



**DOMINA**

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE  
DATORI DI LAVORO DOMESTICO

Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

# IL LAVORO DOMESTICO: LA DISCIPLINA DEL CCNL

29 ottobre 2015

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE di LAVORO  
sulla disciplina del lavoro domestico  
2013 - 2016**

# Fonti normative

- Artt. 2240 e seguenti del codice civile:
- Legge n.339 del 2 aprile 1958 (*prima forma normativa in materia*);
- Legge n.940 del 27 dicembre 1953 (13<sup>a</sup> mensilità);
- D.P.R. n. 1403 del dicembre 1971 (*assicurazioni sociali*);
- Sentenza Corte Costituzionale n. 68 del 9 aprile 1969 (si legittima la forma del CCNL per la categoria);
- CCNL di categoria del 16 luglio 2013;



# Ambito della prestazione lavorativa

Secondo giurisprudenza (Cass.n.5969/1987) si configura un rapporto di lavoro domestico, ancorché espletato in ambito estraneo al focolare domestico, purché si svolga per soddisfare un bisogno del datore di lavoro e non costituisca strumento dell'attività professionale di costui, specie, quando, dalla utilizzazione del servizio stesso, esulino finalità di lucro del datore di lavoro.



# Datori di lavoro domestico

La prestazione può essere resa a favore di una persona, di un gruppo familiare o di una comunità stabile senza fini di lucro (religiosa o militare).

Il lavoro domestico non può mai essere reso nei confronti di un datore di lavoro imprenditore o libero professionista, ovvero, la normativa non è applicabile quando il lavoratore presta la sua opera non già per le necessità personali del datore di lavoro, ma per il funzionamento dell'attività istituzionale o professionale da questi svolta.



# Le prestazioni di lavoro possono essere rese a favore dei seguenti datori di lavoro:

1. Persona singola;
2. Nucleo o gruppo familiare, inteso come coabitazione dei suoi membri legati da un vincolo affettivo e di mutua assistenza;
3. Comunità stabili, siano esse religiose o militari, che, ciò nonostante, riproducono nella loro vita di relazione le stesse regole della vita familiare, replicando, quindi, le caratteristiche tipiche: vincolo associativo, stabilità e permanenza, condivisione di tetto e di mensa, assenza di finalità lucrative.



# Lavoratore

Possono essere lavoratori domestici tutti i soggetti in età da lavoro, compresi i minori, purché abbiano assolto l'obbligo scolastico e raggiunto l'età minima di 16 anni.



# LAVORO DOMESTICO DEL CONIUGE

Il coniuge è escluso dall'obbligo assicurativo, in quanto le prestazioni offerte si presumono gratuite e dovute per affetto, infatti, ai sensi dell'art. 143 c.c., tra i doveri dei coniugi vi è quello reciproco di assistenza materiale e di collaborazione nell'interesse della famiglia, incompatibile con un parallelo rapporto di lavoro domestico.

Fanno eccezione i casi in cui il coniuge datore sia:

- grande invalido di guerra (civile e militare)
- grande invalido per cause di servizio e del lavoro
- mutilato e invalido civile
- cieco civile

e fruiscia dell'indennità di accompagnamento.



# LAVORO DOMESTICO DEI PARENTI O AFFINI ENTRO IL TERZO GRADO

L'esistenza di vincoli di parentela od affinità entro il terzo grado tra datore di lavoro e lavoratore non esclude l'obbligo assicurativo se è provata l'esistenza del rapporto di lavoro (art. 1 DPR 31.12.1971, n. 1403).

Al momento dell'iscrizione, il rapporto di lavoro può essere auto-certificato, attraverso la dichiarazione di responsabilità presente nella denuncia di rapporto di lavoro domestico (circ. n. 89/1989).

Ove sussistano dei dubbi relativi all'autocertificazione, l'Inps può ricorrere ad accertamenti e alla convocazione delle parti interessate, in quanto deve essere dimostrata l'onerosità della prestazione, che consiste nell'obbligo giuridico del beneficiario delle prestazioni di corrispondere una retribuzione per il lavoro svolto (per es., contratto, buste paga, ecc.), e la subordinazione, necessarie perché si possa configurare un rapporto di lavoro dipendente. E' invece irrilevante, secondo quanto chiarisce la Corte di Cassazione con sentenza 21-08-1986, n. 5128, la fornitura del vitto e dell'alloggio e di ulteriori utilità (vestiario, divertimento, piccole spese), che è da considerarsi come naturale ed intrinseco aspetto della solidarietà affettiva e della mutua assistenza tra persone legate da vincolo di consanguineità .



