

Il rapporto di lavoro domestico

La gestione dell'Amministratore di Sostegno
C.D.L. Celli Giulia



FONTI NORMATIVE

Il rapporto di lavoro domestico è un rapporto di lavoro subordinato regolato:

- dal codice civile artt. 2240-2246 c.c.
- dalla legge L. 336/59; per gli aspetti previdenziali dal DPR 1403/71
- dal Contratto collettivo di Lavoro Domestico che integra la disciplina di legge

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

Valutazione della tipologia del rapporto di lavoro

- Il contratto di lavoro domestico di regola viene stipulato a **tempo indeterminato**
- Il contratto può essere a tempo determinato per esigenze temporanee e oggettive di esecuzione di un servizio definito; per la sostituzione di lavoratori in malattia, infortunio, maternità; per la sostituzione di lavoratori in ferie

Il rapporto di lavoro domestico può essere attivato in regime di convivenza oppure in regime di non convivenza.

1. Regime di convivenza:

L'assunzione del collaboratore convivente è a tempo pieno per 54 ore settimanali

- Con questo tipo di contratto il collaboratore ha diritto ad un giorno e mezzo di riposo, oltre a 2 ore al giorno
- Tale contratto è adatto ad assistiti che non necessitano di cure continue di notte, per cui il collaboratore riesce a riposare (viene svegliato al massimo 1 o due volte per notte)

N.B. in caso di collaboratore familiare convivente è **obbligatorio comunicare l'ospitalità alla pubblica sicurezza** entro 48 ore dall'assunzione inviando, via posta A/R oppure via PEC

2. Regime di non convivenza:

L'assunzione del collaboratore è strutturata in relazione alle esigenze dell'assistito, per cui il rapporto di lavoro può essere anche part-time

N.B. nel caso in cui il collaboratore familiare prenda la residenza presso il datore di lavoro, si presume in regime di convivenza

Regime di Convivenza

- Assistenza Notturna

Nel caso in cui l'assistito abbia bisogno di continue cure per tutta la notte

Tale contratto che la prestazione lavorativa debba essere resa nella fascia oraria di lavoro compresa dalle **ore 20:00 alle ore 8:00**.

- Presenza Notturna

Nel caso in cui l'assistito non abbia necessità di assistenza continua durante l'orario notturno, ovvero raramente si verifica la necessità di assistenza.

Tale contratto prevede che la prestazione lavorativa debba essere resa nella fascia oraria di lavoro compresa dalle **ore 21:00 alle ore 08:00**.

INQUADRAMENTO DEI COLLABORATORI

Classificazione

Livelli	Requisiti
A e AS	Assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone, che svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro
B e BS	Assistenti Familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo BS- assistente a persone autosufficienti
C e CS	Assistenti 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 CS-assistente a persone non autosufficienti
D e DS	Assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento DS -assistente a persone non autosufficienti formato

PRECISAZIONI IMPORTANTI:

- 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
- Sono considerate **persone non autosufficienti** nel compimento degli atti della vita quotidiana coloro i quali non sono in grado, ad esempio, di assumere alimenti, di espletare le funzioni fisiologiche, di provvedere all'igiene personale, di deambulare e di indossare gli indumenti. Inoltre, deve essere considerata non autosufficiente anche la persona che necessita di sorveglianza continuativa. L'accertamento dello stato di non autosufficienza deve risultare da **certificazione medica**.
- Il lavoratore addetto allo svolgimento di mansioni promiscue ha diritto all'inquadramento nel livello corrispondente alle mansioni prevalenti.
- Per collaboratore in **possesso di diploma** s'intende che il lavoratore deve aver ricevuto una formazione (in Italia o all'estero) nel campo relativo alla propria mansione di minimo 500 ore e un diploma di attestazione.
- Ai fini dell'inquadramento nel Livello DS, il lavoratore deve comunicare per iscritto al datore di lavoro il conseguimento del relativo diploma consegnandone una copia.

