



Tutela legale.
Vivi pienamente.

VERA  Assicurazioni
GRUPPO CATTOLICA ASSICURAZIONI



IL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO. OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO.

Colf, badanti, baby-sitter, cuochi ed autisti appartengono alla categoria dei c.d. lavoratori domestici, ossia di coloro che svolgono la propria prestazione lavorativa alle dipendenze di una famiglia occupandosi, contemporaneamente o singolarmente, della casa, dei bambini e degli anziani.

AVVERTENZE LEGALI:

Questa guida fornisce indicazioni di natura generale senza alcuna pretesa di esaustività e non sostituisce la consulenza legale sul caso specifico da parte di un professionista qualificato. Le informazioni in essa contenute sono aggiornate alla data di pubblicazione. ARAG SE Italia monitora costantemente le evoluzioni normative della materia di riferimento impegnandosi ad un pronto adeguamento; ciononostante alcune informazioni potrebbero risultare non aggiornate. In nessun caso ARAG SE Italia può essere ritenuta responsabile dell'utilizzo effettuato. Tutti i contenuti sono protetti dalle leggi vigenti e ne è vietata la riproduzione senza preventiva autorizzazione.

INDICE

| | |
|--|---|
| Il contratto di lavoro domestico | 3 |
| • Assunzione | |
| • Assunzione di un lavoratore privo di permesso di soggiorno | |
| • Pagamenti | |
| • Ferie | |
| • Cessazione del rapporto di lavoro | |
| | |
| Il libretto di famiglia | 5 |



IL CONTRATTO DI LAVORO DOMESTICO

Assunzione.

I lavoratori domestici devono essere assunti con regolare contratto, a pena di gravi sanzioni a carico del datore di lavoro. I rapporti tra il collaboratore e la famiglia sono regolamentati dal CCNL lavoro domestico.

La lettera di assunzione deve essere redatta in forma scritta, salvo che il rapporto di lavoro sia a tempo determinato e di durata non superiore a dodici giorni (art. 7 CCNL), e deve contenere le informazioni richieste dall'art. 6 CCNL.

Contenuto del contratto di assunzione (art. 6 CCNL):

- data di inizio del rapporto di lavoro;
- durata del periodo di prova;
- convivenza o meno con la famiglia;
- residenza del lavoratore, se diversa da quella della famiglia;
- livello di appartenenza;
- luogo di lavoro ed eventuali trasferte;
- orario di lavoro;
- eventuale divisa;
- riposo settimanale;
- retribuzione;
- periodo di ferie;
- luogo della casa dove il collaboratore può tenere i suoi effetti personali;
- luogo, data e firma del lavoratore e del datore di lavoro.

Per formalizzare l'assunzione il datore di lavoro deve trasmettere il contratto all'INPS, anche telematicamente attraverso il portale dell'Istituto. La comunicazione è sempre **obbligatoria**, anche se il lavoro è saltuario, se il collaboratore si trova nel periodo di prova o è già assicurato presso un'altra famiglia.

Con le medesime modalità dovranno essere comunicate eventuali variazioni, quali, ad esempio, il passaggio del contratto da tempo determinato ad indeterminato.

Il CCNL lavoro domestico non pone alcun limite minimo di ore per l'assunzione ma fissa un tetto massimo di 40 ore settimanali per il collaboratore non convivente e di 54 ore settimanali per quello a pieno servizio presso l'abitazione della famiglia. In tale ultima ipotesi, oltre alla retribuzione gli dovranno essere garantiti anche vitto e alloggio.

La procedura di assunzione è la medesima, a prescindere dal numero di ore lavorate e dal tipo di contratto, a tempo determinato o indeterminato.

La misura dell'impegno settimanale rileva, invece, sul lato INPS.

L'INPS considera come settimana contributiva completa solo quella da ventiquattro ore settimanali in poi. Conseguentemente, per il collaboratore che lavori meno di 23 ore settimanali vi saranno rilevanti conseguenze qualora richieda la disoccupazione o la maternità (es. una colf che lavora 12 ore a settimana avrà bisogno del doppio delle settimane di una che lavora 24 ore per ottenere l'indennità di disoccupazione) ed al momento della pensione, che sarà più bassa.

