



LABOURBOOK

LAVORO DOMESTICO

Gentile Cliente,

Sperando di fare cosa gradita, con il presente documento abbiamo provveduto ad esaminare il Contratto Collettivo dei Lavoratori Domestici e le principali peculiarità di questo rapporto di lavoro, così da permetterLe e permetterci di gestire correttamente il rapporto, dall'instaurazione alla cessazione.

Rimaniamo a disposizione.

INDICE

1. CHI È IL LAVORATORE DOMESTICO?
2. LETTERA DI ASSUNZIONE
3. LIVELLI E MANSIONI
4. PERIODO DI PROVA
5. ORARIO DI LAVORO
6. RIPOSO SETTIMANALE
7. COME VIENE PAGATO IL LAVORO STRAORDINARIO?
8. ...ED IL LAVORO NOTTURNO?
9. FESTIVITA' (compreso il S. Patrono)
10. FERIE
11. PERMESSI
12. COSA ACCADE NEL CASO IN CUI IL LAVORATORE NON SI PRESENTI A LAVORO?
13. MATRIMONIO
14. MATERNITA'
15. MALATTIA
16. INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE
17. RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA
18. VITTO E ALLOGGIO
19. SCATTI DI ANZIANITA'
20. TREDICESIMA MENSILITA'
21. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO
22. TFR
23. CONTRIBUTI PREVIDENZIALI
24. CAS.SA.COLF

IL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

1. CHI È IL LAVORATORE DOMESTICO?

La legge definisce il lavoratore domestico come “colui che presta la propria opera per il funzionamento della vita familiare” (in questo caso, infatti, il datore di lavoro non è un imprenditore, ma la famiglia).

Il lavoratore domestico può essere convivente o non convivente con il datore di lavoro (ovvero, la persona a cui prestare assistenza o altri servizi).

Tale distinzione prevede distinzioni normative: il primo, ad esempio, ha diritto, oltre alla retribuzione, anche a vitto e alloggio.

2. LETTERA DI ASSUNZIONE

Il rapporto di lavoro si costituisce con la stipula della lettera di assunzione, che in generale deve indicare:

- | | |
|---|---|
| - gli estremi delle parti | - la durata del periodo di prova, |
| - l'inquadramento, | - l'esistenza o meno della convivenza, |
| - la mansione, | - l'eventuale tenuta di lavoro (fornita dal datore di lavoro) |
| - il livello, | - il trattamento economico |
| - la data di inizio, | - la collocazione del riposo settimanale |
| - la sede di lavoro, | |
| - l'orario di lavoro e la distribuzione settimanale | |

La comunicazione di assunzione va effettuata all'Inps entro le ore 24 del giorno precedente all'assunzione stessa.

3. LIVELLI E MANSIONI

I lavoratori sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi (ordinario e Super), come riportato dalla tabella sottostante.

Si rinvia all'articolo 9 del CCNL per l'individuazione delle mansioni appartenenti a ciascun livello.

Livello A
Livello A Super
Livello B
Livello B Super
Livello C
Livello C Super
Livello D
Livello D Super

4. PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova permette alle parti di valutare la convenienza del rapporto.

Durante tale lasso di tempo, ciascuna delle parti può recedere liberamente dal contratto senza rispettare l'obbligo di preavviso.

Compiuto il periodo di prova, il rapporto di lavoro diventa definitivo.

L'articolo 12 del CCNL di riferimento stabilisce la durata massima in:

30 giorni di lavoro effettivo	Per il lavoratore inquadrato nel LIVELLO D o D Super
8 giorni di lavoro effettivo	Per il lavoratore inquadrato in tutti gli ALTRI LIVELLI

5. ORARIO DI LAVORO

I lavoratori conviventi possono svolgere al massimo 10 ore giornaliere, per un totale di 54 ore settimanali, con diritto ad almeno 11 ore di riposo consecutive nell'arco della stessa giornata.

N.B. *L'articolo 15 del CCNL prevede la possibilità di assumere collaboratori domestici conviventi (nei livelli C, B e B Super) con contratto fino a 30 ore settimanali nei livelli, purché la prestazione venga svolta in una delle seguenti fasce orarie:*

- dalle ore 6.00 alle ore 14.00
- dalle ore 14.00 alle ore 22.00
- fino a 10 ore giornaliere per un massimo di 3 giorni a settimana

I lavoratori non conviventi possono svolgere al massimo 8 ore giornaliere, per un totale di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.

6. RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore convivente ha diritto ad un totale di 36 ore di riposo settimanale, distribuite come segue: 24 ore domenica e 12 ore in qualsiasi altro giorno. Durante il giorno designato, il lavoratore non può svolgere più della metà dell'orario giornaliero normale. Qualora il limite venisse superato, è prevista una maggiorazione della retribuzione del 40% e il recupero delle ore di riposo perse.

Esempio: *lavoratore convivente full time 54 ore, distribuite come segue:*

- da lunedì a venerdì: 10 ore al giorno
- sabato: 4 ore
- domenica: riposo

Qualora il lavoratore, lavorasse 6 ore - invece che 4 - il sabato, le due ore in più verrebbero retribuite con la maggiorazione del 40% e verrebbero recuperate – in quanto ore di riposo perse - in altro giorno (ad esempio: lunedì, invece che lavorare 10 ore, ne lavorerà 8)

Il lavoratore non convivente ha diritto a 24 ore di riposo la domenica.

Se lavora in tale giornata, ha diritto ad una maggiorazione del 60% e il recupero del riposo il giorno seguente.

7. COME VIENE PAGATO IL LAVORO STRAORDINARIO?

Il lavoro straordinario è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro. Esso deve essere richiesto dal datore di lavoro con almeno un giorno di anticipo.

Le ore svolte fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali vengono retribuite come da CCNL e, quindi, senza maggiorazione.

Le ore successive, invece, sono compensate con una maggiorazione della retribuzione pari a:

10%	per le prime 4 ore straordinarie diurne
25%	per le successive ore straordinarie diurne
50%	per lo straordinario notturno (dalle 22 alle 6)
60%	per lo straordinario festivo e domenicale

8. ...ED IL LAVORO NOTTURNO?

Per la prestazione svolta ordinariamente dal lavoratore in orario notturno (orario compreso tra le ore 22.00 e le ore 6.00) è prevista una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 20%. Qualora la prestazione fosse svolta in orario notturno straordinario, viene applicata unicamente la maggiorazione del 50%.

9. FESTIVITA' (compreso il S. Patrono)

Se questa giornata corrisponde al giorno di riposo del lavoratore, quest'ultimo avrà diritto alla normale retribuzione.

Al contrario, se la giornata festiva viene lavorata, oltre alla normale retribuzione, il lavoratore avrà diritto anche ad una maggiorazione del 60%.

In caso di festività coincidente con la domenica, il lavoratore avrà diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

10. FERIE

Per ogni anno di servizio il lavoratore matura 26 giorni di ferie, indipendentemente dal suo orario di lavoro.

Il periodo di godimento deve essere scelto in accordo tra le parti e, durante tale periodo, il lavoratore avrà diritto alla normale retribuzione.

N.B *Qualora durante il periodo di godimento di ferie il lavoratore domestico convivente non utilizzi né il vitto né l'alloggio messo a disposizione dal datore di lavoro, avrà diritto a un'indennità sostitutiva, il cui ammontare è stabilito dallo stesso CCNL*

11. PERMESSI

Il lavoratore ha diritto a permessi retribuiti nei seguenti casi:

- per visite mediche documentate, rinnovo del permesso di soggiorno e ricongiungimento familiare spettano:

- 16 ore annuali per i Conviventi (in particolare, 12 per livelli C, B, BS)
- 12 ore annuali per i Non Conviventi con orario pari o superiore a 30 ore (se il lavoratore svolge meno ore, tali permessi sono riproporzionati)

- per disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il secondo grado spetta un permesso di 3 giorni lavorativi

- per la formazione professionale (corsi specifici per collaboratori o assistenti familiari o necessari per il rinnovo del permesso di soggiorno) spettano 40 ore annuali non cumulabili solo per lavoratori full time ed indeterminati con anzianità di almeno 6 mesi.

Possono essere concessi permessi non retribuiti (per cui non è dovuta nemmeno l'indennità sostitutiva di vito e alloggio) per:

- accordo tra le parti
- giustificati motivi (solo permessi di breve durata)

12. COSA ACCADE NEL CASO IN CUI IL LAVORATORE NON SI PRESENTI A LAVORO?

Tutte le assenze non giustificate dal lavoratore entro 5 giorni sono giusta causa di licenziamento. In tal caso, il datore di lavoro dovrà disporre ed inviare una lettera di contestazione all'indirizzo del lavoratore.

13. MATRIMONIO

A seguito di matrimonio, il lavoratore deve presentare la certificazione per poter usufruire del congedo di 15 giorni di calendario.

Tale periodo può essere usufruito entro un anno dalla data di matrimonio e solo se contratto durante lo stesso rapporto di lavoro.

