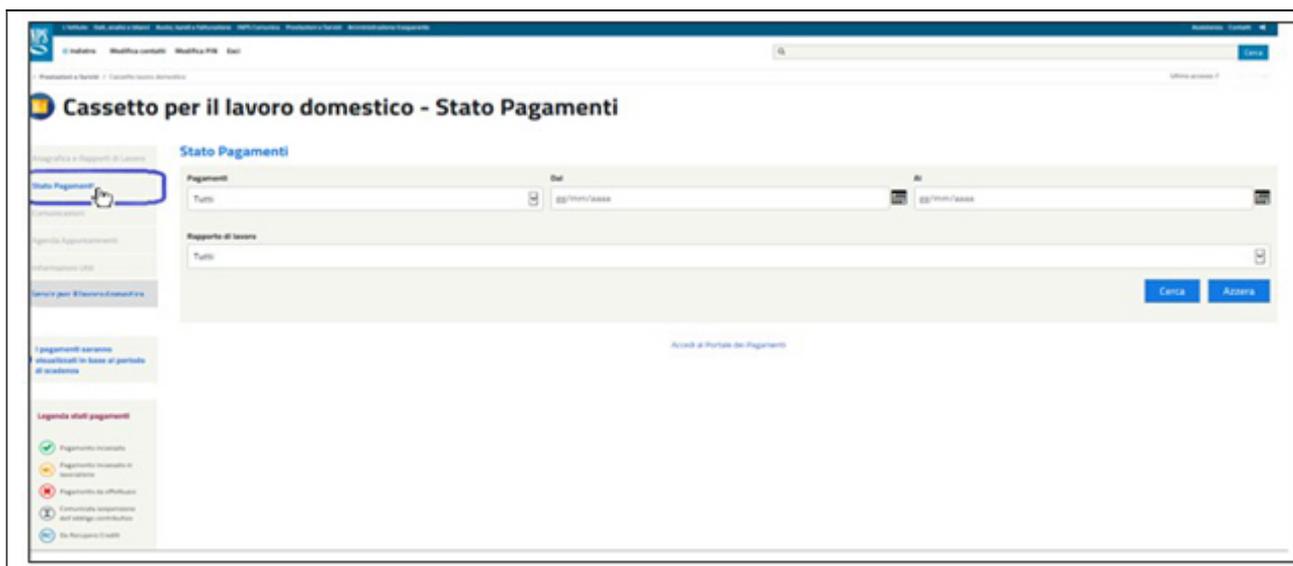
Dalla schermata di ricerca dei rapporti di lavoro domestico è possibile visualizzare anche i **dettagli anagrafici del datore di lavoro e del lavoratore per uno specifico rapporto di lavoro**, come si evidenzia nella seguente schermata:



Selezionando lo specifico rapporto di lavoro, l'applicazione esporrà una pagina contenente i dati anagrafici di dettaglio del lavoratore e del datore di lavoro, come si evidenzia nella seguente immagine:



Per accedere, invece, alla sezione **“Stato Pagamenti”** è sufficiente selezionare dal menù a sinistra la relativa voce come evidenziato nell’immagine sottostante.



Questa visualizzazione fornisce un cruscotto nel quale saranno visualizzati i pagamenti che il datore di lavoro ha effettuato o che deve effettuare.

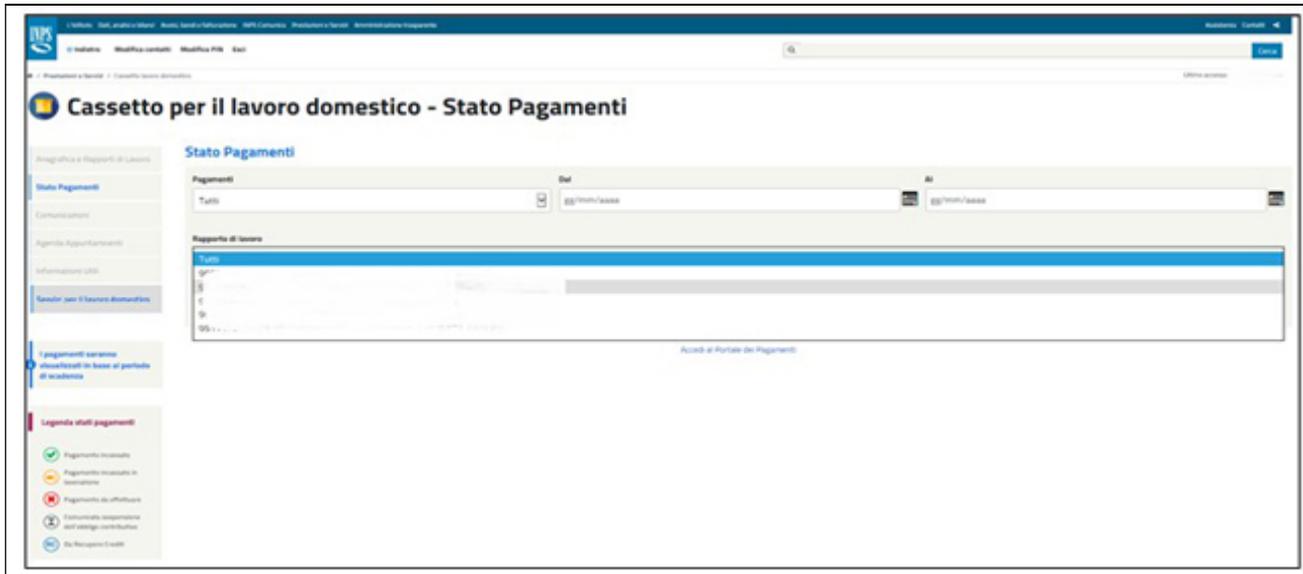
Tutti i dati esposti si riferiscono **agli ultimi cinque anni contributivi**.

Le informazioni riportate in questa sezione possono fare riferimento a:

- **Pagamenti Incassati:** sono tutti i pagamenti che risultano incassati e che sono presenti nell’estratto conto contributivo del lavoratore. Questi pagamenti sono utili al conteggio della pensione e per le altre prestazioni.
- **Pagamenti Incassati in lavorazione:** sono tutti quei pagamenti che risultano incassati, ma che non sono ancora presenti sull’estratto contributivo del lavoratore.
- **Pagamenti da effettuare:** sono i periodi contributivi che risultano scoperti, per i quali cioè non è ancora stato effettuato il pagamento.

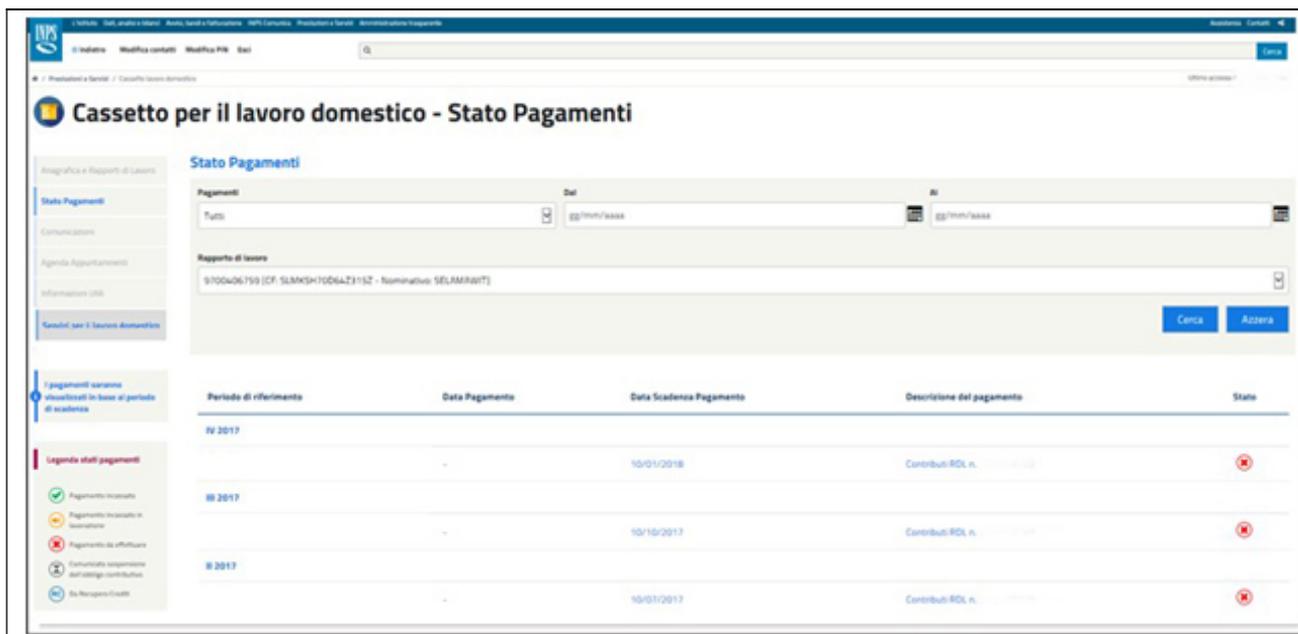
- **Comunicata sospensione dell'obbligo contributivo:** sono i periodi contributivi per i quali è stata comunicata la sospensione dell'obbligo contributivo.
- **Da Recupero Crediti:** versamenti provenienti da recupero del credito.

La ricerca dei pagamenti deve essere effettuata per uno specifico Rapporto di lavoro; è quindi necessario inserire questa informazione nel campo **"Rapporto di lavoro"**, come evidenziato nella seguente immagine:

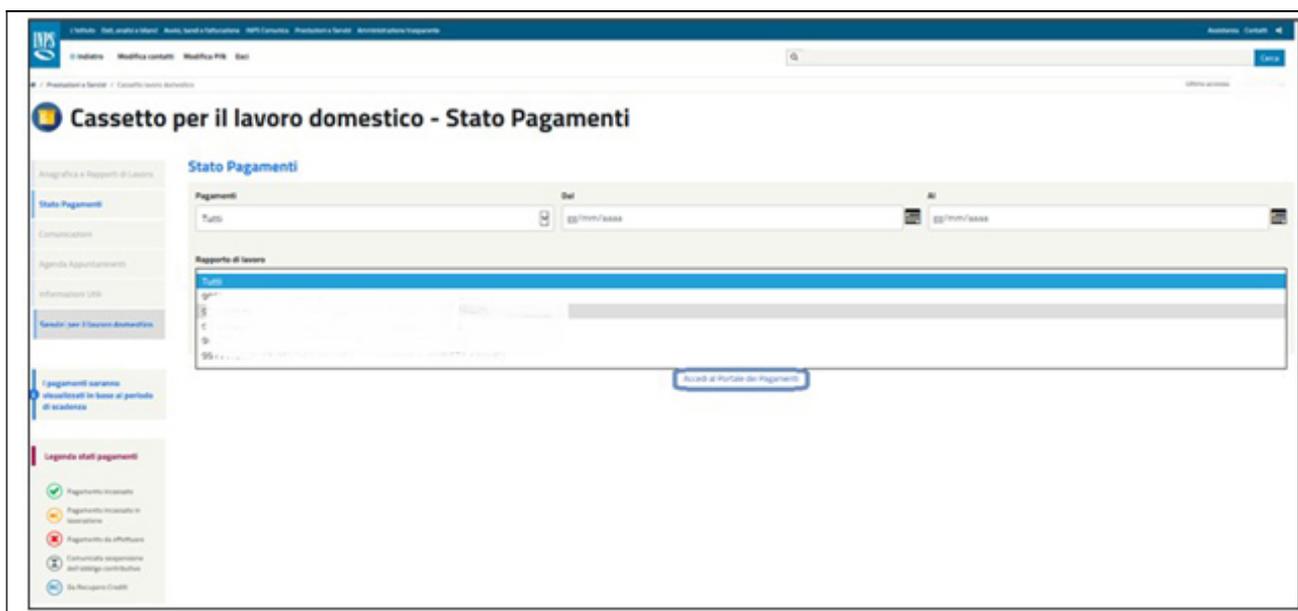


La ricerca espone le seguenti informazioni:

- **Periodo di riferimento:** periodo di riferimento contributivo.
- **Data pagamento:** data in cui è stato effettuato il pagamento.
- **Data di scadenza di pagamento:** data di scadenza di un pagamento.
- **Descrizione del pagamento:** l'applicazione identifica la tipologia di pagamento effettuato o da effettuare che può essere un contributo o una nota di rettifica.
- **Stato del pagamento.**



A partire dalla pagina con il dettaglio dei pagamenti, oltre alla consultazione dei pagamenti, sarà possibile accedere direttamente al portale dei pagamenti tramite selezione della voce **“Accedi al portale dei pagamenti”** evidenziata nella seguente immagine in blu.



Selezionando la voce “Accedi al portale dei pagamenti” si verrà reindirizzati sulla pagina d’accesso del Portale dei pagamenti, come evidenziato nella immagine seguente:

**Pagamento Contributi
Lavoratori Domestici**

Pagamento di un SINGOLO rapporto di lavoro ATTIVO o CESSATO

Codice fiscale datore lavoro

Codice rapporto lavoro

Accedi

**Pagamento di un SINGOLO o PIÙ rapporti di lavoro
(Simulazione PASSI)**

Codice datore lavoro

Accedi

[Indietro](#)

Se il datore di lavoro seleziona la voce di menu **“Servizi per il lavoro domestico”** evidenziato con la linea blu nella seguente schermata, visualizzerà l’attuale home page del sito per la gestione del lavoro domestico.