Come effettuare l'assunzione

Il datore di lavoro domestico entro le ore 24 del giorno precedente all'inizio del rapporto deve comunicare all'INPS l'assunzione.

Documentazione necessaria:

1. Documenti di identità del Datore di Lavoro e del Collaboratore Domestico

- carta identità
- codice fiscale
- permesso di soggiorno se extracomunitario

2. Lettera / Contratto di assunzione:

Il datore di lavoro deve rilasciare al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa un'apposita lettera di assunzione o contratto di lavoro.

Gli elementi da indicare sono i seguenti:

- Data di inizio del rapporto di lavoro
- Mansioni e livello di appartenenza
- Esistenza o meno della convivenza
- Residenza del lavoratore o domicilio
- durata dell'orario di lavoro e distribuzione settimanale
- Retribuzione pattuita
- Luogo di effettuazione della prestazione lavorativa
- Periodo di ferie annuali
- Durata del periodo di prova

SANZIONI

- Le sanzioni previste in caso di mancata o tardiva comunicazione sono quelle ordinarie **amministrative**, da € 100 a € 500 per ciascun lavoratore interessato
- Al rapporto di lavoro domestico non si applica la **maxisanzione** per lavoro nero. Tale esclusione non opera, tuttavia, quando il lavoratore assunto come domestico è di fatto occupato in altra attività imprenditoriale o professionale

Costo del personale

Il costo sostenuto dal datore di lavoro comprende:

- La retribuzione lorda erogata al collaboratore domestico sulla base n. 13 mensilità all'anno
- Il trattamento di fine rapporto
- Contributi c/datore di lavoro
- Eventuali competenze per la gestione del rapporto di lavoro

Esempio

LIVELLO CS

TEMPO INDETERMINATO

Assistente a persone non autosufficienti

Conv. 54 ore

Retribuzione mensile lorda

1.137,86 €

Retribuzione Lorda
(n. 13 mensilità)

14.792,18 €

TFR

1.095,72 €

Contributo INPS c/datore di lavoro

2.667,60 €

Vitto e alloggio (voce figurativa)

6,60 €

COSTO TOTALE

18.555,50 €



Esempio

LIVELLO CS

TEMPO INDETERMINATO

Collaboratore generico polifunzionale.

Non Conv. (15 ore)

Retribuzione oraria

7,91 €

Retribuzione Lorda

6.683,95 €

(n. 13 mensilità)

TFR

495,11 €

Contributi INPS c/datore di lavoro

1.014,00 €

COSTO TOTALE

8.232,06 €



SVOLGIMENTO E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

IL PERIODO DI PROVA

- Il periodo di prova è il periodo durante il quale sia il datore di lavoro, sia il collaboratore domestico, possono decidere di interrompere il rapporto **senza preavviso e senza fornire motivazione**.
- Il periodo di prova per essere valido deve essere sottoscritto dalle parti prima dell'inizio della prestazione lavorativa e deve riguardare le mansioni precisate nella lettera di assunzione.
- La decorrenza del periodo di prova è sospesa in caso di **malattia, infortunio** sul lavoro e **malattia professionale**.
- Il CCNL riporta che il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato.



Regime di Convivenza	Livelli	<u>Giorni di lavoro effettivo</u>
Conviventi	Tutti	30
Conviventi e Non Conviventi	D, Ds	30
Non Conviventi	A, AS, B, BS, C, CS	8

ORARIO DI LAVORO E STRAORDINARI

- L'orario di lavoro è definito dall'art. 14 del C.c.n.l. che stabilisce i seguenti limiti per i rapporti di lavoro a tempo pieno:
 - Collaboratori conviventi: **10 ore** non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali
 - Collaboratori non conviventi: **8 ore** non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali
- Si possono stipulare contratti con orario di lavoro **part-time**, però va considerato che:
 - per i collaboratori non conviventi la paga mensile varia in base alle ore contrattuali;
 - per i collaboratori conviventi la paga mensile rimane fissa anche al variare delle ore settimanali contrattuali; ciò che cambia sono i contributi, che invece si calcolano sempre sulle ore lavorative.