N.B. *Se durante tale periodo il lavoratore convivente non usufruirà del vitto e dell'alloggio, gli competerà l'indennità convenzionale sostitutiva.*

14. MATERNITA'

La collaboratrice domestica ha diritto alla maternità obbligatoria, ma non alla maternità facoltativa, né ai periodi di allattamento.

Per poter ottenere l'indennità, la lavoratrice deve inviare la domanda all'Inps, il quale erogherà l'importo (80% del salario convenzionale), esonerando il datore di lavoro da qualsiasi versamento.

Si ricorda che non è possibile adibire al lavoro le donne:

- durante i 2 mesi precedenti alla data del parto (salvo anticipi o posticipi)
- per il periodo tra la data presunta e quella effettiva
- durante i 3 mesi dopo il parto (salvo posticipi)

15. MALATTIA

Il lavoratore, in caso di malattia, è tenuto ad avvisare tempestivamente (entro l'ora di inizio del lavoro) il datore di lavoro.

Qualora la malattia intervenga durante il periodo di prova, il preavviso e le ferie, questi vengono sospesi.

Il lavoratore domestico non convivente deve consegnare entro due giorni dall'inizio della malattia il certificato medico, rilasciato dal medico curante (o da chi ne fa le veci) entro il giorno successivo all'inizio della malattia.

Il lavoratore convivente invece non è tenuto alla consegna, salvo non sia al di fuori dell'alloggio (ad esempio, durante le ferie).

Il periodo di comporto, ossia il periodo di malattia durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, è diverso in base all'anzianità di servizio (si veda tabella sotto)

Il superamento di tale periodo può costituire motivo di licenziamento: per poter procedere il datore di lavoro deve considerare i seguenti periodi di malattia nell'anno solare (quindi 365 giorni dall'evento):

anzianità fino a 6 mesi	10 giorni di calendario
anzianità tra 6 mesi e 2 anni	45 giorni di calendario
anzianità oltre i 2 anni	180 giorni di calendario

La retribuzione corrisposta durante il periodo di assenza è completamente a carico del datore di lavoro e corrisponde a:

- 50% della retribuzione: fino al terzo giorno
- 100% della retribuzione: dal quarto giorno

Non tutti i giorni di malattia vengono retribuiti, ma sono quelli rientranti entro il limite stabilito dal contratto. Anche in questo caso vi è una diversificazione in base all'anzianità di servizio:

anzianità fino a 6 mesi	8 giorni all'anno
anzianità tra 6 mesi e 2 anni	10 giorni all'anno
anzianità oltre i 2 anni	15 giorni all'anno

N.B. *Al lavoratore convivente spetta l'indennità sostitutiva di vitto ed alloggio solo se non degente in ospedale o nel domicilio del datore di lavoro.*

16. INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

Il datore di lavoro deve denunciare l'infortunio o la malattia professionale del lavoratore entro:

- 24 ore, se mortale o presunto tale;
- 2 giorni, se il certificato è per eventi non guaribili entro tre giorni
- 2 giorni dal certificato di prosecuzione, se l'evento non è guarito entro i tre giorni

Il verificarsi di uno di questi eventi sospende il preavviso e il periodo di prova.

Anche in questo caso è presente il periodo di comporta, che equivale a quello descritto in caso di malattia (paragrafo precedente).

La retribuzione è erogata dall'Inail, salvo i primi tre giorni che rimangono a carico del datore di lavoro (c.d. periodo di carenza).

Il datore di lavoro non deve fare l'autoliquidazione del premio, in quanto quest'ultimo è compreso nei contributi versati all'Inps.

N.B. *Al lavoratore convivente spetta l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio solo se non degente in ospedale o nel domicilio del datore di lavoro.*

17. RETRIBUZIONE E PROSPETTO PAGA

La retribuzione del lavoratore domestico è composta da:

- a) retribuzione minima contrattuale
- b) eventuali scatti di anzianità
- c) eventuale indennità sostitutiva di vitto e alloggio
- d) eventuale superminimo

N.B. Per alcuni livelli è prevista anche un'ulteriore indennità, il cui ammontare è stabilito da CCNL.

Il prospetto paga deve essere consegnato mensilmente al lavoratore.

Inoltre, ogni anno il datore di lavoro deve consegnare, entro 30 giorni dalla scadenza della dichiarazione dei redditi o in caso di cessazione del rapporto di lavoro, un attestato che certifichi le somme erogate durante l'anno.

18. VITTO E ALLOGGIO

Al lavoratore convivente spettano, come anticipato in precedenza, il vitto e l'alloggio.

L'alimentazione deve essere sana e sufficiente e l'alloggio deve essere idoneo a salvaguardare la dignità e la riservatezza.