Cassetto per il lavoro domestico - Anagrafica e Rapporti di Lavoro

Servizi per il lavoro domestico

Anagrafica e Rapporti di Lavoro

I miei dati

Codice Fiscale:

Cognome:

Nome:

Indirizzo:

CIN:

Email:

PEC:

Telefono fisso:

Telefono cellulare:

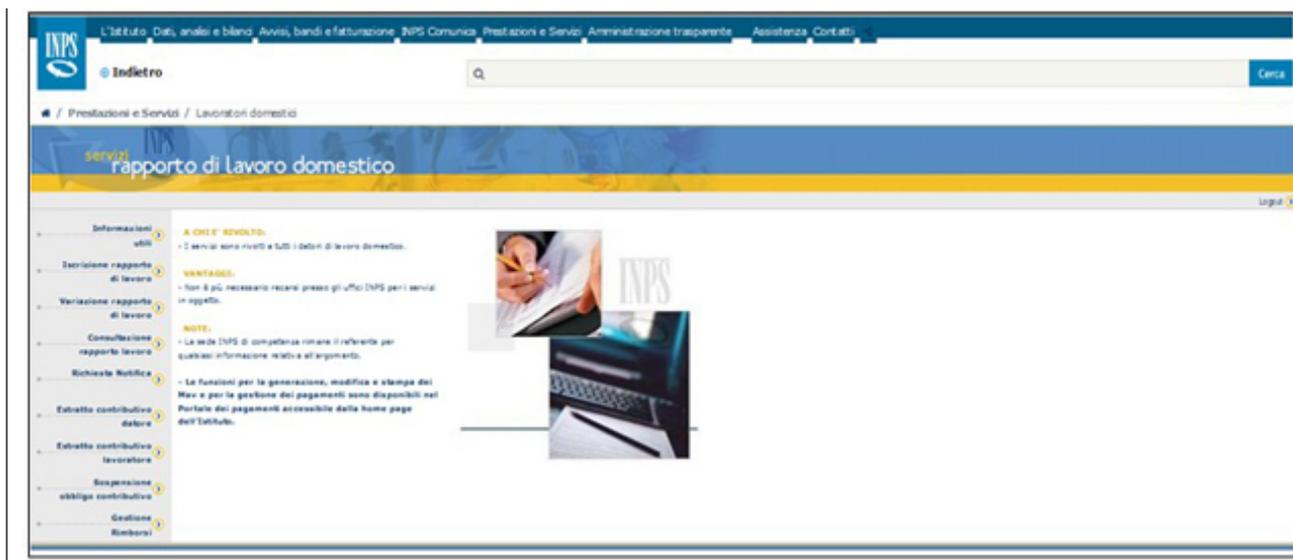
I miei Rapporti di Lavoro

Cerca per Stato:

Cerca per CF Lavoratore:

Cerca per Codice:

Cerca Aziona



5.11 Polizza assicurativa

Al fine di tutelare la sicurezza e la salute attraverso la prevenzione delle cause di nocività e degli infortuni negli ambienti di civile abitazione, la L. n. 493/1999 ha previsto l'istituzione di una forma assicurativa contro il rischio infortunistico derivante dal lavoro svolto in ambito domestico. I **sogetti obbligati** a sottoscrivere la polizza assicurativa sono coloro che (donna o uomo):

- hanno un'età compresa tra i 18 e i 67 anni (tale limite è stato innalzato di due anni, ossia da 65 a 67 anni, per effetto della Legge di Bilancio 2019);
- svolgono un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'ambiente in cui dimorano;
- non sono legati da vincoli di subordinazione;
- prestano lavoro domestico in modo abituale ed esclusivo, non svolgono cioè altre attività per le quali sussiste obbligo di iscrizione a un altro ente o cassa previdenziale.

Il versamento della polizza assicurativa deve essere effettuato **entro il 31 gennaio di ogni anno**.



Approfondimenti

Tra i soggetti obbligati a iscriversi rientrano anche:

- i pensionati, sia uomo che donna, che non hanno superato i 67 anni;
- i cittadini stranieri che soggiornano regolarmente in Italia e non hanno altra occupazione;
- tutti coloro che, avendo già compiuto i 18 anni, lavorano esclusivamente in casa per la cura dei componenti della famiglia (ad esempio ragazzi o ragazze che sono in attesa di prima occupazione);
- gli studenti che dimorano nella città di residenza o in località diversa e che si occupano anche dell'ambiente in cui abitano;
- i lavoratori in cassa integrazione guadagni (CIG);
- i lavoratori in mobilità;
- i lavoratori stagionali, temporanei e a tempo determinato.

Rimangono invece **esclusi** dall'obbligo assicurativo:

- chi ha meno di 18 anni o più di 67 anni;
- i lavoratori socialmente utili (Lsu);
- i titolari di una borsa lavoro;
- gli iscritti a un corso di formazione e/o a un tirocinio;
- i lavoratori part-time;
- i religiosi.

Tra i soggetti esclusi dall'obbligo assicurativo vi rientrano anche:

- chi ha un reddito personale **pari o inferiore a € 4.648,11**;
- chi fa parte di un nucleo familiare il cui reddito complessivo lordo **non è superiore a € 9.296,22**.

In questi due casi, infatti, il costo dell'assicurazione è sostenuto **direttamente dallo Stato**.



Approfondimenti

Per la determinazione di questi limiti occorre far riferimento al **reddito complessivo lordo IRPEF relativo all'anno precedente**. Sono **esclusi** dal reddito complessivo lordo imponibile ai fini IRPEF, ad esempio:

- la rendita diretta;
- la rendita ai superstiti;
- l'indennizzo in capitale;
- gli assegni di incollocabilità e quello per assistenza personale continuativa, che sono prestazioni erogate dall'INAIL;
- le pensioni di invalidità civile e di guerra;
- gli assegni familiari;
- gli assegni di mantenimento dei figli;
- l'indennità di accompagnamento nonché particolari categorie di redditi.

Si ricorda, inoltre, che l'assicurazione è obbligatoria anche solo per i periodi in cui non è svolta altra attività lavorativa. Tuttavia, il premio assicurativo **non è frazionabile** e la quota va comunque versata **per intero**, anche se la copertura assicurativa è valida soltanto nei periodi in cui non è svolta altra attività lavorativa.



Campo di applicazione	
Soggetti obbligati	Soggetti esclusi
<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti con età compresa tra i 18 e i 67 anni; • soggetti che svolgono un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'ambiente in cui dimorano; • soggetti che non sono legati da vincoli di subordinazione; • soggetti che prestano lavoro domestico in modo abituale ed esclusivo, non svolgono cioè altre attività per le quali sussiste obbligo di iscrizione a un altro ente o cassa previdenziale; • pensionati, sia uomo che donna, che non hanno superato i 67 anni; • cittadini stranieri che soggiornano regolarmente in Italia 	<ul style="list-style-type: none"> • Soggetti che hanno meno di 18 anni o più di 67 anni; • lavoratori socialmente utili (Lsu); • titolari di una borsa lavoro; • iscritti a un corso di formazione e/o a un tirocinio; • lavoratori part-time;

<p>e non hanno altra occupazione;</p> <ul style="list-style-type: none">• tutti coloro che, avendo già compiuto i 18 anni, lavorano esclusivamente in casa per la cura dei componenti della famiglia (ad esempio ragazzi o ragazze che sono in attesa di prima occupazione);• studenti che dimorano nella città di residenza o in località diversa e che si occupano anche dell'ambiente in cui abitano;• lavoratori in cassa integrazione guadagni (CIG);• lavoratori in mobilità;• lavoratori stagionali, temporanei e a tempo determinato.	<ul style="list-style-type: none">• religiosi.
---	--

5.11.1 Infortuni indennizzati

Quanto ai casi d'infortunio, l'INAIL indennizza esclusivamente quelli:

- verificatisi in occasione di attività finalizzate alla cura della famiglia;
- verificatisi per causa violenta o virulenta;
- che causino al danneggiato un'inabilità permanente dal 27% (non è dunque risarcita l'inabilità temporanea, o inferiore alla percentuale del 27%), **se verificatosi entro il 31 dicembre 2018**;
- che causino al danneggiato un'inabilità permanente dal 6% (non è dunque risarcita l'inabilità temporanea, o inferiore alla percentuale del 6%), **se verificatosi dal 1° gennaio 2019**.



Approfondimenti

Rientrano nella tutela assicurativa anche i seguenti eventi:

- infortuni dovuti allo svolgimento di attività connesse a interventi di **piccola manutenzione**, che non richiedono una particolare preparazione tecnica (cosiddetti interventi "fai da te");
- infortuni avvenuti per la presenza in casa di **animali domestici**, poiché la loro cura rientra tra le incombenze domestiche; non è invece tutelato l'infortunio per la cura di un animale non domestico.

I luoghi tutelati, cioè i luoghi in cui si è coperti dall'assicurazione casalinghe, coincidono con **l'abitazione dove risiede la famiglia dell'assicurato e con le relative pertinenze** (soffitte, cantine, giardini, balconi).

Se l'immobile fa parte di un condominio, si considerano come luoghi tutelati anche le parti comuni (androne, scale terrazzi, etc.). Rientrano anche tra i luoghi tutelati le **residenze temporanee scelte per le vacanze**, a condizione che si trovino nel territorio italiano.



Attenzione

Non è tutelato, invece, l'infortunio *in itinere*, cioè durante gli spostamenti.

Importo rendita

Qualora l'assicurato rimanga vittima di un infortunio grave, verificatosi entro il 31 dicembre 2018, avrà diritto a una rendita solo se l'invalidità permanente che ne deriva è **pari o superiore al 27%**. Il vitalizio è *vita natural durante*, con un importo compreso tra:

- **€ 186,17 al mese**, per i casi meno gravi (invalidità del 27%);
- **€ 1.292,90 al mese**, per le inabilità al 100%.



Attenzione

Dal 2019, per effetto della Legge di Bilancio 2019, la rendita INAIL spetta soltanto dopo che l'apposita commissione medica dell'istituto abbia verificato, a seguito di guarigione clinica, un'invalidità **almeno pari al 16%**. Se, invece, l'invalidità è compresa **tra il 6 e il 15%**, spetta un risarcimento *una tantum* pari a **337,41 euro**.

La domanda

Nel caso in cui si verifichi un infortunio domestico occorre rivolgersi, secondo necessità, a un ospedale o al proprio medico di famiglia per le consuete prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN), precisando che si tratta di infortunio domestico.



Attenzione

Per richiedere l'erogazione della rendita alla sede INAIL di appartenenza, l'infortunato deve presentare apposita **domanda di liquidazione**, dichiarando nell'istanza:

- di essere assicurato per l'anno nel quale è avvenuto l'infortunio;
- che al momento dell'infortunio sussistevano i requisiti per l'assicurazione;
- il presidio sanitario che ha prestato il primo soccorso;
- eventuali soggetti presenti al momento dell'infortunio.

Alla domanda va allegata la **certificazione medica** che dovrà riportare:

- i dati anagrafici dell'infortunato;
- il luogo;
- la data;
- la causa e le circostanze dell'infortunio;
- la data di guarigione clinica;
- le conseguenze della lesione;
- le eventuali preesistenze;
- le previsioni di postumi invalidanti permanenti **pari o superiori al 27%** (33% per infortuni fino al 31 dicembre 2006).

Nel caso in cui dall'infortunio domestico derivi la morte dell'assicurato, se sussistono i requisiti di assicurabilità e di regolarità nel pagamento del premio, la domanda per la liquidazione della rendita deve essere presentata all'INAIL **a cura dei superstiti**.

Modalità di pagamento

L'iter procedurale da seguire per assicurarsi è il seguente:

1. ritirare il bollettino di pagamento (intestato a "INAIL Assicurazione Infortuni Domestici, P.le Pastore, 6 - 00144 Roma") presso gli uffici postali;
2. compilarlo in tutte le sue parti facendo attenzione a inserire esattamente i dati e soprattutto il codice fiscale;
3. versare l'importo di **€ 24** (limite innalzato per effetto dell'art. 1, co. 543 della L. n. 145/2018) presso gli uffici postali alla data di maturazione dei requisiti assicurativi.

Si ricorda, a tal proposito, che l'importo **non è frazionabile su base mensile**, ed è **deducibile ai fini fiscali**.



Attenzione

Chi invece si è già iscritto negli anni passati riceverà, entro la fine di ogni anno, una lettera dell'INAIL con il bollettino precompilato, contenente anche i dati dell'assicurato e l'importo da versare entro il 31 gennaio. Se tale termine cade in un giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo. In caso di mancata ricezione della lettera, l'interessato dovrà utilizzare il bollettino specifico di **c/c n. 30621049 di € 24** e intestarlo all'indirizzo sopra citato.

In alternativa al bollettino postale è possibile versare il premio:

- **tramite web**, utilizzando i servizi online del sito dell'INAIL previa registrazione, pagando il premio tramite carta di credito, carta prepagata o conto Bancoposta (servizio Pago Pa);
- **tramite i propri servizi di home banking**, oppure per mezzo di bonifico bancario, all'Iban IT90D0760103200000030625008, indicando come causale di versamento il codice fiscale dell'assicurato, il suo nome e cognome e l'anno di riferimento.

Il versamento con modalità elettroniche tramite il sistema "pagoPA" può essere effettuato **direttamente dal sito dell'INAIL** utilizzando le credenziali di accesso rilasciate dall'Istituto assicuratore, oppure le credenziali dispositive rilasciate dall'INPS, che sono riconosciute anche dal sistema dell'INAIL in base agli accordi tra i due enti previdenziali ("federazione INPS").



Approfondimenti

In termini operativi, ai fini del pagamento del premio i cittadini devono:

1. selezionare il banner "**accedi ai servizi online**";
2. effettuare la registrazione tramite la procedura guidata proposta dal sistema, selezionando l'opzione "**Cittadino**" alla fine del modulo di registrazione;
3. selezionare "**Esegui un pagamento**". Così facendo il sistema visualizza l'avviso di pagamento con la dicitura "*premio assicurazione casalinghe/i 2020*", che contiene l'importo da pagare di euro 24 con relativa data di scadenza (31 gennaio 2020), la causale di versamento e il numero Identificativo Univoco di Versamento (IUV). Il numero IUV, generato dal sistema dell'INAIL per ogni richiesta di pagamento, consente l'attribuzione automatica del pagamento alla posizione della persona assicurata e quindi la riconciliazione in modo certo e automatico del pagamento stesso;
4. per pagare il premio l'utente deve cliccare su "**Conferma e paga**" e selezionare nella schermata proposta dal sistema il prestatore del servizio di pagamento di interesse tra quelli presenti e lo strumento di pagamento (es. bonifico, carta di credito, ecc.);

5. successivamente bisogna cliccare su **"pagoPA"**, inserire i dati richiesti dal prestatore del servizio di pagamento scelto ed eseguire il pagamento;
6. al termine delle operazioni, per ottenere la ricevuta l'utente deve cliccare su **"I tuoi pagamenti eseguiti"**, selezionare la riga relativa al pagamento effettuato e cliccare su **"stampa ricevuta"**.