PARTICOLARITA'

- È inoltre possibile assumere un collaboratore in regime di convivenza con **contratto part-time 30 ore** se ha livello B, BS o C (o nel caso di studenti dai 16 ai 40 anni). In questo caso, l'orario di lavoro deve essere compreso interamente tra le **6.00** e le **14.00**, o tra le **14.00** e le **22.00** oppure deve essere di **massimo 10 ore** non consecutive al giorno **per 3 giorni settimanali**.
- Quando un lavoratore convivente viene assunto con **contratto part time**, la sua retribuzione mensile è fissa; ciò significa che anche se da contratto le ore stabilite sono meno di 30, la retribuzione mensile sarà quella prevista per un lavoratore a 30 ore.

RIPOSI SETTIMANALI:

- **Per i lavoratori conviventi** il riposo settimanale è di 36 ore (**1 giorno e mezzo**), ossia la domenica più mezza giornata concordata durante la settimana.
- Il Lavoratore convivente ha diritto, inoltre, ad un riposo intermedio non retribuito di almeno **2 ore al giorno**.
- **Per i lavoratori non conviventi** il riposo obbligatorio è di **24 ore**, ossia un giorno, da godere di domenica.

Il **riposo domenicale è irrinunciabile**. Nel caso di richiesta di straordinario in tal giorno il collaboratore deve essere retribuito con la paga di fatto maggiorata del 60% e deve essere concesso un giorno di riposo il giorno immediatamente successivo.

Solo nel caso il lavoratore processi una **fede religiosa che prevede il riposo in un giorno diverso dalla domenica**, le parti possono accordarsi di modificare il giorno di riposo. Solo in questo caso, non viene corrisposta alcuna maggiorazione per il lavoro domenicale, perché il giorno di riposo concordato sostituisce a tutti gli effetti la domenica.

LAVORO STRAORDINARIO:

- Le ore di lavoro richieste oltre l'orario giornaliero previsto sono da retribuire con la paga oraria globale di fatto maggiorata del:
 - 25% se il lavoro viene prestato tra le 6 e le 22;
 - 50% se il lavoro viene prestato tra le 22 e le 6 (notturno straordinario)
 - 60% se il lavoro viene prestato di domenica o durante la festività;
 - 40% se il lavoro viene prestato da un collaboratore convivente durante la mezza giornata di riposo infrasettimanale;
 - 10% se il lavoro viene prestato da un collaboratore non convivente per le ore eccedenti le 40 e fino alle 44 nella fascia oraria 6.00 - 22.00.

LAVORO NOTTURNO:

1. **Assistenza esclusivamente notturna:** Il collaboratore assiste una persona autosufficiente o meno durante la notte nella fascia oraria compresa tra le **ore 20:00** e le **ore 08:00** e effettua in caso di necessità delle prestazioni di cura.
 - In tal caso i livelli di inquadramento possibili sono il Livello DS; il Livello CS; il livello BS.
 - Il riposo consecutivo fissato è di **11 ore** ogni 24 ore.
 - Tale rapporto di lavoro si presume sempre in regime di **convivenza** e comporta la corresponsione della cena, della prima colazione e di un'idonea sistemazione per la notte.

2. Presenza notturna:

- Il collaboratore che viene assunto per mera presenza notturna e non per assistenza continua; la prestazione di lavoro è resa nella fascia oraria compresa tra le **ore 21:00** e le **ore 8:00**.
- In questo caso va garantito il completo riposo notturno in un alloggio idoneo.

In entrambi i casi, l'assunzione deve risultare da **atto scritto** e sottoscritto tra le parti con precisazione dell'orario di lavoro richiesto e tipologia di assistenza.