# LAVORO MINORILE – STUDENTI

- Il datore di lavoro che intende assumere e far convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenni, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso da parte di chi esercita la potestà genitoriale, sottoscritta e vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore (art. 4 Legge 2/04/1958, n. 339).
- L'eventuale licenziamento del minore deve essere comunicato preventivamente a chi ha sottoscritto la dichiarazione di consenso.

▪

Gli studenti d'età compresa fra i 16 e i 29 anni, che frequentano corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato, o da enti pubblici, possono essere assunti, in regime di convivenza, con un orario di 25 ore settimanali e con l'obbligo da parte del datore di lavoro di corresponsione dell'intera retribuzione in natura (vitto e alloggio).

- L'assunzione deve risultare da atto scritto, redatto e sottoscritto dal datore di lavoro e dal lavoratore, da cui risulti l'orario effettivo di lavoro concordato, nell'ambito di un orario contenuto tra le ore 6 e le 14, oppure tra le ore 14 e le 22.



# Sfera di applicazione del CCNL

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico del 16 febbraio 2007 è stato stipulato, in maniera unitaria per tutto il territorio nazionale, tra le Associazioni datoriali:

- DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico;
  - FIDALDO, Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico;
- e le Associazioni sindacali:
- FEDERCOLF;
  - Filcams-CGIL;
  - Fisascat-CISL;
  - Uiltucs-UIL.

Il suddetto contratto, volto a disciplinare il lavoro domestico sul tutto il territorio nazionale, si applica 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.

Le norme che sono indicate nel CCNL di categoria sono, nell'ambito di ciascuno dei relativi istituti, inscindibili e correlative fra di loro, né quindi cumulabili con altro trattamento, fatto salvo che eventuali trattamenti più favorevoli saranno mantenuti "*ad personam*".



# LAVORO DOMESTICO

## Contratti stipulabili

The diagram consists of two rounded rectangular boxes with red borders, connected by a red arc. The left box is white and contains the text 'Contratto a tempo INDETERMINATO'. The right box is light beige and contains the text 'Contratto a tempo DETERMINATO'.

**Contratto a tempo  
INDETERMINATO**

**Contratto a tempo  
DETERMINATO**



# Inquadramento dei lavoratori

## ARTICOLO 10 CCNL - LIVELLO A - AS

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale 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.

### PROFILI LIVELLO A

- Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone;
- Addetto alle pulizie;
- Addetto alla lavanderia;
- Aiuto cucina;
- Stalliere;
- Assistente ad animali domestici;
- Addetto alla pulizia e annaffiatura delle aree verdi;
- Operario comune.

### PROFILI LIVELLO AS

- Addetto alla compagnia;
- Baby sitter (mansioni occasionali /o saltuarie)



# Inquadramento dei lavoratori

ARTICOLO 10 CCNL - LIVELLO B - BS

Appartengono a questi livelli i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo

## PROFILI LIVELLO B

- Collaboratore generico polifunzionale;
- Custode di abitazione privata;
- Addetto alla stireria;
- Cameriere;
- Giardiniere;
- Operario qualificato;
- Autista;
- Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro;

## PROFILI LIVELLO BS

- Assistente a persona autosufficiente (bambini e anziani)



# Inquadramento dei lavoratori

ARTICOLO 10 CCNL - LIVELLO C - CS

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.

## PROFILI LIVELLO C

- Cuoco;

## PROFILI LIVELLO CS

- Assistente a persona non autosufficiente



# Inquadramento dei lavoratori

ARTICOLO 10 CCNL - LIVELLO D - DS

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.

## PROFILI LIVELLO D

- Amministratore dei beni di famiglia;
- Maggiordomo;
- Governante;
- Capo cuoco;
- Capo giardiniere;
- Istitutore;

## PROFILI LIVELLO DS

- Assistente a persona non autosufficiente (formato);
- Direttore di casa.