Modalità di pagamento elettronico del sistema "pagoPA"

1. **Bonifico bancario** o **postale** ovvero **bollettino postale**;
2. **carte di debito**, di **credito**, **prepagate** ovvero **altri strumenti di pagamento elettronico** disponibili, che consentano anche l'addebito in conto corrente, a seconda del prestatore di servizi prescelto.

Disdetta e autocertificazione

L'eventuale disdetta e cancellazione del premio si verifica quando la persona iscritta **perde nel corso dell'anno precedente** uno dei requisiti di accesso all'assicurazione ai sensi della Legge n. 493/1999. Per cui, il soggetto interessato, deve richiedere all'INAIL la cancellazione dell'assicurazione casalinghe a suo nome, compilando l'apposito modulo **"Disdetta assicurazione casalinghe 2020"**, scaricabile gratuitamente dal sito INAIL in formato pdf ed editabile in word.



Attenzione

Una volta compilato con i dati personali dell'assicurato, il modulo va inviato alla sede INAIL competente che procede alla **cancellazione dell'assicurato**. Si ricorda, infine, che la disdetta e cancellazione va effettuata anche nel caso in cui il premio venga pagato direttamente dallo Stato per motivi di reddito.



Riferimenti normativi

- INPS, Circolare 1 febbraio 2019, n. 16
- INPS, Messaggio 6 luglio 2018, n. 2749
- L. 20 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 543
- INPS, Messaggio 28 dicembre 2017, n. 5182
- L. 27 dicembre 2013, n. 147, art. 1, comma 135
- L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 2, comma 31
- L. 24 dicembre 2012, n. 228, art. 1, comma 250
- INPS, Circolare 8 febbraio 2006, n. 19
- L. 23 dicembre 2005, n. 266, art. 1, commi 361 e 362
- L. 23 dicembre 2000, n. 388, art. 120
- L. 3 dicembre 1999, n. 493

6. Adempimenti fiscali

Sia il datore di lavoro che il lavoratore hanno dei precisi obblighi dal punto di vista fiscale. Infatti, il rapporto di lavoro presso il datore di lavoro domestico comporta il pagamento a carico del lavoratore – come per la generalità dei lavoratori – delle imposte sui redditi.

*La differenza sostanziale sta nel fatto che il **datore di lavoro domestico non è sostituto d'imposta** con conseguente complicazione del quadro riguardante le imposte che il lavoratore dovrà pagare. In conseguenza di quanto detto il datore di lavoro **non è nemmeno soggetto all'adempimento della Certificazione Unica**. In relazione a tali premesse, si analizza di seguito la gestione delle dichiarazioni dei redditi, sia per quanto concerne il datore di lavoro (con conseguenti detrazioni e deduzioni), sia per quanto concerne il lavoratore domestico.*

6.1 Premessa

La gestione fiscale del rapporto di lavoro domestico segue un iter in parte diverso rispetto a quello che il lavoro subordinato normalmente segue.

In ciò il lavoro domestico si avvicina ai rapporti di lavoro con datori di lavoro in regime forfettario, i quali chiaramente, non sono sostituti d'imposta. E infatti, anche **il datore di lavoro domestico non è sostituto d'imposta** per conto del lavoratore domestico, cosicché sebbene egli sia tenuto a versare i contributi previdenziali e assistenziali, egli corrisponde una retribuzione **al lordo dell'IRPEF**.

Ciò comporta nei fatti che il lavoratore domestico sarà tenuto a presentare la dichiarazione dei redditi al fine di versare quanto dovuto a titolo di:

1. imposta sui redditi delle persone fisiche (se i redditi percepiti sfiorano la "no tax area", ossia il limite di 8.000 euro);
2. addizionali comunali e regionali.

Ciò può essere effettuato a mezzo del **Modello REDDITI (prima UNICO)** ovvero con il **Modello 730**, rivolgendosi al CAF o a un intermediario abilitato, il quale dovrà barrare la casella "mod. 730 dipendenti senza sostituto", nel riquadro "dati del sostituto d'imposta che effettuerà il conguaglio".

Ma il datore di lavoro – non essendo sostituto d'imposta – non è tenuto per legge a rilasciare al lavoratore la Certificazione Unica: a ciò sopperisce però l'art. 33 del CCNL, secondo il quale comunque **dovrà essere consegnata un'attestazione al dipendente dalla quale si evinca l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno**, la quale dovrà necessariamente essere rilasciata:

1. almeno **30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione** dei redditi;
2. in occasione della **cessazione del rapporto di lavoro**.

Si consiglia tuttavia, trattandosi di una **Certificazione Unica** riepilogativa di quanto corrisposto, di rilasciare tale documento ogni anno **entro i termini generali di consegna della CU**, seguendo così le regole per la generalità dei lavoratori.

Come detto, tale documento riepilogativo è una sorta di Certificazione Unica, seppur "anomala": essa infatti non rispetta il modello previsto per la generalità dei lavoratori, ma deve comunque rispettare alcuni standard e contenere alcune specifiche informazioni.

Si compone solitamente di due differenti sezioni:

- **prima sezione:**

- o dati anagrafici del lavoratore (compreso codice fiscale);
- o dati anagrafici del datore di lavoro (compreso codice fiscale),
- o periodo di riferimento della Certificazione;
- o giorni di detrazione spettanti.



Attenzione

Tra i giorni di detrazione spettanti vanno inseriti anche:

- i giorni non lavorativi, compresi quelli non lavorati per ferie, malattia, maternità, e per tutte le condizioni che comportano retribuzione nonostante la mancata prestazione; eccezion fatta per:
 - le giornate in cui il rapporto di lavoro sia stato sospeso per aspettativa non retribuita;
 - il giorno precedente l'assunzione o successivo al licenziamento.
- **seconda sezione:** la seconda parte della CU dovrà comprendere il dettaglio di quanto è stato corrisposto dal datore di lavoro al lavoratore domestico nel periodo di riferimento.

Tra tali emolumenti dovranno ovviamente comparire:

- o la **retribuzione lorda** corrisposta al lavoratore, comprensiva della 13esima mensilità;
- o la **contribuzione a carico del lavoratore**, versata normalmente per suo conto dal datore di lavoro con i MAV trimestrali. In caso di mancata corresponsione da parte del datore di lavoro, con conseguente obbligo di versamento diretto da parte del lavoratore, tale dato dovrà apparire nella Certificazione Unica, ed essere poi corrisposto direttamente dal lavoratore domestico in questione;



Ricorda

I datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze lavoratori domestici, sono tenuti a pagare i contributi ogni tre mesi, seguendo il calendario predisposto dall'INPS, per cui:

1. **gennaio-febbraio-marzo:** i contributi potranno essere versati tra il 1° e il 10 aprile;
 2. **aprile-maggio-giugno:** i contributi potranno essere versati tra il 1° e il 10 luglio;
 3. **luglio-agosto-settembre:** i contributi potranno essere versati tra il 1° e il 10 ottobre;
 4. **ottobre-novembre-dicembre-tredicesima:** i contributi potranno essere versati tra il 1° e il 10 gennaio dell'anno successivo;
 5. in caso di **cessazione:** i contributi andranno pagati entro 10 giorni dal termine del rapporto di lavoro domestico.
- o la **contribuzione a Cas.sa Colf** a carico del lavoratore, ossia al fondo ("Cassa mutua per colf e badanti") costituito dalle parti sociali sottoscrittrici il CCNL 20 febbraio 2014, per fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro iscritti, comprensive di trattamenti assistenziali, sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche per migliorare la tutela socio sanitaria;
 - o **imponibile fiscale netto**, ossia la differenza tra la paga lorda e i contributi a carico del lavoratore che devono essere versati all'INPS: su tale importo dovranno essere calcolate le imposte sul reddito per il lavoratore;

**Attenzione**

Va segnalato che la contribuzione a Cas.sa Colf non incide sulla diminuzione dell'imponibile fiscale, per cui i contributi a quest'ultima versati, andranno comunque a incidere sull'imponibile fiscale netto.

- o **quota di trattamento di fine rapporto (TFR)** corrisposto: esso infatti può essere anche liquidato mensilmente oppure anticipato, sebbene solo in particolari casistiche (di cui si parlerà nel prosieguo); inoltre in caso di cessazione del rapporto di lavoro esso deve necessariamente essere corrisposto al lavoratore. Così, l'inserimento di tale dato nella CU permetterà di comprendere anche la "sorte" del TFR spettante al lavoratore.



Dichiarazione e sostitutiva CU*Dati del datore di lavoro domestico*

Nome e Cognome _____
 Nato/a a _____ Provincia _____
 Nazione _____
 Data di nascita ____/____/____ residente in _____ n. _____
 Città _____ Prov. _____ Cod. Fiscale _____

Dati del lavoratore domestico

Nome e Cognome _____
 Nato/a a _____ Provincia _____
 Nazione _____
 Data di nascita ____/____/____ residente in _____ n. _____
 Città _____ Prov. _____ Cod. Fiscale _____

Il sottoscritto _____, datore di lavoro del lavoratore _____,

dichiara di aver corrisposto:

dal giorno ____/____/____ al giorno ____/____/____

per un n. ____ totale di giorni di detrazione spettanti

per prestazioni di lavoro domestico:

- Retribuzione lorda (comprensiva di tredicesima e contributi) di: € _____, ____
- Al netto dei contributi INPS a carico del lavoratore, i quali sono stati di: € _____, ____
- Per una retribuzione netta corrisposta di: € _____, ____

Si dichiara inoltre che:

- _____ l'imponibile assoggettabile all'IRPEF € _____, ____
ridotto (lavoro straordinario e premi) è di:
- il TFR corrisposto (anche tramite anticipi) è di: € _____, ____

Luogo e data**Firma del datore di lavoro**

6.2 Dichiarazione dei redditi del datore di lavoro

I datori di lavoro che assumono lavoratori domestici hanno:

- degli obblighi dichiarativi fiscali;
- degli obblighi contributivi nei confronti del dipendente;
- ma anche dei **benefici** che possono scontare in dichiarazione dei redditi.

Prima però di addentrarci nella gestione della Dichiarazione dei redditi è così opportuno specificare meglio cosa il datore di lavoro è tenuto a fare a monte della dichiarazione stessa.

Innanzitutto il datore di lavoro ha – tra gli altri – l'obbligo di assumere il soggetto, di rispettare tutte le condizioni di legge per garantire la sicurezza sul luogo di lavoro, di retribuire il dipendente, di versare i contributi, di consegnargli una busta paga, e alla scadenza di ogni anno solare di consegnargli anche una certificazione dei compensi corrisposti. Tutto ciò che viene infatti corrisposto al dipendente deve essere dichiarato, e ciò dovrà esser fatto sia dal dipendente, sia dal datore di lavoro, il quale sarà tenuto a presentare – entro le scadenze fiscali fissate dal legislatore – una dichiarazione dei redditi.

Quando un soggetto impiega collaboratori domestici, sono previste alcune **agevolazioni fiscali** che possono essere “scontate” in dichiarazione. Per poterne godere, è così necessario che il datore presenti la dichiarazione dei redditi, la quale può essere trasmessa utilizzando il Modello REDDITI, ovvero (se sono rispettate le condizioni richieste) il Modello 730.

6.2.1 Deduzione dei contributi previdenziali versati al lavoratore domestico

Tra i benefici di cui può godere il datore di lavoro rientra innanzitutto quanto previsto dall'**art. 10, comma 2 del TUIR**, ossia la possibilità di **deduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**. Si tratta infatti di deducibilità e non di detraibilità, cosicché dalla determinazione del reddito complessivo dovranno escludersi i contributi che il datore di lavoro è tenuto a pagare per il lavoratore domestico in modo da ottenere un imponibile fiscale ridotto rispetto al reddito complessivo percepito per l'anno di riferimento.



Esempio

Volendo semplificare, ciò significa che su un ammontare di reddito complessivo percepito nell'anno di 20.000 euro, e su un ammontare di contributi di 1.000 euro pagati al lavoratore domestico (esclusa la quota il cui obbligo di versamento è in capo al lavoratore, eventualmente trattenuta dal datore di lavoro), l'imponibile fiscale del datore sarà di 19.000 euro.

Il comma 2 dell'art. 10 del TUIR prevede che **“Le spese di cui alla lettera b) del comma 1** [spese mediche e quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità o menomazione] **sono deducibili anche se sono state sostenute per le persone indicate nell'articolo 433 del codice civile** [ossia coniuge, figli, genitori, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle germani o unilaterali]. **Tale disposizione si applica altresì per gli oneri di cui alla lettera e) del comma 1** [i contributi previdenziali ed assistenziali versati in ottemperanza a disposizioni di legge, nonché quelli versati facoltativamente alla gestione della forma pensionistica obbligatoria di appartenenza, ivi compresi quelli per la riconsunzione di periodi assicurativi] **relativamente alle persone indicate nel medesimo articolo 433 del codice civile se fiscalmente a carico** [citati poc'anzi]. **Sono altresì deducibili, fino all'importo di lire 3.000.000, [ora € 1.549,37] i medesimi oneri versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare”.**

Così, si chiarisce come i contributi previdenziali versati per gli addetti:

- ai servizi domestici quali colf, babysitter, autisti, giardinieri;
- all'assistenza personale o familiare, ossia badanti;

vengono considerati **deducibili**, seppur **entro un determinato limite**, il quale si attesta ora a 1.549,37 euro.