FESTIVITA'

- La legge e il Contratto Collettivo riconoscono al lavoratore domestico il diritto alle festività riconosciute a livello Nazionale: 1 gennaio, 6 gennaio; Lunedì di Pasqua; 25 aprile; 1 maggio; 2 giugno; 15 agosto; Santi Patrono del luogo di lavoro; 1° novembre; 8 dicembre; 25-26 dicembre

N.B: il giorno di **Pasqua** non è considerato una festività perché cadente sempre di domenica.

MATURAZIONE DELLE FERIE

- L'articolo 17 del Contratto Collettivo stabilisce che i lavoratori domestici maturano **26 giorni di ferie all'anno**, ferie che vanno godute per almeno 2 settimane nell'anno e le restanti entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, normalmente nel periodo da giugno a settembre.
- In caso di lavoratori part-time i 26 giorni lavorativi hanno un valore proporzionalmente ridotto, rapportato all'orario di lavoro svolto.
- Il diritto alle ferie è **irrinunciabile** e di regola le stesse hanno carattere continuativo.

MALATTIA DEL COLLABORATORE DOMESTICO

- Nel lavoro domestico la corresponsione dell'indennità di malattia è onere esclusivo del datore di lavoro.
- in caso di malattia il lavoratore deve:
 - a)** avvertire tempestivamente il datore di lavoro;
 - b)** farsi rilasciare un **certificato medico** entro il giorno successivo all'inizio della malattia;
 - c)** consegnare il certificato medico **entro 2 giorni dal rilascio**.

Conservazione del posto di lavoro

- In caso di malattia, al lavoratore spetta la **conservazione del posto** per i seguenti periodi:
 - a) per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova 10 giorni di calendario
 - b) per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni 45 giorni di calendario
 - c) per anzianità oltre i 2 anni 180 giorni di calendario
- 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.
- In caso di malattia oncologica i periodi suddetti vanno aumentati del 50%.

Preavviso, periodo di prova e malattia

- In caso di malattia durante il periodo di prova o durante il periodo del preavviso di licenziamento/dimissioni, si sospende la decorrenza degli stessi.

Retribuzione della malattia

- In caso di malattia al lavoratore spetta la retribuzione globale di fatto per un massimo di **8 giorni** (per anzianità fino a 6 mesi), **10 giorni** (per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni) o **15 giorni** (per anzianità oltre i 2 anni) complessivi nell'anno nella seguente misura:
 - fino al 3° giorno consecutivo, il **50%** della retribuzione globale di fatto;
 - dal 4° giorno in poi, il **100%** della retribuzione globale di fatto.

CEDOLINO PAGA E TRATTAMENTO ECONOMICO

Prospetto paga

L'art. 34 del CCNL del lavoro domestico prevede che il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, debba **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.

Il prospetto paga deve indicare:

- Retribuzione minima contrattuale
- Eventuali scatti di anzianità
- Compensi per vitto e alloggio
- Eventuali superminimi
- Ore di lavoro straordinario, festività, malattia, premi
- Trattenute previdenziali



Vitto e alloggio		
Pranzo	Cena	Alloggio
2,31 €	2,31 €	1,98 €
6,60 €		

Vitto e alloggio del collaboratore convivente

- Come stabilito dal Contratto Collettivo, oltre alla normale retribuzione il collaboratore convivente ha diritto a ricevere il vitto e l'alloggio.
- Se il vitto e l'alloggio non vengono fruiti **in natura**, il lavoratore ha diritto ad **un'indennità sostitutiva**.

Tredicesima mensilità

In occasione del Natale, al lavoratore domestico spetta una mensilità aggiuntiva il cui valore è calcolato in base alla **retribuzione globale di fatto**.