Nel caso in cui il lavoratore non ne usufruisca (ad esempio, durante le ferie), per quel periodo avrà diritto all'indennità convenzionale sostitutiva, i cui importi sono stabiliti dal CCNL.

Al lavoratore convivente spetta un pasto se l'orario giornaliero è maggiore delle 6 ore, o in difetto di erogazione, un'indennità pari al valore convenzionale, stabilito anch'esso dal CCNL.

N.B. Dal 1° gennaio 2023 l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio è stabilita in € 6,47 giornalieri (€ 2,26 per ciascun pasto; € 1,95 per l'alloggio).

19. SCATTI DI ANZIANITA'

Ogni due anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro la retribuzione minima contrattuale subisce un aumento pari al 4%.

Il CCNL prevede al massimo sette scatti.

20. TREDICESIMA MENSILITA'

La tredicesima mensilità - dovuta al lavoratore entro il mese di dicembre - corrisponde ad una mensilità aggiuntiva pari alla retribuzione globale di fatto e comprensiva, quindi, dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

Tale mensilità matura anche durante la malattia, l'infortunio, la malattia professionale e la maternità (per la parte restante da liquidare dagli enti).

21. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO

Il recesso dal rapporto di lavoro domestico può avvenire in qualsiasi momento e senza formalità procedurali, in quanto la fattispecie rientra nel licenziamento *ad nutum*.

Tuttavia, è necessario rispettare il periodo di preavviso.

Il preavviso è un istituto posto a tutela della parte che subisce il recesso di un contratto; è un periodo di tempo successivo alla presentazione delle dimissioni o del licenziamento in cui il lavoratore continua, comunque, a svolgere la propria attività lavorativa.

L'articolo 40 del CCNL stabilisce la durata dello stesso in base all'orario lavorativo del dipendente, infatti:

Se il lavoratore svolge meno di 25 ore settimanali	Con massimo 5 anni di anzianità	15 giorni di calendario
	Oltre 5 anni di anzianità	30 giorni di calendario
Se il lavoratore svolge almeno 25 ore settimanali	Con massimo 2 anni di anzianità	8 giorni di calendario
	Oltre 2 anni di anzianità	15 giorni di calendario

Qualora il preavviso non venisse rispettato, alla parte che subisce il recesso è dovuta un'indennità sostitutiva, pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso.

N.B. *Il preavviso non è dovuto in caso di licenziamento o dimissioni per giusta causa. In quest'ultimo caso, al lavoratore compete l'indennità sostitutiva.*

22. TFR

Il trattamento di fine rapporto (TFR) spetta al lavoratore alla cessazione del rapporto, qualsiasi sia la motivazione.

Il datore di lavoro può, su richiesta scritta, anticipare il TFR una volta l'anno e fino al 70% della quota maturata.

23. CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

Il datore di lavoro ha l'obbligo di versare trimestralmente i contributi obbligatori all'Inps, calcolati in base alle ore retribuite nei tre mesi e all'effettiva retribuzione oraria.

1° trimestre	Tra 1 e 10 aprile
2° trimestre	Tra 1 e 10 luglio
3° trimestre	Tra 1 e 10 ottobre
4° trimestre	Tra 1 e 10 gennaio

Lo Studio procederà a dichiarare i contributi all'Inps e ad inviarLe trimestralmente il MAV che dovrà pagare entro le scadenze riportate in tabella.

N.B. In caso il rapporto di lavoro cessi, verrà inviato un MAV relativo al trimestre in cui è cessato. Il pagamento dovrà avvenire entro dieci giorni dall'evento.

24. CAS.SA.COLF

La CAS.SA COLF è una cassa sanitaria che ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore sia del lavoratore che del datore di lavoro (in particolare: trattamenti assistenziali sanitari ed assicurativi, integrativi ed aggiuntivi alle prestazioni pubbliche)

Tra le prestazioni erogate dal fondo troviamo:

- Indennità giornaliera in caso di ricovero e di convalescenza
- Rimborso spese per ticket sanitari
- Contributo oneri funerari
- Prestazioni effettuate in strutture sanitarie convenzionate con UniSalute
- Prestazione su Responsabilità civile in caso di rivalsa Inail

Dal 2015 è obbligatoria l'iscrizione e, di conseguenza, il versamento dei contributi a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore.

Tali contributi si versano trimestralmente all'Inps con le stesse modalità e scadenze dei contributi obbligatori.

L'importo a carico di entrambe le parti è pari a 0,06€/ora (di cui 0,02€ sono a carico del lavoratore).