Un altro vincolo per godere della deducibilità riguarda ancora la parte dei contributi per i quali è possibile godere della deduzione: infatti, ricordando che la parte di contributi dovuta dal lavoratore – e trattenuta dal datore di lavoro per il versamento all'INPS – è versata dal datore **per conto del lavoratore**, è così chiaro che **il datore di lavoro potrà godere della deduzione solamente per la parte di contributi direttamente spettante e non per quella spettante al lavoratore**.



Attenzione

Con riferimento ai **contributi dovuti a Cas.sa Colf**, l'ente stesso precisa che essi **non sono deducibili** in quanto versati a scopi non esclusivamente sanitari.

Come chiarito dalla normativa, **la deducibilità degli oneri di tipo previdenziale** non **opera** solamente **per i contributi** sostenuti a proprio favore, ma anche per quelli **sostenuti per i soggetti di cui all'art. 433 del Codice civile**, ossia:

- il coniuge;
- i figli (legittimi o legittimati o naturali o adottivi) anche adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi (anche naturali);
- i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali;
- gli adottanti;
- i generi e le nuore;
- il suocero e la suocera;
- i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali;

fermo restando che al fine di godere della deduzione tali soggetti devono essere **a carico** del soggetto che effettua la dichiarazione dei redditi e che porta in deduzione tali somme.



Esempio

Maria assume una badante per sua madre Alba. Ella vuole portare in deduzione il costo dei contributi pagati per la badante, in quanto è convivente con sua madre Maria, la quale è anche fiscalmente a suo carico. In tal caso, Maria potrà portare tali costi in deduzione nella propria dichiarazione dei redditi.

Quando i soggetti che effettuano la spesa per il pagamento di tali oneri sono più di uno, ognuno di essi potrà usufruire della deduzione ma **nel limite della spesa sostenuta**, e sempre fino al massimo importo di 1.549,37 euro.



Esempio

Riprendiamo l'esempio precedente: Maria vive con la madre Alba, la quale è fiscalmente a suo carico. I contributi annuali versati per la badante di sua mamma ammontano a 2.000 euro, dei quali 1.500 euro sono pagati da lei, e altri 500 euro dal fratello Aldo, anch'egli convivente.

Se volessero portare in deduzione tali costi, ciascuno di loro ne potrebbe godere proporzionalmente alla spesa da ciascuno sostenuta, che è di $\frac{3}{4}$ per Maria e $\frac{1}{4}$ per Aldo. Considerato che la deduzione massima consentita è di 1.549,37 euro:

- Maria potrà portare in deduzione fino a 1.162,02 euro; mentre:
- Aldo potrà portare in deduzione fino a 387,34 euro.

Come detto quindi, il datore di lavoro che voglia godere della deduzione dovrà considerare i contributi mensili spettanti e non quelli che egli trattiene per conto del lavoratore. Nel caso in cui poi il lavoratore cessi il rapporto di lavoro, sarà possibile portare in deduzione anche i contributi dovuti per:

- mancato preavviso;
- ferie non godute.



Attenzione

Bisogna fare però un altro appunto: i contributi pagati per il 4° trimestre dell'anno precedente, che vengono pagati tra l'1 e il 10 del mese di gennaio dell'anno successivo, rispettano il **principio di cassa**. Ciò significa che tali contributi dovranno essere considerati nella dichiarazione dei redditi dell'anno successivo. Così i contributi da considerare per ciascun anno saranno quelli pagati durante l'anno e non quelli facenti riferimento all'anno.



Esempio

Per la badante di cui ai precedenti esempi, Maria paga regolarmente i contributi. Per l'anno 2023 ha pagato in tutte le date previste. Nell'affrontare la dichiarazione dei redditi 2024 il suo intermediario le dice però che non può portare in deduzione il 4° versamento 2023 in quanto è stato pagato nel 2024. Egli ha ragione: infatti Maria nella dichiarazione 2024 riguardante i redditi 2023, dovrà considerare:

- 4° versamento contributivo 2023 (per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2024);
- 1° versamento contributivo 2024 (per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2024);
- 2° versamento contributivo 2024 (per i mesi di aprile, maggio e giugno 2024);
- 3° versamento contributivo 2024 (per i mesi di luglio, agosto e settembre 2024).

Il 4° versamento contributivo 2025 dovrà perciò essere preso in considerazione solamente nella dichiarazione dei redditi 2026, riguardante i redditi dell'anno 2025.



Ricorda

Oltre ai contributi riguardanti il contratto di lavoro domestico, la Circolare n. 19/E/2012 ha specificato che sono considerati oneri **deducibili anche i contributi previdenziali versati tramite voucher**, purché anch'essi rispettino il limite massimo di 1.549,37 euro.

Ebbene, con le modifiche apportate e la sostituzione del lavoro accessorio con le tipologie del lavoro occasionale e del **Libretto famiglia** ad opera del D.L. n. 50/2017, art. 54-bis, si ritiene sia possibile godere della deduzione anche nel caso del Libretto Famiglia, in quanto le prestazioni in questione possono essere utilizzate per:

- piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Per portare in detrazione tali costi si fa così riferimento alla Circolare n. 19/2012 dell'Agenzia Entrate – la quale ammetteva la deducibilità dei vecchi voucher – con la quale è stato chiarito che i contributi previdenziali di tal tipo, essendo a esclusivo carico del datore di lavoro, sono interamente presi a riferimento per il calcolo della deducibilità, tenendo però in considerazione che il costo può essere portato in deduzione se il versamento, la prestazione e la comunicazione all'INPS siano avvenuti prima della presentazione della dichiarazione dei redditi.

A seguito della presentazione della dichiarazione è necessario che il titolare della spesa conservi gli F24 di pagamento con ricevuta, ma anche le comunicazioni all'INPS riguardanti lo svolgimento della prestazione di lavoro occasionale.

All'interno del **Modello 730/2025** tali contributi per i quali richiedere la deduzione dovranno essere inseriti nel **Quadro E** – Oneri e spese > **SEZIONE II** – Spese e oneri per i quali spetta la deduzione dal reddito complessivo > **Rigo E23** – Contributi per gli addetti ai servizi domestici e familiari: andranno indicati i contributi previdenziali e assistenziali versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare (es. colf, baby-sitter e assistenti delle persone anziane), per la parte a carico del datore di lavoro.

SEZIONE II - SPESE E ONERI PER I QUALI SPETTA LA DEDUZIONE DAL REDDITO COMPLESSIVO			
E21	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI		,00
E22	ASSEGNO AL CONIUGE <small>Codice fiscale del coniuge</small>	1	2
E23	CONTRIBUTI PER ADDETTI AI SERVIZI DOMESTICI E FAMILIARI		,00
E24	EROGAZIONI LIBERALI A FAVORE DI ISTITUZIONI RELIGIOSE		,00
E25	SPESE MEDICHE E DI ASSISTENZA DI PERSONE CON DISABILITA'		,00
E26	ALTRI ONERI DEDUCIBILI	CODICE	
		1	2
			,00
		<i>Contributi per previdenza complementare</i>	
E27	DEDUCIBILITA' ORDINARIA	1 <small>Dedotti dal sostituto</small>	2 <small>Non dedotti dal sostituto</small>
		,00	,00
E28	LAVORATORI DI PRIMA OCCUPAZIONE		,00
E29	FONDI IN SQUILIBRIO FINANZIARIO		,00
E30	FAMILIARI A CARICO		,00
E32	SPESE PER ACQUISTO O COSTRUZIONE DI ABITAZIONI DATE IN LOCAZIONE	1 <small>Data stipula locazione</small>	2 <small>Spesa acquisto/costruzione</small>
			3 <small>Interessi mutuo</small>
			,00
E33	RESTITUZIONE SOMME AL SOGGETTO EROGATORE	1 <small>Somme restituite nell'anno</small>	2 <small>Residuo precedente dichiarazione</small>
		,00	,00
E36	EROGAZIONI LIBERALI IN FAVORE DELLE ONLUS, OV E APS	<small>Importo</small>	
		,00	

Come specificato anche dalle istruzioni al Modello per l'anno 2025, **non possono essere indicate le spese sostenute nel 2019 che nello stesso anno sono state rimborsate dal datore di lavoro in sostituzione delle retribuzioni premiali** e indicate nella sezione "Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione – art. 51 Tuir" (punti da 701 a 706) della Certificazione Unica con il codice onere 3.

A scopo di completezza si ricorda che in caso di presentazione del **Modello REDDITI** (ex UNICO), gli oneri in questione andranno indicati nel **Quadro RP**.

Detrazione per le spese sostenute per addetti all'assistenza a persone non autosufficienti

Oltre alla deduzione, il legislatore prevede anche una **detrazione in favore dei datori di lavoro** che impiegano lavoratori domestici.

Infatti l'**art. 15, comma 1, lett. i-septies, del TUIR** prevede che è possibile godere della detrazione del 19 per cento dall'imposta lorda (se non deducibili nella determinazione dei singoli redditi che concorrono a formare il reddito complessivo) per **"le spese, per un importo non superiore a 2.100 euro, sostenute per gli addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, se il reddito complessivo non supera 40.000 euro"**.



Ricorda

Tali spese possono riguardare tra le altre cose, anche l'**assistenza personale** quando il soggetto non autosufficiente è ricoverato **presso una casa di cura o riposo**, purché siano presenti idonee pezze giustificative (in tale circostanza è però necessario che i corrispettivi concernenti l'assistenza personale vengano indicati distintamente rispetto alle ulteriori prestazioni fornite dall'istituto). L'Agenzia delle Entrate, con Circolari nn. 17/2006 e 7/2017 ha ammesso la possibilità che il costo sopportato sia portato in detrazione anche allorquando la prestazione sia resa da:

- cooperative di servizi (in tal caso è necessario che la ricevuta contenga i dati riguardanti la specifica natura dei servizi resi);
- agenzie interinali (nella ricevuta dovrà essere data specifica indicazione della qualifica contrattuale del lavoratore impiegato per l'assistenza, come chiarito dalla Circolare AE n. 7/2017).

Fatta questa prima introduzione dell'argomento, si indicano così le caratteristiche della detrazione:

- detrazione del 19%;
- fino all'importo massimo detraibile di 2.100 euro;
- reddito complessivo non superiore a 40.000 euro;
- solo se riguarda soggetti non autosufficienti.

Ne consegue che la **detrazione massima spettante** con un importo di 2.100 euro si attesta a **399 euro**.

Come detto, affinché sia possibile godere della detrazione, la persona assistita dal collaboratore domestico deve essere un soggetto non autosufficiente, e tale non autosufficienza deve essere appurata con **certificazione medica**.



Approfondimenti

Cosa si intende per non autosufficienza? Come specificato anche dalla stessa Agenzia delle Entrate, "sono considerate non autosufficienti nel compimento degli atti della vita quotidiana le **persone che non sono in grado, per esempio, di assumere alimenti, di espletare le funzioni fisiologiche e provvedere all'igiene personale, di deambulare, di indossare gli indumenti**. Inoltre, può essere considerata non autosufficiente anche **la persona che necessita di sorveglianza continuativa**. Lo stato di non autosufficienza deve risultare da certificazione medica".



Ricorda

La detrazione per le spese di assistenza **non spetta quando la non autosufficienza non si ricollega all'esistenza di patologie** (ad es. per l'assistenza ai bambini).

L'importo massimo della detrazione, come detto, è pari a 2.100 euro, **sempreché il reddito complessivo non superi i 40.000 euro annuali**; tale reddito complessivo sarà composto anche:

- dal reddito dei fabbricati assoggettato alla cedolare secca sulle locazioni.

Va ricordato anche che il limite di 2.100 euro **è riferito al singolo contribuente** a prescindere dal numero delle persone cui si riferisce l'assistenza, motivo per cui se il dichiarante presta assistenza per due soggetti non autosufficienti, egli potrà comunque al massimo portare in detrazione 2.100 euro a prescindere dal numero dei soggetti assistiti. La detrazione spetta **anche per familiari non a carico**.

Per utilizzare tali somme allo scopo di godere della detrazione, sarà necessario che esse siano corredate da **idonea documentazione** (va bene anche una ricevuta debitamente firmata, rilasciata dall'addetto all'assistenza) la quale deve contenere:

- gli estremi anagrafici e il codice fiscale di chi effettua il pagamento;
- gli estremi anagrafici e il codice fiscale di chi presta l'assistenza;
- se la spesa è sostenuta in favore di un familiare, nella ricevuta devono essere indicati anche gli estremi anagrafici e il codice fiscale di quest'ultimo.

L'importo deve comprendere le spese indicate nella sezione "Oneri detraibili" (punti da 341 a 352) della Certificazione Unica inserendo il codice onere "15".



Ricorda

Non possono essere indicate le spese sostenute nel 2018 che nello stesso anno sono state rimborsate dal datore di lavoro in sostituzione delle retribuzioni premiali e indicate nella sezione "Rimborsi di beni e servizi non soggetti a tassazione - art. 51 Tuir".

Con riferimento ai soggetti beneficiari della detrazione bisogna specificare quanto ulteriormente chiarito dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 7/E del 4 aprile 2017. Con tale documento di prassi infatti si prevede che **la detrazione spetta al soggetto che ha sostenuto la spesa anche se non è titolare del contratto di lavoro del personale addetto all'assistenza** come nel caso in cui il datore è il figlio dell'assistito ma la spesa è sostenuta dall'assistito medesimo.

Inoltre **la detrazione spetta per le spese sostenute per gli addetti all'assistenza personale propria o di uno o più familiari tra quelli indicati nell'art. 433 del c.c.** (già citati nelle pagine precedenti), **anche se non fiscalmente a carico del contribuente**. Infatti se a sostenere tali spese è il figlio, allora sarà quest'ultimo a poter detrarre l'importo, anche nel caso in cui il familiare non risulti a suo carico, tenendo comunque conto che il limite di reddito di 40mila euro è da intendersi riferito esclusivamente a colui che intende far valere la detrazione in dichiarazione.

6.3 Dichiarazione dei redditi del lavoratore

Come già segnalato, il lavoratore domestico non gode della possibilità – riservata a quasi la generalità dei lavoratori dipendenti – di vedersi trattenute le somme a titolo di IRPEF direttamente dal datore di lavoro in quanto quest'ultimo non è anche sostituto di imposta.