# Categorie particolari

ARTICOLI 7 – 8 - 11 e 12 CCNL

- Prestazione notturna;
- Tempo determinato;
- Part time e studenti lavoratori in regime di convivenza fino a 30 ore;
- Lavoro somministrato;
- Lavoro occasionale.



# Assunzione e gestione del rapporto di lavoro domestico

## ARTICOLI 4 E 6 DEL CCNL

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro i documenti necessari in conformità con la normativa in vigore e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti.

- Nello specifico:
- un documento di identità personale non scaduto;
- tessera sanitaria;
- residenza;
- eventuali documenti sanitari aggiornati che attestano l'idoneità al lavoro e l'assenza di patologie pregiudizievoli per il lavoratore o per la famiglia;
- eventuali diplomi o attestati professionali specifici;

Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato. Mentre in caso di lavoratore minorenni devono essere esibiti, in aggiunta agli altri documenti, una dichiarazione rilasciata dai genitori o da chi esercita la potestà genitoriale e vidimata dal Sindaco del comune di residenza con cui si acconsente che il giovane viva presso la famiglia del datore di lavoro.

## ADEMPIMENTI e COMUNICAZIONI

- Dichiarazione di Assunzione all'INPS;
- Comunicazione Commissariato di Polizia – Cessione del Fabbricato;
- Comunicazione all'Anagrafe.



# Contratto di lavoro

Le Parti dovranno accordarsi su tutti gli aspetti del rapporto di lavoro per poterli formalizzare mediante contratto. Infatti tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre ad eventuali clausole specifiche:

- **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;
- **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, relativamente alla corresponsione dei contributi di assistenza contrattuale.**

La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro e scambiata tra le parti, dovrà essere integrata da una copia per il datore di lavoro in cui il lavoratore lo autorizza al trattamento dei suoi dati personali.



# Contratto individuale

## CONTRATTO DI LAVORO

per lavoro domestico

(ai sensi dell'art.6 del CCNL Lavoro Domestico del 16. Luglio 2013)

Tra le seguenti parti

**Datore di lavoro:**

Indirizzo:

Nata a

Documento:

Codice Fiscale:

e

**Lavoratore:**

Nato a

Documento:

Codice Fiscale:

Domicilio eletto valido solo agli effetti del rapporto di lavoro:

si conviene e si stipula un rapporto di lavoro domestico a tempo convivenza;

- il rapporto di lavoro avrà inizio il giorno \_\_\_\_\_ ;
- livello di inquadramento – LIVELLO - Qualifica: \_\_\_\_\_ ;
- periodo di prova è di otto giorni di lavoro effettivo;
- l'orario di lavoro settimanale è di numero ore \_\_\_\_\_ alla settimana così suddiviso:

	mattina	pomeriggio
lunedì	dalle ..... alle .....	dalle ..... alle .....
martedì	dalle ..... alle .....	dalle ..... alle .....
mercoledì	-----	dalle ..... alle .....
giovedì	dalle ..... alle .....	dalle ..... alle .....
venerdì	dalle ..... alle .....	dalle ..... alle .....
sabato	dalle ..... alle .....	dalle ..... alle .....

Il lavoratore godrà del riposo settimanale nell'intera giornata di domenica e il mercoledì mattina;



# LA RETRIBUZIONE

ARTICOLO 33 - 34 – 35 – 36 CCNL

- Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, 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.

## **LA RETRIBUZIONE E' COMPOSTA dalle seguenti voci:**

- **Retribuzione minima contrattuale di cui all'art.34 CCNL;**
- **Eventuali scatti di anzianità di cui all'art 36;**
- **Eventuale compenso sostitutivo vitto e alloggio;**
- **Eventuale superminimo.**





## ARCHIVIO MATURAZIONE RATEI

		TFR ANTICIPATO	TFR QUOTA MESE
<b>ACCANTONAMENTO TFR</b>		0,00	73,33
<b>ORE DI FERIE DOVUTE FINO AL MESE DI APRILE 2011</b>	ORE DI FERIE GODUTE	ORE FERIE RESIDUE	<b>FERIE UGUALE A GIORNI</b>
<b>190,29</b>	<b>41,36</b>	<b>148,93</b>	<b>28,83</b>
	DATORE DI LAVORO EURO 0,02 PER OGNI ORA RETRIBUITA	DIPENDENTE EURO 0,01 PER OGNI ORA RETRIBUITA	<b>TOTALE CAS.SA COLF</b>
CAS.SA MALATTIA OBBLIGATORIA DAL 01-07-2010	2,92	1,46	<b>4,38</b>