- La tredicesima è riproporzionata in base al numero di mesi lavorati nell'anno;
- i mesi si conteggiano come lavorati se il rapporto di lavoro è attivo per almeno **15 giorni di calendario nello stesso mese**;
- in caso di aspettativa non retribuita, il periodo non è utile ai fini della maturazione della tredicesima (TFR e ferie)
- il rateo di tredicesima matura in caso di malattia o infortunio
- l'importo della tredicesima non è soggetto al pagamento dei contributi

Trattamento di fine rapporto

- L'art. 2120 del c.c. prevede che il trattamento di fine rapporto debba essere pagato **successivamente all'interruzione del rapporto di lavoro** causata dalle dimissioni o dal licenziamento.
- Il trattamento di fine rapporto va corrisposto anche se il rapporto si interrompe durante il periodo di prova, a patto che il rapporto abbia avuto una durata uguale o superiore a 15 giorni, periodo minimo utile per far maturare la quota mensile intera.
- Il trattamento di fine rapporto matura anche durante i periodi di assenza per ferie, malattia, maternità o congedo matrimoniale. Anche la tredicesima è utile per il calcolo complessivo del trattamento di fine rapporto, insieme a tutti gli elementi corrisposti in forma costante.
- Il lavoratore può richiedere l'anticipazione del TFR una volta all'anno e nella misura massima del 70% di quanto maturato.

Focus: Retribuzione comprensiva di tredicesima, ferie e TFR

- Nel lavoro domestico è piuttosto diffusa l'abitudine di concordare un trattamento economico anche superiore rispetto ai minimi sindacali ma "onnicomprensivo", ovvero che tiene già conto della tredicesima, delle ferie e del TFR, che in questo modo vengono considerati **inclusi all'interno della retribuzione mensile** e non dovuti alle scadenze previste dal contratto collettivo.
- Per quanto riguarda il **TFR** tale pratica è **sicuramente scorretta**, infatti, la normativa non prevede la possibilità di un'erogazione mensile e i giudici si sono adeguati a questo principio considerando invalido ogni patto contrario: il datore di lavoro che concorda il pagamento mensile del TFR rischia quindi, in caso di giudizio, di ripagare il TFR maturato nel corso del rapporto di lavoro domestico.
- Per quanto riguarda le **ferie e la tredicesima**, è preferibile anche in questo caso il godimento/pagamento ordinario come previsto dal C.c.n.l.; la giurisprudenza ammette, a determinate condizioni, il "**patto di conglobamento**", patto con cui tutte le voci retributive vengono conglobate in una somma complessiva erogata mensilmente.
- La cassazione, sezione lavoro, con sentenza del 7 aprile 2010, n. 8255 ammette la validità a patto che sia specificato l'importo erogato per ciascuna voce retributiva; solo in questo modo si rende superabile la presunzione che il compenso convenuto quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria e si rende possibile il controllo del giudice sul rispetto al lavoratore dei diritti previsti inderogabilmente dalla legge o dal contratto.



ASPETTI PREVIDENZIALI

Per i lavoratori domestici, le prestazioni previdenziali provengono dall'INPS o dall'INAIL e dalla Cas.s.a COLF.

INPS: il pagamento dei contributi copre le assicurazioni per l'invalidità vecchiaia e superstiti; disoccupazione involontaria; maternità e infortuni sul lavoro o malattie professionali.

- **CALCOLO:** L'importo dei contributi dovuti per ciascun trimestre si ottiene moltiplicando il numero delle ore contrattuali del trimestre per il **contributo orario**.
- **SCADENZE:** il pagamento dei contributi viene effettuato dal datore di lavoro entro il giorno 10 del mese successivo al trimestre (10 aprile; 10 luglio; 10 ottobre; 10 gennaio).
- **MODALITA' DI PAGAMENTO:** Avviso di pagamento pagoPA
- L'importo dei contributi dovuti viene definito annualmente dall'INPS con apposita circolare.