Ciò comporta che qualora i compensi percepiti dal lavoratore domestico (o in concorrenza di altri redditi) **superino la soglia di 8.000 euro**, il lavoratore dovrà presentare la propria dichiarazione con cui "denuncerà" i redditi percepiti nell'anno.



Attenzione

Tale situazione in alcuni casi potrebbe essere un bene in quanto piuttosto che dover pagare, egli potrebbe vedersi riconosciuto finanche un credito derivante dalla dichiarazione, ad esempio per oneri e spese.

Così il lavoratore domestico dovrà presentare il **Modello 730 senza sostituto**, barrando l'apposita casella. In tale circostanza, se dall'esito del Modello si ricava un:

- debito: il lavoratore potrà pagare con F24;
- credito: il lavoratore potrà riceverlo direttamente dall'Agenzia delle Entrate.

All'interno del Modello 730 dovranno così essere inseriti i dati riportati nella dichiarazione sostitutiva di certificazione unica che è stata rilasciata al dipendente.

Nel **Quadro C > Sezione I**, del Modello, il lavoratore dovrà indicare il compenso percepito al netto dei contributi previdenziali:

- colonna 1: bisognerà inserire il codice "2", che si riferisce a "redditi di lavoro dipendente o assimilati, nonché trattamenti pensionistici integrativi", perché tale è considerato il reddito percepito dal lavoratore domestico;
- colonna 2: bisognerà inserire se il rapporto di lavoro è a tempo determinato (codice "2") ovvero indeterminato (codice "1");
- colonna 3: bisognerà riportare l'importo dei redditi percepiti al netto dei contributi;
- rigo C5: andrà indicato il numero di giorni di lavoro, per i quali spetta quindi la detrazione; tale valore sarà rinvenibile nel documento riepilogativo consegnato al dipendente.

QUADRO C - Redditi di lavoro dipendente e assimilati														
SEZIONE I - REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATI														
												Casi particolari		
C1	1	2	3	4	C2	1	2	3	4	C3	1	2	3	4
	TIPO	INDETERMINATO/DETERMINATO	REDDITO (punti 1, 2, 3, 485 CU 2019)	REDDITI ESTERI		TIPO	INDETERMINATO/DETERMINATO	REDDITO (punti 1, 2, 3, 485 CU 2019)	REDDITI ESTERI		TIPO	INDETERMINATO/DETERMINATO	REDDITO (punti 1, 2, 3, 485 CU 2019)	REDDITI ESTERI
				,00				,00					,00	
SOMME PER PREMI DI RISULTATO E WELFARE AZIENDALE														
C4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	TIPOLOGIA LIMITE	SOMME A TASSAZIONE ORDINARIA	SOMME A IMPOSTA SOSTITUTIVA	RITENUTE IMPOSTA SOSTITUTIVA	BENEFIT	BENEFIT A TASSAZIONE ORDINARIA								
			,00	,00	,00	,00								
C5	7	8	9	1		2								
	TASSAZIONE ORDINARIA	TASSAZIONE SOSTITUTIVA	ASSENZA REQUISITI	LAVORO DIPENDENTE	PENSIONE									

Nel **Quadro C > Sezione III** e **Quadro C > Sezione IV** del Modello, il lavoratore non dovrà inserire nulla in quanto il datore di lavoro domestico non ha effettuato ritenute, non essendo sostituto d'imposta.

SEZIONE III - RITENUTE IRPEF E ADDIZIONALE REGIONALE ALL'IRPEF					
C9	RITENUTE IRPEF (punto 21 CU 2019)		RITENUTE IMPOSTA SOSTITUTIVA R.I.T.A. (punto 487 CU 2019)		C10 RITENUTE ADDIZIONALE REGIONALE (punto 22 CU 2019)
		,00		,00	,00
SEZIONE IV - RITENUTE ADDIZIONALE COMUNALE ALL'IRPEF					
C11	RITENUTE ACCONTO ADDIZIONALE COMUNALE 2018 (punto 26 CU 2019)		C12 RITENUTE SALDO ADDIZIONALE COMUNALE 2018 (punto 27 CU 2019)		C13 RITENUTE ACCONTO ADDIZIONALE COMUNALE 2019 (punto 29 CU 2019)
		,00		,00	,00

Una nota merita di esser fatta con riferimento al **Bonus di cui al D.L. n. 66/2014** cd. "Bonus Renzi", in quanto esso spetta per i redditi di lavoro dipendente e assimilati a quelli di lavoro dipendente. Ciò comporta che superato il limite minimo di 8mila euro al lavoratore spetta il bonus in questione.

Ma **tale somma non può essere corrisposta in busta paga**, in quanto come ben sappiamo il datore di lavoro domestico non è anche sostituto d'imposta. **Per ottenere tale somma spettante, il lavoratore deve presentare la dichiarazione dei redditi**, e indicare nel **Quadro C > Sezione V > Rigo C14 > Colonna 1**, il codice "2", lasciando invece in bianco la colonna 2, ossia quella che indica il bonus erogato (che in tal caso, appunto, non è stato erogato in quanto il datore non è sostituto d'imposta).

SEZIONE V - BONUS IRPEF				
C14	1	2	4	5
	CODICE BONUS (punto 391 CU 2019)	BONUS EROGATO (punto 392 CU 2019)	ESENZIONE RICERCATORI E DOCENTI	QUOTA TFR (punto 478 CU 2019)
		,00	,00	,00

Quando il lavoratore nell'anno percepisce anche il Trattamento di Fine Rapporto (TFR), in quanto ad esempio gliene è stata anticipata una parte oppure ha cessato il rapporto di lavoro, tale somma andrà indicata anch'essa in sede di dichiarazione dei redditi.



Ricorda

Abbiamo detto già che anche per i **voucher** (buoni lavoro) corrisposti a soggetti che prestano attività domestiche persistono benefici in capo al datore di lavoro. Essi sono però per il soggetto che li riceve **esenti da imposizione fiscale**, cosicché essi non dovranno essere dichiarati.

Esistono comunque dei redditi del lavoratore domestico che sono esclusi da IRPEF. Tali sono ad esempio:

- il vitto e l'alloggio,
- il rimborso di spese di viaggio e trasporto,
- le indennità spettanti per trasferte o missioni al di fuori del territorio comunale.

Tra le somme che non vanno conteggiate ai fini IRPEF rientrano anche le spese, citate negli scorsi capitoli, riguardanti il caso in cui il lavoratore si trasferisca a seguito di trasferimento del datore di lavoro, se tali spese non sono state direttamente sostenute dal datore medesimo ma sono state successivamente rimborsate.

Inoltre va segnalato che esistono casi in cui il lavoratore è **esonerato dalla presentazione** della dichiarazione dei redditi: in particolare, **quando l'imposta lorda risultante non supera 10,33 euro** a seguito di:

1. deduzione dell'abitazione principale e delle pertinenze;
2. detrazioni per spese di produzione;
3. detrazioni per carichi di famiglia;
4. altre eventuali ritenute.



Riferimenti normativi

- D.L. 24 aprile 2017, n. 50, art. 54-bis
- Agenzia delle Entrate, Circolare 4 aprile 2017, n. 7/E
- CCNL Personale Domestico 20 febbraio 2014
- D.L. 24 aprile 2014, n. 66
- Agenzia delle Entrate, Circolare 1 giugno 2012, n. 19/E
- Agenzia delle Entrate, Circolare 18 maggio 2006, n. 17/E
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 10, comma 2
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 15, comma 1, lett. i-septies
- Codice Civile, art. 433

7. Cessazione del rapporto di lavoro domestico

La risoluzione del rapporto di lavoro è "l'atto ultimo" del rapporto instaurato tra datore e lavoratore domestico e può certamente avvenire per una pluralità di ragioni che verranno analizzate in questo capitolo.

Le peculiarità e le regole da tener presente sono tante e tutte particolarmente stringenti, al punto che proprio in questa fase delicata e conclusiva è necessario porre la massima attenzione per non commettere irregolarità o sviste che possano comportare richieste di indennizzi o risarcimenti, sia da una parte che dall'altra.

7.1 Premessa

Il rapporto di lavoro del lavoratore domestico può cessare per una serie di diverse ragioni, esattamente come avviene per tutte le altre tipologie di lavoratori dipendenti.

Il rapporto di lavoro può cessare infatti:

- se a tempo determinato:
 - per **scadenza del termine**;
 - per **mancata proroga o rinnovo**;
 - **mancata conversione** in rapporto a tempo indeterminato;
- se a tempo indeterminato (ma anche determinato):
 - **dimissioni** del lavoratore;
 - recesso (che può avvenire da ambo le parti) per **mancato superamento del periodo di prova**;
 - recesso per **giusta causa** del datore di lavoro;
 - **impossibilità sopravvenuta ovvero morte** del lavoratore;
 - **morte del datore di lavoro**;
 - **risoluzione consensuale** tra le parti.



Approfondimenti

Una nota merita di essere fatta con riferimento al caso delle **dimissioni durante un rapporto di lavoro a tempo determinato**. In tale circostanza infatti, pur se nel rispetto dei termini di preavviso, la risoluzione appare un aspetto controverso e di dubbia applicazione. Infatti, essendo prevista una durata al contratto, la questione delle dimissioni è un po' più complicata di quanto sembrerebbe, in quanto si ritiene che le dimissioni del dipendente a termine potrebbero persino portare alla casistica in cui il lavoratore debba risarcire il datore di lavoro per le prestazioni non rese (la casistica è in verità assai rara, ma potrebbe certamente accadere).



Ricorda

Con riferimento al caso della **risoluzione consensuale tra le parti**, si segnala che sarebbe opportuno che il datore di lavoro e il lavoratore di comune accordo predispongano un atto scritto in cui entrambe le parti rendano palese la propria volontà di interrompere il contratto di lavoro domestico. Con tale accordo il datore di lavoro evita il rischio di eventuale controversia sollevata da parte del lavoratore, con il quale quest'ultimo sostenga il mancato accordo alla risoluzione consensuale. In tale circostanza, ad ogni modo, dovranno comunque essere rispettati i termini di preavviso previsti.

Si ricorda inoltre – prima di addentrarci maggiormente nell'argomento – che **tutte le comunicazioni relative alla modifica o alla cessazione del rapporto di lavoro domestico devono essere presentate all'INPS entro cinque giorni dall'evento**, e ciò può essere fatto direttamente dagli utenti:

- utilizzando il servizio online per la comunicazione di variazione e cessazione sul sito INPS;
- chiamando il Contact center INPS.

La comunicazione ha efficacia anche nei confronti:

- dei servizi competenti;
- del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- del Ministero della Salute;
- dell'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL);
- della prefettura o ufficio territoriale del Governo.



Attenzione

Prima di entrare nel dettaglio della cessazione per dimissioni o licenziamento è bene fare un'altra precisazione: infatti nulla succede ai fini della permanenza nel territorio dello stato per i cittadini italiani/comunitari, mentre ben diverso è il caso dei **lavoratori stranieri (extra-comunitari)**: tali soggetti hanno infatti diritto al mantenimento del permesso di soggiorno.

Il permesso di soggiorno non può perciò essere revocato, se non alla scadenza del periodo di validità del medesimo. Ad ogni modo il lavoratore cessato potrà essere iscritto – sia nel caso del licenziamento che in quello delle dimissioni – all'elenco anagrafico conservato al Centro per l'Impiego fintanto che permane la validità del proprio permesso di soggiorno. Così il suo permesso – nel periodo di validità del medesimo, e nella ricerca di nuova occupazione – sarà un "permesso di attesa occupazione", la quale dovrà essere trovata prima della scadenza del permesso. Resta fermo che la perdita del lavoro non comporta revoca automatica del permesso di soggiorno.

7.2 Termini di preavviso per licenziamento

A questo punto della trattazione, e prima di addentrarci nei termini di preavviso, appare però opportuno fare una premessa e operare un distinguo tra le condizioni che comportano la necessità di preavviso e quelle che invece non necessitano di alcun preavviso per la cessazione del rapporto di lavoro.

7.2.1 Licenziamento per giusta causa

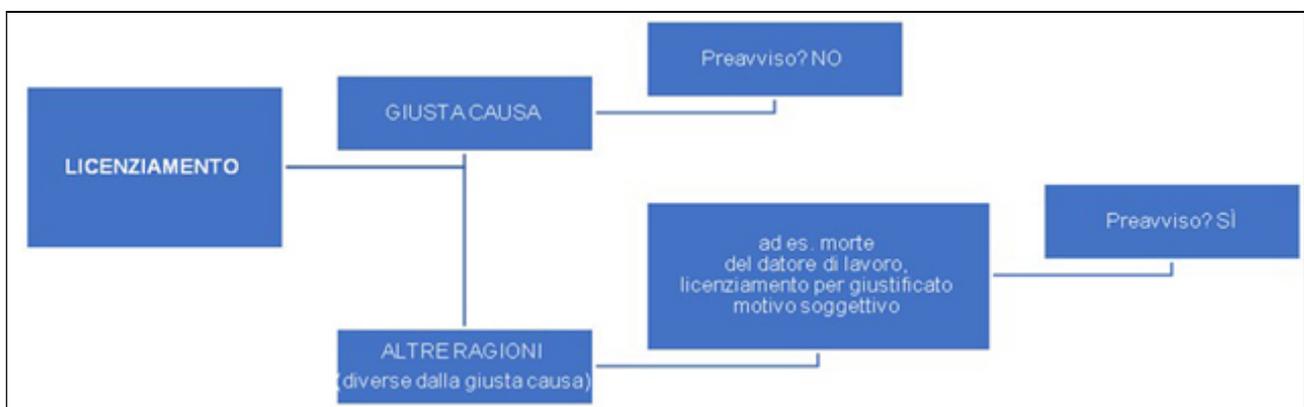
Più nel dettaglio, **quando un licenziamento avviene per giusta causa non è previsto alcun termine di preavviso**, come chiarito anche dal CCNL in questione, il quale prevede espressamente che *“Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso il lavoratore”*.