Firma del datore di lavoro \_\_\_\_\_

### RICEVUTA MESE DI APRILE 2011

**Dichiaro di aver preso visione delle scritture sopra indicate, riconoscendone esatti i conteggi.  
Dichiaro esatta la somma consegnatami, per la quale rilascio ricevuta a saldo di ogni mia  
competenza per il lavoro ordinario ed eventuale straordinario prestato nel mese  
Ritiro contestualmente copia della presente firmata dal datore di lavoro**

Firma del dipendente \_\_\_\_\_



# Espressioni contrattuali

- **Giorni di calendario**, si considerano i trentesimi della mensilità (es. malattia);
- **Giorni lavorativi**, si considerano i venteseiesimi della mensilità (es. ferie);
- **Retribuzione globale di fatto**, si intende quella comprensiva delle indennità di vitto e alloggio, se usufruite.

## CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE

LAVORATORI CON RETRIBUZIONE MENSILE	
Retribuzione giornaliera	Retribuzione mensile : 26
Retribuzione oraria	Retribuzione mensile x 12 : 52 : h/settimanale

LAVORATORI CON RETRIBUZIONI ORARIA	
Retribuzione giornaliera	Retribuzione oraria x ore settimanali x 52 : 12 : 26
Retribuzione mensile	Retribuzione oraria x ore settimanali x 52 : 12



# Lavoro straordinario

Il CCNL, per lavoro straordinario, definisce il lavoro prestato oltre l'orario massimo giornaliero o settimanale fissato dall'art 15 comma 1, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate

## ARTICOLO 16 CCNL

- È considerato straordinario il lavoro svolto oltre la 54-esima ora per i lavoratori conviventi e oltre la 40-esima ora per i lavoratori non conviventi;
- Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:
  - Il lavoro prestato dalle 06:00 alle 22:00 sarà maggiorato del 25%
  - Il lavoro prestato dalle 22:00 alle 06:00 sarà maggiorato del 50%
  - Il lavoro prestato di domenica o festività sarà maggiorato del 60%

**ATTENZIONE:** le ore di lavoro prestate dai lavoratori non conviventi, eccedenti le 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le 6:00 e le ore 22:00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorata del 10%

## FORMULA di calcolo

- *Retribuzione per lavoro straordinario =  
retribuzione oraria X  
maggiorazione 25% X ore  
di lavoro straordinario*

**Es.** € 5,07 x (+10%) x 4 = € 22,31



# Riposo settimanale

## FORMULA di calcolo

paga oraria + 40 % paga  
oraria x ore di straordinario  
non domenicale

paga oraria + 60 % paga  
oraria x ore di straordinario  
domenicale

- Il riposo settimanale è di 36 ore settimanali e deve essere goduto per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana concordato tra le parti;
- Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%;
- Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 24 ore di riposo domenicale, saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.



# Tredicesima

## ARTICOLO 38 CCNL

- Ai collaboratori domestici compete una tredicesima mensilità di retribuzione di importo uguale ad una mensilità;
- Per coloro le cui prestazioni non raggiungessero un anno intero di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi quanti sono i mesi del rapporto di lavoro (Legge n. 940/1953);
- La tredicesima sarà pari alla retribuzione globale di fatto - compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio -;
- La tredicesima matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità, nei limiti della conservazione del posto di lavoro e per la parte non liquidata dagli Enti preposti;