Circolare INPS n. 29 del 30/01/2025

Oggetto: Importo dei contributi dovuti per *l'anno* 2025 per i lavoratori domestici

CONTRIBUTI INPS LAVORO DOMESTICO - CIRCOLARE INPS 29/2025			
FINO A 24 ORE SETTIMANALI	Contributi totali	Contributi C/dipendente	Contributi C/Datore di lavoro
fino a € 9,48	1,68	0,42	1,26
oltre € 9,48 e fino a € 11,54	1,89	0,48	1,41
oltre € 11,54	2,30	0,58	1,72
DA 25 ORE SETTIMANALI	1,22	0,31	0,91

Esempi INPS:

Contributi per collaboratore convivente 54 ore settimanali (quota oraria € 1,22)

- *Versamento trimestrale* € 856,44
- *Versamento annuale* € 3.425,76

Contributi per collaboratore part time 15 ore settimanali – Retribuzione € 8,00 (quota oraria € 1,68)

- *Versamento trimestrale* € 327,60
- *Versamento annuale* € 1.310,40

Cas.sa COLF

- gestisce i trattamenti assistenziali e assicurativi aggiuntivi alle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie
- servizi e prestazioni a favore dei datori di lavoro domestici
- devono essere iscritti **obbligatoriamente** tutti i dipendenti
 - CONTRIBUZIONE: L'iscrizione alla Cas.sa Colf comporta il versamento di contributi di assistenza contrattuale nella **misura oraria** minima complessiva di **€ 0,06** di cui € 0,04 a carico del datore di lavoro e € 0,02 a carico del collaboratore domestico.
 - SCADENZE: il pagamento avviene trimestralmente in occasione del versamento dei contributi di lavoro domestico

Esempi Cas.sa COLF

Contributi per collaboratore convivente 54 ore settimanali (quota oraria € 0,06)

- Quota annuale € 168,48

Contributi per collaboratore part time 15 ore settimanali – Retribuzione € 8,00 (quota oraria € 0,06)

- Quota annuale € 46,80

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Interruzione del rapporto di lavoro e Preavviso e mancato preavviso

Il rapporto di lavoro domestico può risolversi per:

- interruzione del periodo di prova
- scadenza del termine
- risoluzione consensuale delle parti
- **Licenziamento**: Il datore di lavoro può recedere liberamente dal rapporto, salvo il diritto al preavviso o al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso, da riconoscere al lavoratore. In caso di recesso per giusta causa il preavviso non è dovuto.
- **Dimissioni**: il lavoratore deve dare il preavviso o la corrispondente indennità sostitutiva, salvo che sussista una giusta causa di dimissioni.
- Morte del lavoratore
- Morte del datore di lavoro: il rapporto di lavoro può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso, altrimenti il rapporto di lavoro per volontà dei famigliari/ADS può essere mantenuto attivo.
- Impossibilità sopravvenuta della prestazione



- I lavoratori domestici sono esclusi, in caso di dimissioni, dalla **procedura di formalizzazione telematica** è comunque consigliabile un atto scritto attestante la fine dell'attività lavorativa.
- I termini di preavviso cui sono tenute le parti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono fissati in relazione all'orario di lavoro e all'anzianità di servizio maturata presso lo stesso datore di lavoro.

Orario di lavoro	Anni di anzianità	Preavviso (giorni di calendario)
Da 25 ore settimanali	fino a 5 anni	15 giorni (7,5 per dimissioni)
	oltre 5 anni	30 giorni (15 per dimissioni)
Inferiore a 25 ore settimanali	fino a 2 anni	8 giorni
	oltre 2 anni	15 giorni

Precisazioni sulla conclusione del rapporto di lavoro:

- In caso di licenziamento, occorre predisporre una lettera da consegnare al lavoratore specificando i termini di preavviso oppure l'indennità sostitutiva
- Non è dovuto il contributo aziendale di recesso
- è necessario comunicare all'INPS l'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro indicandone il motivo, **entro 5 giorni** dalla data effettiva di conclusione del rapporto di lavoro

Si ringrazia per l'attenzione



Consulente del Lavoro - Dott. Celli Giulia
giuliacelli@consulentiassociatisrl.it

Via Circonvallazione Meridionale 36, 47923 Rimini (RN)
Tel. 0541 – 634111