Ma il licenziamento per giusta causa può essere irrogato solamente in particolari circostanze, ossia nel caso in cui esso consegue a “mancanze talmente gravi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro”: ciò può avvenire ad esempio quando il lavoratore domestico volontariamente distrugga un bene del datore di lavoro allo scopo di arrecargli danno, o ancora nel caso in cui egli abbia rubato dei beni del datore di lavoro (sempreché la circostanza possa essere provata e dimostrata, non bastando un mero sospetto); nei casi citati infatti, **viene meno il vincolo di fiducia**, necessario per la prosecuzione – anche provvisoria, fino al termine di preavviso – del rapporto di lavoro, il quale si interrompe immediatamente.

7.2.2 Licenziamento per giustificato motivo soggettivo

Diverso è invece il caso del **giustificato motivo soggettivo**: tale circostanza si configura quando il lavoratore ha certamente compiuto degli atti contrari alle indicazioni del datore di lavoro, ma non di gravità tali da non permettere un termine di preavviso del licenziamento.

Resta fermo che gli **atti compiuti** dal lavoratore al quale si irroga il licenziamento, devono essere **proporzionali e coerenti sia con gli eventuali provvedimenti disciplinari, sia con la sanzione estrema della cessazione del rapporto di lavoro**, e che comunque andrà rispettato l'iter del **procedimento disciplinare**, che garantisce al lavoratore un equo contraddittorio.



7.2.3 Termini di preavviso

Andando ai termini di preavviso, bisogna segnalare soprattutto quanto previsto da parte del CCNL in esame, il quale chiarisce quali siano i termini da rispettare in relazione all'orario di lavoro prestato da parte del domestico.

Bisogna segnalare che i termini di preavviso riguardano:

- sia le cause di cessazione del rapporto di lavoro che partono dalla volontà del lavoratore;
- che quelle che partono invece dalla volontà del datore di lavoro;

e quindi riguardano entrambe le parti in egual modo, ma con obblighi in parte diversi.

Il CCNL 8 settembre 2020 tratta i **termini di preavviso** all'interno dell'articolo 39, rubricato proprio "Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso": all'interno di tale articolo si specifica cosa succede quando è necessario risolvere un rapporto di lavoro, facendo una necessaria distinzione tra i soggetti:

- con orario di lavoro pari o superiore a 25 ore settimanali;
- con orario di lavoro inferiore a 25 ore settimanali.

L'altra distinzione che viene fatta riguarda invece l'anzianità di servizio del dipendente.

Ebbene, in relazione a tali circostanze, il CCNL prevede che il termine di preavviso sia di:

- **15 giorni di calendario**, quando l'orario di lavoro è pari o superiore a 25 ore settimanali e l'anzianità di servizio è inferiore a 5 anni;
- **30 giorni di calendario**, quando l'orario di lavoro è pari o superiore a 25 ore settimanali e l'anzianità di servizio è superiore a 5 anni;
- **8 giorni di calendario**, quando l'orario di lavoro è inferiore a 25 ore settimanali e l'anzianità di servizio è inferiore a 2 anni;
- **15 giorni di calendario**, quando l'orario di lavoro è inferiore a 25 ore settimanali e l'anzianità di servizio è superiore a 2 anni.



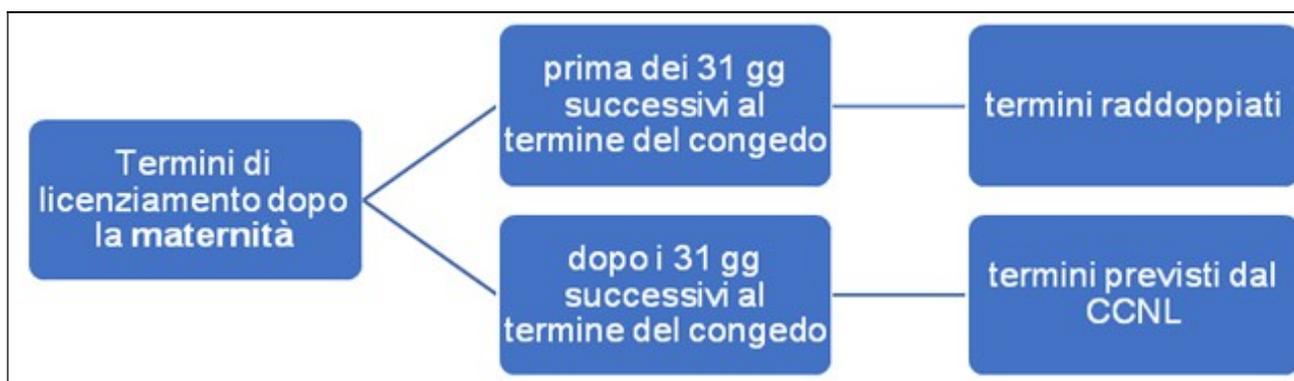
Attenzione

Quando la cessazione del rapporto di lavoro nei casi appena citati, **avviene per scelta del lavoratore**, e non per quella della parte datoriale, i termini appena segnalati sono ridotti del 50%. Di tale circostanza si parlerà comunque meglio in seguito.



Ricorda

I termini di preavviso finora citati saranno **raddoppiati** nell'eventualità in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del **congedo per maternità**.





Esempio

Cristina, lavoratrice domestica con orario di lavoro superiore alle 25 ore settimanali, e in forza da più di 5 anni presso la signora Emilia, completa il periodo di congedo per maternità il 28 febbraio. La signora Emilia vuole però cessare il rapporto di lavoro.

Se ella intima il licenziamento:

1. prima del 31 marzo (es. licenziamento intimato il 15 marzo): il termine di preavviso sarà raddoppiato, con la conseguenza che invece di 30 giorni di preavviso, le spetteranno 60 giorni di calendario di preavviso;
2. dopo il 31 marzo (es. licenziamento intimato il 2 aprile): il termine di preavviso sarà quello normalmente previsto, ossia 30 giorni di calendario.

I termini di preavviso comunque non sono solamente quelli citati finora, in quanto sono ancora diversi per:

- i **portieri** privati;
- **custodi** di villa;
- **altri dipendenti** che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo;

essi infatti avranno termini di preavviso di:

- **30 giorni di calendario**, sino ad un anno di anzianità;
- **60 giorni di calendario** per anzianità superiore.



Termini di preavviso

per portieri privati, custodi di villa, e altri dipendenti che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo

Fino a un anno di anzianità

Oltre un anno di anzianità

30 giorni di calendario

60 giorni di calendario

Siccome i lavoratori citati poc'anzi godono anche dell'alloggio, alla scadenza del preavviso, **l'alloggio dovrà essere rilasciato**, e dovrà essere libero da persone e da cose che non siano di proprietà del datore di lavoro.



Ricorda

I termini di preavviso che sono stati elencati, valgono anche nel caso **di morte del datore di lavoro**, come espressamente previsto dal CCNL di riferimento. Così in tale circostanza, non solo sarà necessario rispettare i termini di preavviso dalla morte del datore di lavoro, ma per i crediti maturati dal lavoratore fino al momento del decesso saranno **obbligati in solido i familiari coabitanti**, risultanti dallo stato di famiglia.

In caso di decesso è inoltre necessario inoltrare una "comunicazione di cessazione a causa di decesso del datore di lavoro" rivolgendosi al Contact center. Il soggetto comunicante deve disporre del proprio PIN e deve fornire all'operatore il codice fiscale del datore e il codice del rapporto di lavoro.

Se comunque il datore di lavoro non rispetta i termini di preavviso, egli sarà tenuto a **corrispondere alla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso**.

Infine, quando il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Infine, quando il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Lettera di licenziamento	
<i>Raccomandata a mano</i> Il datore di lavoro, nella persona della Sig.ra <u>Palmira Andreoli</u> Via Spezia n. 15, Napoli (NA)	Alla lavoratrice, la Sig.ra Tatiana Rossi, Via Giolitti n. 16, San Giorgio a Cremano (Na)
Napoli, 15/05/2019	
OGGETTO: <i>interruzione del rapporto di lavoro</i>	
La presente per comunicare la volontà di interrompere il rapporto di lavoro domestico che è stato stipulato il 10/08/2017.	
Considerato il preavviso di 15 giorni di calendario, previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro, il rapporto di lavoro avrà termine il 30/05/2018, data in cui cesseranno le sue prestazioni lavorative.	
	Cordiali saluti, <u>Palmira Andreoli</u>
	Firma

7.3 Termini di preavviso per dimissioni

Quando la cessazione del rapporto di lavoro avviene per scelta del lavoratore, e non invece per quella della parte datoriale, **i termini di preavviso**, già segnalati nel caso del licenziamento ad opera del datore di lavoro, **sono ridotti del 50%**, con la conseguenza che il preavviso sarà di:

- 8 giorni di calendario, quando l'anzianità di servizio è inferiore a 5 anni e l'orario di lavoro è pari o superiore a 25 ore settimanali;

- 15 giorni di calendario, quando l'anzianità di servizio è superiore a 5 anni e l'orario di lavoro è pari o superiore a 25 ore settimanali.

Però anche con riferimento alla cessazione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore esistono diverse casistiche; possono infatti distinguersi due diverse fattispecie di dimissioni, ossia:

- **dimissioni volontarie;**
- **dimissioni per giusta causa.**

Nel **primo caso**, le dimissioni conseguono a una libera scelta del lavoratore, con la conseguenza che il lavoratore sarà tenuto a dare al datore di lavoro opportuno preavviso. Il CCNL a tal proposito prevede espressamente che quando la cessazione del rapporto di lavoro avviene per scelta del lavoratore, e non per quella della parte datoriale, i termini di preavviso sono ridotti del 50% rispetto a quelli che invece deve rispettare il datore di lavoro.

Nel **secondo caso**, ossia quando le dimissioni avvengono per giusta causa, la situazione sarà differente. Come già detto con riferimento al caso del licenziamento, la giusta causa si configura quando esistono delle cause di tale gravità da non permettere la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro. Casi di tal tipo si hanno quando ad esempio il lavoratore subisce molestie, violenze, comportamenti comunque gravi, da parte del datore di lavoro.

In tale circostanza **il lavoratore non ha alcun obbligo di preavviso**, ma gli spetta invece l'indennità di mancato preavviso, proprio perché la motivazione sottesa alle sue dimissioni non dipende da una libera scelta ma da una scelta indotta dal comportamento del datore di lavoro.



Ricorda

Le dimissioni per giusta causa, anche sulla base di quanto chiarito dalla giurisprudenza, possono essere rassegnate in diverse circostanze, tra le quali spiccano certamente alcune casistiche: tra queste si ricordano in particolar modo il caso del mobbing, del mancato pagamento dello stipendio in via reiterata, il mancato versamento dei contributi, la richiesta di attività illecite da parte del datore di lavoro, molestie sessuali, ecc.

Resta fermo che in tale circostanza, il lavoratore dovrà anche concretamente attivare dei meccanismi giudiziali o stragiudiziali, anche eventualmente, per il risarcimento del danno se presente, o per ottenere spettanze ancora non corrisposte.

Ad ogni modo va segnalato che nel caso di:

- insufficiente preavviso;
- mancato preavviso;

la parte recedente deve all'altra un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.



Attenzione

Non parlandosi espressamente del datore di lavoro ovvero del lavoratore, ciò fa intendere che la situazione valga allo stesso modo per entrambe le parti, cosicché nel caso in cui un soggetto si dimetta per dimissioni volontarie e non rispetti il termine di preavviso, di regola dovrà corrispondere al datore di lavoro un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al

periodo di preavviso non concesso, o difforme da quanto previsto dal CCNL (ciò è peraltro specificato anche dallo stesso INPS).

Il CCNL prevede inoltre espressamente che le dimissioni del lavoratore devono essere convalidate, a norma dell'art. 4, comma 17 e seguenti della L. n. 92/2012:

- in sede sindacale;
- presso la Direzione territoriale del lavoro;
- presso il Centro per l'impiego;
- sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, ossia dal 12 marzo 2016, ai sensi dell'art. 26, comma 8, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro vanno effettuate "esclusivamente con modalità telematiche" sugli appositi moduli disponibili sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Ma **il comma 7** dell'articolo citato **prevede che** i commi da 1 a 4 – ossia **la nuova procedura telematica** che ha sostituito il procedimento di convalida – **non debba essere applicata al lavoro domestico**. Tale circostanza comporta (secondo l'INPS, che in tali termini si esprime) che **la convalida delle dimissioni da parte del lavoratore si applica ancora soltanto nel caso di dimissioni o risoluzioni consensuali antecedenti al 12 marzo 2016**.

In considerazione di tale circostanza, è opportuno chiarire cosa succede **per le risoluzioni successive al 12 marzo 2016**: in tal caso **la cessazione** del contratto a seguito di scelta del lavoratore **va sempre comunicata all'Inps da parte del datore di lavoro domestico** con l'apposita procedura sul sito dell'Istituto.

Ciò significa, in sostanza, che **i collaboratori domestici non devono perciò fare le dimissioni telematiche e non devono fare alcuna convalida**. Perciò il procedimento seguirà tali tappe:

1. invio della **comunicazione di dimissioni al datore di lavoro, con data certa e firma di entrambe le parti**;
2. comunicazione di dimissioni all'INPS da parte del datore di lavoro entro i successivi 5 giorni;
3. pagamento dei contributi spettanti da parte del datore di lavoro entro i 10 giorni successivi alla cessazione;
4. pagamento delle spettanze rimanenti.

Lettera di dimissioni

Modello 1 – Dimissioni volontarie

Raccomandata a mano

Tatiana Rossi,
Via Giolitti n. 16,
San Giorgio a Cremano (Na)

Al datore di lavoro,
nella persona della Sig.ra Palmira Andreoli
Via Spezia n. 15, Napoli (NA)

Napoli, 15/05/2019

OGGETTO: Dimissioni volontarie

La presente per comunicare le mie dimissioni per motivazioni strettamente personali.