### FORMULA di calcolo

*N.B. un dodicesimo di tredicesima matura dopo 15 gg di calendario*

#### Retribuzione mensile

Tredicesima = paga mensile : n. mesi dell'anno x dodicesimi maturati

**Es. 850,00 : 12 x 8 dodicesimi maturati = € 566,67**

#### Retribuzione oraria (5 h al giorno x 6 gg alla settimana)

Tredicesima = paga oraria : n. ore settimanali x 52 : 12 : 12 x

**Es. € 5,07 x 30 x 52 : 12 = € 659,10 : 12 x 8 dodicesimi maturati = 439,40**



# Ferie

## FORMULA di calcolo FERIE

**Ferie = 2,16 gg x n. mesi**

*N.B. si matura un rateo ferie mensile dopo 15 gg di calendario.*

### Retribuzione mensile

**Importo ferie = retribuzione : 26 x gg di ferie godute**

**Es. 850,00 : 26 x 6 = 196,15**

**Retribuzione oraria (5 h al giorno x 6 gg alla settimana)**

**Importo ferie = paga oraria X n.ore settimanali X n. settimane nell'anno : 12 : 26 = € ... X giorni di ferie**

**Es. € 5,07 x 30 x 52 : 12 : 26 = € 25,00 X 6 = 152,10**

## Articolo 18 CCNL

Indipendentemente dalla durata dell'orario, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi.



# Preavviso

## ART. 39 CCNL

### FORMULA di calcolo

Retribuzione : 30 =  
..... x gg di preavviso =  
€

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

### **DURATA SETTIMNALE CONTRATTO - ANZIANITA' - PREAVVISO**

Contratto da 25 ore settimanali in poi

- Fino a 5 anni - 15 giorni
- Oltre 5 anni - 30 giorni

Contratto fino a 24 ore settimanali

- Fino a 2 anni - 8 giorni
- Oltre 2 anni - 15 giorni

***N.B.*** I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.



# Festività

## FORMULA di calcolo

Importo festività = paga mensile : 26

- *In caso di festività infrasettimanale coincidente con la domenica potrà essere retribuito con un 26 esimo della retribuzione globale di fatto mensile;*
- *Nel caso di retribuzione mensile, le festività infrasettimanali non comporteranno alcuna retribuzione aggiuntiva;*
- *In caso di rapporto di lavoro retribuito ad ore, le festività infrasettimanali saranno retribuite con 1/26 della retribuzione globale di fatto*

**Es. € 5,07 x 30 x 52 :12 = € 659,10 : 26 = 25,35**



# Lavoro notturno

La prestazione lavorativa svolta tra le ore 22.00 e le ore 6.00 deve considerarsi lavoro notturno e deve essere retribuita considerando le maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva.

## FORMULA di calcolo

paga oraria x maggiorazione 20 % x ore di lavoro notturno ordinario

paga oraria x maggiorazione 50 % x ore di lavoro notturno straordinario

## ARTICOLO 15 CCNL

Le eventuali prestazioni di lavoro rese in coincidenza della suddetta fascia di orario saranno così compensate:

- Lavoro ordinario: retribuzione globale di fatto oraria maggiorata del 20 %;
- Lavoro straordinario: retribuzione globale di fatto oraria maggiorata del 50 %.



# Vitto e Alloggio

## ART. 35 CCNL

### Indennità giornaliera di vitto e alloggio per l'anno 2015

Pranzo	€ 1,90
Cena	€ 1,90
<u>Alloggio</u>	<u>€ 1,64</u>
<b>Totale</b>	<b>€ 5,44</b>

- Il vitto dovuto deve assicurare una alimentazione sana e sufficiente;
- L'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale del lavoratore;
- L'alloggio deve essere idoneo a salvaguardare la dignità e riservatezza;
- L'indennità di vitto e alloggio sono determinati da valori convenzionali rivalutati annualmente.



# Contributi

- Sulla base della dichiarazione di assunzione inoltrata, l'INPS provvede ad aprire una posizione assicurativa in favore del lavoratore domestico.
- Il contributo è commisurato alla paga oraria effettiva erogata. I componenti sono: paga oraria; tredicesima; valore convenzionale vitto e alloggio.

Se l'orario di lavoro non supera le 24 ore a settimana, il contributo orario è commisurato a tre diverse fasce di retribuzione; se l'orario di lavoro supera le 24 ore settimanali, il contributo, per tutte le ore retribuite, è fisso.



# CASSA MALATTIA Colf

## Articolo 49

Tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti sono tenuti alla corresponsione dei contributi nella misura oraria di euro 0,03, dei quali lo 0,01 a carico del lavoratore e lo 0,02 a carico del datore di lavoro.

La Cassa malattia Colf eroga le prestazioni per il rimborso del trattamento economico di malattia.



# RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO

## ARTICOLO 39

Il rapporto di lavoro domestico può esser risolto per una delle seguenti cause:

- Scadenza del termine per contratti a tempo determinato;
- Risoluzione in costanza del periodo di prova;
- Recesso del datore di lavoro (licenziamento);
- Recesso del lavoratore (dimissioni);
- Risoluzione consensuale;
- Impossibilità sopravvenuta, per i fatti non imputabili alle parti;
- Morte del lavoratore.

**Oggetto: Licenziamento con preavviso ex art. 2118 c.c.**

Datore di lavoro – .....

Domiciliato in .....

Codice Fiscale – .....

**Alla lavoratrice**

Lavoratrice – .....

Stato di nascita .....

Data di nascita .....

Codice Fiscale - .....

Con la presente, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2118 cod. civile, Le comunico la mia irrevocabile decisione di risolvere il rapporto di lavoro con Lei instaurato.

Questa comunicazione vale anche quale preavviso contrattuale che é pari a **giorni 15**.

Di conseguenza, il Suo rapporto di lavoro deve intendersi risolto a tutti gli effetti di legge e di contratto alla data del ....., inteso quale suo ultimo giorno di lavoro.

Voglia sottoscrivere copia della presente in segno di ricevuta e accettazione.

Distinti saluti.

Data .....

Il Datore di lavoro



# Trattamento di fine rapporto

## ARTICOLO 40 CCNL

- Per il calcolo del trattamento di fine rapporto, valgono le regole comuni per la generalità dei lavoratori subordinati. Pertanto, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato, a norma di legge, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuale indennità di vitto e alloggio e diviso per il coefficiente fisso 13,5.
- **Le quote annue, così determinate e accantonate saranno rivalutate nel rispetto della norma vigente.**
- I datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il TFR nella misura massima del 70% di quanto maturato.
- **L'ISTAT, comunica mensilmente i valori da utilizzare per il calcolo della rivalutazione**



## Esempio:

- un lavoratore retribuito con paga mensile pari ad € 850,00;
- ha percepito il medesimo importo mensile senza avere elementi che possono avere influito sul calcolo;
- il lavoratore è stato assunto in data 01/02/2006 ed ha cessato il rapporto il 31/01/2008;
- senza vitto e alloggio.

**Retribuzione utile per il TFR =**  
retribuzione percepita  
mensilmente x n. mesi  
nell'anno + tredicesima

- **Retribuzione utile TFR anno 2006 = €**  
 $580,00 \times 11 + (850 : 12 \times 11) = €$   
10.129,17;
- **Retribuzione utile TFR anno 2007 = €**  
 $850,00 \times 12 + 850,00 = €$  11.050,00;
- **Retribuzione utile TFR anno 2008 = €**  
 $850,00 \times 1 + (850,00 : 12 \times 1) = €$   
920,83

**Quota TFR = retribuzione utile TFR : 13,5**

- **Quota TFR anno 2006 = €**  $10.129,17 : 13,5 =$   
€ 750,31
- **Quota TFR anno 2007 = €**  $11.050,00 : 13,5 =$   
€ 818,52
- **Quota TFR anno 2008 = €**  $920,83 : 13,5 =$   
€ 68,21



## **Calcolo del TFR spettante, incluso i criteri di rivalutazione delle somme accantonate:**

- rivalutazione fondo TFR al 31 dicembre 2006 = € 750,31 x 3,4859815 = € 26,16
- fondo TFR al 31 dicembre 2007 = €818,52 + €26,16 + €750,31 = €1.594,99
- rivalutazione fondo TFR al 31 dicembre 2007 = €1.594,99 x 0,352618% = €5,62
- quantificare TFR spettante a cessazione rapporto di lavoro = €1.594,99 + € 5,62 + € 68,21 = €1.668,82

**Il trattamento di fine rapporto da pagare = €1.668,82**





**DOMINA**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE  
DATORI DI LAVORO DOMESTICO

Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

[www.associazionedomina.it](http://www.associazionedomina.it)

**DE LUCA & ASSOCIATI**

Studio Legale

[www.studiolegaledl.it](http://www.studiolegaledl.it)

# IL LAVORO DOMESTICO: LA DISCIPLINA DEL CCNL

29 ottobre 2015