In relazione al preavviso dovuto di giorni 8, come previsto dal CCNL applicato al presente rapporto di lavoro, il rapporto di lavoro sarà effettivamente concluso alla data del 24 / 05 / 2018.

*Cordiali saluti,
Tatiana Rossi*

Modello 2 – Dimissioni per giusta causa

Raccomandata a mano

Tatiana Rossi,
Via Giolitti n. 16,
San Giorgio a Cremano (Na)

Al datore di lavoro,
nella persona della Sig.ra Palmira Andreoli
Via Spezia n. 15, Napoli (NA)

Napoli, 15/05/2019

OGGETTO: Dimissioni per giusta causa

La presente per comunicare le mie dimissioni per giusta causa derivanti dal reiterato mancato pagamento della retribuzione per i mesi di:

- *gennaio 2018;*
- *febbraio 2018;*
- *marzo 2018;*
- *aprile 2018.*

Segnalando con la presente che verranno aditi gli organi competenti per veder riconosciute le retribuzioni spettanti e non ancora corrisposte, si specifica che nessun preavviso di dimissioni è dovuto in tale circostanza, con la conseguenza che il rapporto di lavoro sarà da considerarsi effettivamente concluso a partire dalla data odierna.

*Cordiali saluti,
Tatiana Rossi*

Modello 3 – Risoluzione consensuale

OGGETTO: *Risoluzione consensuale rapporto di lavoro art. 1372, co. 1, C.c.*

Con la presente

*la Sig.ra **Tatiana Rossi** nata in Svizzera il 14/04/1964 e residente in via Giolitti n. 16, San Giorgio a Cremano (Na), in qualità di lavoratrice domestica,*

e

*la Sig.ra **Pabnira Andreoli**, nata a Napoli il 31/10/1940, residente in via Spezia n. 15, Napoli (Na), in qualità di datore di lavoro domestico*

decidono consensualmente di risolvere il contratto di lavoro in essere dal 16/05/2018.

Le parti rinunciano al periodo di preavviso e alla relativa indennità e pertanto il rapporto si estinguerà il 15/05/2018 ai sensi dell'art. 1372 c.c.

Napoli, 15/05/2019

Firma del Datore di lavoro

Firma del lavoratore

7.4 Trattamento di fine rapporto

Alla cessazione del rapporto di lavoro si corrisponde il Trattamento di Fine Rapporto, denominato anche TFR.



Approfondimenti

L'**art. 2120 del c.c.** prevede che in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto, il quale si calcola **sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso** (salvo diversa previsione del CCNL applicato allo specifico caso, per retribuzione annua si intende l'insieme di tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese), **divisa per 13,5**. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno (diviso in 12esimi), computandosi come mesi interi le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.



Esempio

Volendo banalmente semplificare per comprendere il calcolo: per una retribuzione annuale di 13mila euro, di un soggetto che ha lavorato presso il medesimo datore di lavoro per tutto l'anno, il calcolo del TFR andrà così effettuato: $13.000 / 13,5 = 962$ € circa.



Ricorda

Il TFR:

- **matura** per ciascun giorno di lavoro che sia retribuito, quindi anche per i giorni di assenza per ferie, malattia, infortunio, maternità e congedo matrimoniale;
- **non matura** nel caso in cui le assenze siano di tipo non retribuito, come nel caso dell'aspettativa non retribuita.

Si ricorda ancora che il trattamento di fine rapporto è comunque incrementato, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un **tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo** per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Con specifico riferimento al **lavoro domestico**, del TFR si occupa l'art. 41 del CCNL in esame, il quale – riprendendo quanto previsto dall'art. 2120 c.c., prevede che *"in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5"*. Inoltre le quote accantonate vengono **incrementate "dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso"**.



Attenzione

Ai fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione per frazioni di anno, **l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente**. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

In buona sostanza: $TFR = \text{retribuzione annua (composta dalle retribuzioni mensili e dalla tredicesima mensilità + quota convenzionale di vitto e alloggio)} / 13,5$.

A tale importo accantonato, andranno apportate le condizioni di rivalutazione annua dell'1,5% e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, ad esclusione delle quote maturate nell'anno in corso.



Attenzione

La quota convenzionale di vitto e alloggio si calcola quando il lavoratore consuma due pasti al giorno e dorme in casa del datore di lavoro.

Con riferimento al lavoro domestico, come specificato dallo stesso CCNL, **è possibile l'anticipo del TFR**, prevedendo che *"i datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. nella misura massima del 70% di quanto maturato"*.



Ricorda

L'art. 2120 del c.c. prevede **in via generale** la possibilità di **anticipo del TFR**; infatti il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

La richiesta può però essere effettuata solo in specifiche circostanze giustificatrici, ossia nei casi in cui sia necessario:

- effettuare spese sanitarie per terapie o interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquistare la prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Resta fermo che l'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Resta fermo che il TFR deve essere corrisposto al lavoratore domestico in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, sia quando essa avvenga per scelta del datore di lavoro, sia quando essa avvenga per dimissioni del lavoratore.

Richiesta di anticipazione del TFR

Alessandra Bruni,
Via Biagi n. 85,
Brescia (Bs)

Al datore di lavoro,
nella persona del Sig. Aldo Cioffi
Via Medaglie d'Oro n. 1, Brescia (Bs)

Brescia, 20/01/2019

OGGETTO: Richiesta di anticipazione del TFR

Con la presente, la sottoscritta la Sig.ra **Alessandra Bruni**, nata ad Aosta il **04/12/1975** e residente in **Via Biagi n. 85, Brescia (Bs)**,

chiede di ottenere

ai sensi dell'art. 40 del CCNL 20 febbraio 2014 applicato al contratto di lavoro sottoscritto, l'anticipo del TFR maturato per un ammontare pari al **50%** (nel rispetto del tetto massimo del 70%) del valore maturato alla data presente, da liquidarsi con la retribuzione del mese di **febbraio 2019**.

Cordiali saluti,
Alessandra Bruni



Ricorda

Il TFR spetta (e matura) anche durante il periodo di prova se esso è superiore a 15 giorni, co-sicché, in caso di mancato superamento dello stesso, il trattamento di fine rapporto dovrà comunque essere corrisposto.

Esiste inoltre la possibilità che il **TFR** venga **corrisposto annualmente**, ma solo se ciò è richiesto dal lavoratore o dal datore di lavoro, con il consenso dell'altro.

7.5 Calcolo del trattamento di fine rapporto

Come già anticipato nelle pagine precedenti, il calcolo del trattamento di fine rapporto spettante non è cosa semplice. E lo diviene ancor meno in considerazione delle specifiche regole previste prima del 1990, alle quali fa riferimento anche il CCNL per riuscire a stabilire l'importo effettivamente spettante.

Innanzitutto, si ricorda come per calcolare le somme di liquidazione dovute a titolo di Trattamento di Fine Rapporto (TFR), bisogna tenere conto:

1. della **retribuzione mensile**;
2. della **tredicesima**;
3. e, per il lavoratore che consuma due pasti al giorno e dorme in casa, dell'**indennità sostitutiva di vitto e alloggio**.

I calcoli saranno però differenti a seconda del periodo cui si riferisce il servizio.

Così, sulla base di quanto previsto dal CCNL 20 febbraio 2014, art. 40, e dalle regole per i periodi successivi, si prevede infatti che:

- l'ammontare del TFR maturato a partire dal 1° gennaio 1990 segue le attuali regole, per cui per determinare la quota annua da accantonare, si divide la retribuzione complessiva dell'anno per 13,5, per poi scontare la successiva rivalutazione annuale dell'1,5% in misura fissa e del 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo (**terzo periodo**);
- l'ammontare del TFR maturato annualmente dal 29 maggio 1982 al 31 dicembre 1989 va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria (**secondo periodo**);
- per i periodi di servizio antecedenti il 29 maggio 1982 (**primo periodo**) l'indennità di anzianità è determinata nelle seguenti misure:
 - per il rapporto di lavoro in regime di convivenza, o di non convivenza con orario settimanale superiore alle 24 ore:
 - 1) per l'anzianità maturata anteriormente all'1° maggio 1958:
 - a. al personale già considerato impiegato: 15 giorni per anno per ogni anno d'anzianità;
 - b. al personale già considerato operaio: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - 2) per l'anzianità maturata dopo il 1° maggio 1958 e fino al 21 maggio 1974:
 - a. al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
 - b. al personale già considerato operaio: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - 3) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 28 maggio 1982:
 - a. al personale già considerato impiegato: 1 mese per ogni anno d'anzianità;
 - b. al personale già considerato operaio: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.
 - per il rapporto di lavoro di meno di 24 ore settimanali:
 - 1) per l'anzianità maturata anteriormente al 22 maggio 1974: 8 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - 2) per l'anzianità maturata dal 22 maggio 1974 al 31 dicembre 1978: 10 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - 3) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1979 al 31 dicembre 1979: 15 giorni per ogni anno d'anzianità;
 - 4) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1980 al 29 maggio 1982: 20 giorni per ogni anno d'anzianità.

Le indennità, determinate come sopra, sono calcolate sulla base dell'ultima retribuzione e accantonate nel TFR, tenendo conto anche che ai fini del computo, il valore della giornata lavorativa si ottiene:

- dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale;
- dividendo per 26 l'importo della retribuzione media mensile;

in atto alla data del 29 maggio 1982.

Tali importi devono essere **maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità**.



Anzianità maturata	Orario > a 24h a settimana		
	Personale già considerato impiegato	Personale già considerato operaio	
Precedente al 01/05/1958	15 giorni all'anno per ogni anno d'anzianità	8 giorni per ogni anno d'anzianità	Ai fini del computo, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile in atto alla data del 29 maggio 1982. Tali importi devono essere maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità.
Dal 01/05/1958 al 21/05/1974	1 mese per ogni anno d'anzianità	15 giorni per ogni anno d'anzianità	
Dal 22/05/1974 al 28/05/1982	1 mese per ogni anno d'anzianità	20 giorni per ogni anno d'anzianità	
Dal 29/05/1982 al 31/12/1989	L'ammontare del TFR maturato annualmente va riproporzionato in ragione di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.		



Anzianità maturata	Orario < a 24h a settimana		
Precedente al 22/05/1974	8 giorni per ogni anno d'anzianità	Ai fini del computo, il valore della giornata lavorativa si ottiene dividendo per 6 l'importo della retribuzione media settimanale o per 26 l'importo della retribuzione media mensile in atto alla data del 29 maggio 1982. Tali importi devono essere maggiorati del rateo di gratifica natalizia o tredicesima mensilità.	
Dal 22/05/1974 al 31/12/1978	10 giorni per ogni anno d'anzianità		
Dal 01/01/1979 al 31/12/1979	15 giorni per ogni anno d'anzianità		
Dal 01/01/1980 al 29/05/1982	20 giorni per ogni anno d'anzianità		
Dal	L'ammontare del TFR maturato annualmente va riproporzionato in ragione		

29/05/1982 al 31/12/1989	di 20/26 per i lavoratori allora inquadrati nella seconda e terza categoria.
-----------------------------	--

A partire **dal 1° gennaio 1990**, la situazione cambia ulteriormente, con la conseguenza che il calcolo della quota annua di accantonamento seguirà le normali regole, per cui per determinare la quota annua da accantonare, **si divide la retribuzione complessiva dell'anno** (composta dalla retribuzione tabellare, dalla quota di vitto e alloggio, dalla tredicesima, dagli scatti di anzianità ed eventualmente anche dai superminimi) **per 13,5**.

Tale valore dovrà poi essere **rivalutato** annualmente, con **l'1,5% in misura fissa e il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo** per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.



Ricorda

Quando il rapporto di lavoro si interrompe nel corso dell'anno ovviamente la retribuzione complessiva effettiva sarà minore in quanto le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.



Esempio

Come detto infatti, i calcoli variano a seconda del periodo cui si riferisce il servizio, motivo per cui possono essere individuati tre differenti periodi, come già detto.

Al fine di comprendere meglio il funzionamento dei calcoli della rivalutazione, anche l'INPS presenta un esempio, riportato di seguito, che permette di comprendere meglio il calcolo della rivalutazione.

- Data di **inizio** del rapporto di lavoro 1° gennaio 1997.
- Data di **fine** del rapporto di lavoro 31 gennaio 2015.
- **Retribuzione** percepita: 900 euro mensili (senza variazioni).
- **TFR** dell'anno = (900 x 13 mensilità): 13,5 = 866,67 euro

Questo è il valore da cui partire per il calcolo della rivalutazione annuale.

Andiamo ora alla rivalutazione:



RIVALUTAZIONI TFR					
Anno	TFR anno precedente da rivalutare (A)	TFR anno (B)	Indice di rivalutazione %	Rivalutazione TFR anno precedente (C)	Totale TFR (A+B+C)
1997		€ 866,67		0	€ 866,67
1998	€ 866,67	€ 866,67	2,6267610%	€ 22,77	€ 1.756,11
1999	€ 1.756,11	€ 866,67	3,0957450%	€ 54,36	€ 2.677,14
2000	€ 2.677,14	€	3,5380430%	€ 94,72	€ 3.638,53

		866,67			
2001	€ 3.638,53	€ 866,67	3,2195770%	€ 117,15	€ 4.622,35
2002	€ 4.622,35	€ 866,67	3,5043100%	€ 161,98	€ 5.651,00
2003	€ 5.651,00	€ 866,67	3,2002520%	€ 180,85	€ 6.698,52
2004	€ 6.698,52	€ 866,67	2,7931030%	€ 187,10	€ 7.752,28
2005	€ 7.752,28	€ 866,67	2,9527850%	€ 228,91	€ 8.847,86
2006	€ 8.847,86	€ 866,67	2,7470310%	€ 243,05	€ 9.957,58
2007	€ 9.957,58	€ 866,67	3,4859810%	€ 347,12	€ 11.171,37
2008	€ 11.171,37	€ 866,67	3,0364190%	€ 339,21	€ 12.377,25
2009	€ 12.377,25	€ 866,67	2,2249070%	€ 275,38	€ 13.519,30
2010	€ 13.519,30	€ 866,67	2,9359350%	€ 396,92	€ 14.782,89
2011	€ 14.782,89	€ 866,67	3,8800580%	€ 573,58	€ 16.223,15
2012	€ 16.223,15	€ 866,67	3,3028850%	€ 535,83	€ 17.625,65
2013	€ 17.625,65	€ 866,67	1,9225350%	€ 338,86	€ 18.831,18
2014	€ 18.831,18	€ 866,67	1,5000000%	€ 282,47	€ 19.980,33
2015	€ 19.980,33	€ 866,67	1,5000000%	€ 299,70	€ 21.146,70

7.6 Indennità in caso di morte

Il rapporto di lavoro domestico può cessare anche a causa di morte.

7.6.1 Morte del datore di lavoro

Quando il decesso riguarda il datore di lavoro il rapporto può essere risolto. In tal caso al lavoratore spetteranno alternativamente:

- il preavviso;

- il pagamento dell'indennità di mancato preavviso.

Come già segnalato nelle pagine precedenti infatti, **i termini di preavviso valgono anche nel caso di morte del datore di lavoro**: ciò è espressamente previsto dal CCNL di riferimento.

A seguito della comunicazione nei confronti del lavoratore domestico, è necessario anche effettuare una comunicazione direttamente all'Inps, chiamando il Contact Center (avendo in possesso il proprio PIN Inps) e fornendo all'operatore:

- il codice fiscale del datore di lavoro;
- il codice del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui – alla morte del datore di lavoro – il domestico non abbia ricevuto il pagamento di tutte le spettanze, ne risponderanno **i familiari**, i quali **sono obbligati in solido**. Non tutti i familiari però sono obbligati in solido: lo saranno solamente quelli che siano coabitanti con il datore di lavoro, come risultanti dallo stato di famiglia al momento del decesso.

7.6.2 Morte del lavoratore

Ma può anche accadere che il rapporto di lavoro si risolva per **morte sopravvenuta del lavoratore**. In tale circostanza interviene quanto previsto dall'art. 41 del CCNL 20 febbraio 2014, con il quale si prevede che *"in caso di morte del lavoratore, le indennità di preavviso ed il T.F.R. devono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado"*.

Ciò significa in buona sostanza che in caso di morte del lavoratore a cui spettano le somme indicate, esse spetteranno rispettivamente:

- al coniuge;
- ai figli;
- ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado (se vivevano a carico del lavoratore).

Qualora poi:

- non vi sia accordo fra gli aventi diritto per la ripartizione delle indennità e del T.F.R., bisognerà fare riferimento alle norme di legge;
- non siano esistenti dei superstiti sopra indicati, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione testamentaria e legittima.

Lettera di licenziamento per morte del datore di lavoro

Raccomandata a mano – A/R

Gli eredi del datore Signor Bruno Bianchi
Luisa Bianchi
Francesco Bianchi

Alla lavoratrice, la Sig.ra Anna Giotti,
Via Marechiaro n. 115,
Olbia

Olbia, 07/01/2019

OGGETTO: interruzione del rapporto per morte del datore di lavoro

Gentile collaboratrice,

siamo spiacenti di comunicarle la morte del datore di lavoro, Sig. Bruno Bianchi avvenuta in data odierna. Per tale ragione il rapporto di lavoro si interromperà:

O rispettando i termini di preavviso previsti dal CCNL, per cui esso si intenderà definitivamente concluso a far data dal __/__/____

O immediatamente, con conseguente pagamento nei suoi confronti dell'indennizzo per mancato preavviso.

Il trattamento di fine rapporto e le altre competenze Le saranno corrisposte con la liquidazione dell'ultima Retribuzione, entro 30 giorni dalla data di cessazione.

Cordiali saluti,

Luisa Bianchi

Francesco Bianchi

Firma per ricevuta

7.7 Conciliazione in caso di vertenza

Quando tra datore di lavoro e lavoratore non si trova accordo in merito ad alcuni aspetti del contratto stipulato, prima ancora di adire l'azione giudiziaria, è possibile effettuare un **tentativo di conciliazione**. La conciliazione infatti non preclude con riferimento alla successiva possibilità di procedere comunque in via di giudizio.

Anche lo stesso CCNL 20 febbraio 2014, all'art. 46, prevede la possibilità di adire le **Commissioni territoriali di conciliazione**, alle quali ci si può rivolgere per tutte le vertenze individuali di lavoro relative all'applicazione del presente contratto.

L'azione può essere esperita prima dell'azione giudiziaria, seguendo il procedimento di cui all'art. 410 e seguenti del c.p.c., presso l'apposita Commissione territoriale di conciliazione, composta:

- dal Rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato;
- dal Rappresentante della Associazione dei datori di lavoro, cui il datore di lavoro sia iscritto o conferisca mandato.

Il tentativo di conciliazione:

- se andato a buon fine, produce fra le parti gli effetti di cui all'art. 2113, 4° comma, c.c., e ciò dovrà risultare da apposito verbale;
- se non a buon fine, sarà possibile adire il giudice in tribunale. Però in tale circostanza il giudice terrà anche conto del rifiuto immotivato all'accordo avvenuto in sede di tentativo di conciliazione.

L'art. 410 c.p.c., riscritto dal cd. "Collegato Lavoro", ossia L. n. 183/2010, art. 31, prevede la non obbligatorietà del tentativo di conciliazione (al contrario del passato), con la condizione però che – se esperimento – l'accordo risultante sia vincolante per le parti.



Approfondimenti

La conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. è valevole per tutti i rapporti di lavoro citati all'art. 409 c.p.c., ossia nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa (quindi anche per il rapporto di lavoro domestico);
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

Così, specificato come il tentativo di conciliazione sia certamente valido anche nel caso del lavoro domestico, è possibile addentrarsi nell'analisi di tale procedimento. Va certamente premesso che le modifiche apportate all'art. 410 c.p.c. introducono elementi innovativi che sono validi sia per il settore privato che per quello pubblico, con un ruolo di grande importanza affidato alle Direzioni Territoriali del Lavoro (ora Ispettorato Territoriale del Lavoro), al quale la legge affida il compito di ospitare le Commissioni di conciliazione.

Per promuovere un previo tentativo di conciliazione prima di adire un giudizio presso il tribunale, è possibile avvalersi dell'associazione sindacale alla quale si aderisce o conferisce mandato, presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'art. 413 c.p.c., ossia tenendo conto della **competenza territoriale** della sede in cui è sorto il rapporto di lavoro domestico, la quale è istituita presso la sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro di competenza.



Ricorda

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.



Approfondimenti

La commissione è composta dal **presidente**, figura che può essere rivestita dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, e:

- da **quattro rappresentanti effettivi** e da **quattro supplenti dei datori di lavoro**;
- da **quattro rappresentanti effettivi** e da **quattro supplenti dei lavoratori**;

designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Ad ogni modo, premessa la possibilità che la commissione affidi il tentativo di conciliazione a delle proprie sottocommissioni, per la validità della riunione è necessaria la presenza:

- a. del presidente;
- b. di almeno un rappresentante dei datori di lavoro;
- c. di almeno un rappresentante dei lavoratori.

Dopo aver individuato la sede competente, è necessario effettuare una **richiesta del tentativo di conciliazione**, la quale dovrà essere:

- a. sottoscritta dall'istante;
- b. consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R, utilizzando uno dei moduli previsti dallo stesso Ispettorato, a seconda che a esperire il tentativo sia il lavoratore, il datore di lavoro, ovvero entrambi congiuntamente;
- c. consegnata a mano o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte in copia.



Ricorda

Vale anche l'invio a mezzo PEC nominativa, che di fatto è alternativo all'invio con raccomandata postale A/R.

La richiesta deve precisare:

1. **nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto**;
2. **il luogo dove è sorto il rapporto** ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
3. **il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni** inerenti alla procedura;
4. **l'esposizione dei fatti e delle ragioni** posti a fondamento della pretesa.

Il tentativo di conciliazione potrà essere esperito:

- da una delle due parti;

7. Cessazione del rapporto di lavoro domestico

Modulo INI 21.2

RICHIESTA TENTATIVO DI CONCILIAZIONE CONGIUNTA
(ai sensi dell'art. 410 c.p.c., così come modificato dall'art. 31 della L. 105/2015)

All'Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____
CAP _____ Città _____ Prov. _____
E-mail _____
PEC _____

Il sottoscritto/a _____ nato/a _____ Prov. _____
Residente a _____ CAP _____ Via _____ n. _____
Telefono _____ e-mail _____ CF _____
Qualità titolare/legale rappresentante della Ditta/Società _____
Con sede nel comune di _____ Prov. _____
CAP _____ Via _____ n. _____
CF/P.IVA _____ CCNL applicato _____
attività svolta _____
CF _____ n. dipendenti occupati presso l'azienda _____

CONGIUNTAMENTE

Al lavoratore Sig./ra _____
nato/a _____ Prov. _____ CF _____
Residente in _____ Via _____ n. _____ CAP _____
Tel. _____ E-mail _____

CHIEDONO

In relazione al rapporto di lavoro prestato dal (GG/HH/AA) _____ al (GG/HH/AA) _____
in qualità di _____
qualifica _____
che viene esperito il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c., così come modificato
dell'art. 31 della L. 105/2015 per i seguenti motivi:

N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti in difetto
l'istanza non potrà essere ultimamente trattata.

Informatica Informativa sulla privacy:
"Dichiaro di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 del Regolamento
(UE) 2016/679, che l'ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con
le modalità indicate nelle "INFORMAZIONI" sul trattamento dei dati personali da me visionate"
L'Informativa INI - SOPR03.27 è disponibile alla pagina web: <https://bit.ly/2Gv14Y6>

_____ Li _____

_____ Firma digitale _____

Nota: Il verbale redatto dal T.I.L. da 08/2020, è redatto in digitalizzazione in sottoscritto del quale costituisce parte integrante e necessaria il presente modulo così come compilato in formato digitale utilizzando negli appositi spazi a disposizione il sistema di firma elettronica qualificata e inviato per posta elettronica certificata all'Ufficio di destinazione e consegnato in formato cartaceo.

3. Tentativo di conciliazione da datore di lavoro

Modulo INL 21

RICHIESTA TENTATIVO DI CONCILIAZIONE DATORE DI LAVORO
ai sensi dell'art. 40 c.p.c. e art. 31 della L. 103/2010

Al Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

Via _____
 CAP _____ Città _____ Prov _____
 Email _____
 PEC _____

Da parte: Richiedente di convocazione:

Il/la sottoscritto/a _____ nato a _____ il _____
 in nome e per conto della Ditta (ragione sociale) _____
 Sede legale nel Comune di _____ via _____ n. _____ CF _____ CAP _____

CHIEDE

che venga iscritto il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e art. 31 della L. 103/2010 per la controversia con il lavoratore (lavoratore o Coordinatore) _____ nato a _____ il _____ (GG/MM/AAAA) _____ C.A.P. _____
 domiciliato nel comune di _____ Via _____ n. _____
 Codice Fiscale _____ nazionale _____ circa il rapporto di lavoro prestato nel periodo dal (GG/MM/AAAA) _____ al (GG/MM/AAAA) _____ in qualità di _____ qualifica _____ CCNL applicato _____

Per i seguenti motivi:

Al fine della convocazione, copia della presente richiesta è consegnata o inviata a cura del sottoscritto alla controparte, ai sensi dell'art. 410, comma 5, c.p.c.

Il numero dei dipendenti occupati nell'azienda all'atto della presente richiesta è di n. _____ unità

_____ Li _____

_____ Firma _____

N.B. Si informa che l'istanza dovrà essere debitamente compilata in tutte le sue parti. In difetto l'istanza non potrà essere utilmente trattata.

Informativa sulla privacy:
 Dichiedo di essere stato informato, ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 11 del Regolamento (UE) 2016/679, che l'ispettorato tratterà i dati necessari alla gestione della presente istanza con le modalità indicate nella "INFORMAZIONE" sul trattamento dei dati personali da me visionata. L'indirizzo su INL-00760321 è disponibile in: [www.inps.it/it/it/00760321](#)

Nota: A talo da art. 31 del T.U. del 2010/103, l'art. 31 del decreto è applicato da parte rappresentativa il primo e il secondo paragrafo con il testo in grassetto, concesso agli ispettori, e il secondo del testo originale è di riferimento e non è applicabile.

Quando **la controparte**:

- **accetta** la procedura di conciliazione: dovrà depositare delle memorie entro 20 giorni;
- **non accetta** la procedura di conciliazione: ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria.

Come detto, in caso di accettazione di tentativo di conciliazione, la controparte **deposita** presso la commissione di conciliazione, **entro venti giorni** dal ricevimento della copia della richiesta, **una memoria** contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale.

Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto **entro i successivi trenta giorni**.



Ricorda

Quando le parti intendano procedere per scelta comune al tentativo di conciliazione, esse presentano la richiesta congiuntamente; in tal caso la Commissione di conciliazione non dovrà attendere i tempi appena citati ma si attiverà immediatamente.

Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.



Attenzione

Per l'invio della domanda, così come per la copia da inviare alla controparte, la legge parla espressamente di consegna o invio con raccomandata A/R, escludendo di fatto, l'invio a mezzo fax.

La procedura conciliativa può avere sia:

- esito positivo: in tal caso si trova soluzione e la procedura si conclude con apposito verbale;
- esito negativo: se le parti non trovano un accordo. In tale circostanza se entrambe le parti o una delle due non voglia accettare, le motivazioni del rifiuto dovranno essere specificate e adeguatamente motivate, oltre che trascritte e valutate dal giudice in sede di successivo ricorso giudiziale.



Riferimenti normativi

- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, art. 26
- CCNL Personale Domestico 20 febbraio 2014
- L. 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 17
- L. 4 novembre 2010, n. 183, art. 31
- L. 29 maggio 1982, n. 297
- Codice di procedura civile, artt. 410 e ss.
- Codice di procedura civile, art. 409
- Codice civile, art. 2113, comma 4
- Codice civile, art. 2120