Dal punto di vista del datore di lavoro, è più conveniente stipulare contratti di almeno 25 ore settimanali in quanto i contributi per un contratto fino alle 24 ore sono maggiori mentre l'aliquota dalle 25 ore in su è più bassa e fissa, indipendentemente dalla paga.

Assunzione di un lavoratore privo di permesso di soggiorno

Il datore di lavoro deve presentare al SUI – Sportello Unico Immigrazione, una richiesta di nulla osta. Il contratto di lavoro deve prevedere minimo venti ore settimanali ed uno stipendio pari a quello previsto dal CCNL, inoltre il reddito del datore di lavoro deve essere almeno il doppio della retribuzione lorda riconosciuta al lavoratore.

Il nulla osta viene poi trasmesso al consolato italiano nel paese di provenienza del lavoratore straniero.

Pagamenti

Per i lavoratori domestici non vige l'obbligo di pagamento tramite mezzi tracciabili, quindi lo stipendio può essere pagato anche in contanti (Art. 913 legge n. 205/2017). Una pratica che potrebbe, però, lasciare il datore di lavoro privo di tutele qualora sorgessero contestazioni sulla regolarità dei pagamenti.

I contributi devono essere versati trimestralmente, anche online per il tramite dell'apposita applicazione INPS. L'importo da pagare dipende dal tipo di contratto e varia sulla base dell'indice Istat.

Ferie

Ciascun lavoratore domestico ha diritto a 26 giorni di ferie all'anno (art. 18 CCNL). Almeno due settimane devono essere consumate nell'anno di maturazione, le restanti entro l'anno e mezzo successivo.

Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro domestico può terminare per licenziamento, dimissioni o di comune accordo. In ogni caso il datore di lavoro deve darne comunicazione all'INPS entro cinque giorni.

Con la chiusura del rapporto lavorativo il collaboratore ha diritto a ricevere una liquidazione comprensiva di TFR, eventuali ferie non godute e 13° mensilità maturata.



IL LIBRETTO DI FAMIGLIA (ART. 54BIS L.N. 96/2017, DI CONVERSIONE DEL DL N. 50/2017)

Nel caso di collaborazioni meramente saltuarie ed occasionali (ad esempio, servizio di baby-sitter o supporto nelle pulizie domestiche per un paio di ore la settimana), è possibile ricorrere al libretto di famiglia, introdotto nel 2017 per colmare la lacuna normativa lasciata dalla eliminazione dei voucher.

Il libretto famiglia è un titolo di pagamento che può essere utilizzato, al posto del contratto di prestazione occasionale, dalle persone fisiche che non esercitano attività professionale o d'impresa, ossia dalle famiglie, per il pagamento di una serie di sporadici e saltuari lavori domestici tassativamente previsti dalla legge:

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

È composto da titoli di pagamento del valore nominale di 10 euro, di cui 8 euro costituiscono il compenso netto del lavoratore, e corrispondono ciascuno ad un'ora di lavoro.

I compensi sono esentasse, non incidono sulla disoccupazione e sono conteggiabili per il rinnovo del permesso di soggiorno.

Per l'utilizzo del Libretto Famiglia il legislatore ha previsto stringenti limiti economici e temporali, riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa. In caso di superamento nell'anno dell'importo di 2.500 euro o di 280 ore per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, la prestazione occasionale si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

La gestione delle prestazioni occasionali è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'Inps, raggiungibile attraverso la sezione del sito INPS "Prestazioni Occasionali" ed alla quale sia l'utilizzatore che il prestatore devono registrarsi ed accedere periodicamente per comunicare con l'Istituto.

QUANDO SERVE E PERCHÈ È UTILE LA TUTELA LEGALE

I collaboratori domestici in Italia sono quasi un milione e per il loro aiuto gli italiani spendono circa 7 miliardi all'anno, ma sempre più spesso il rapporto di lavoro finisce in Tribunale. Svolgono molte mansioni: cucinano, puliscono e si occupano di anziani o malati non più autosufficienti; ma quando il rapporto di lavoro si interrompe, spesso, i collaboratori domestici si rivolgono al patronato e spuntano conteggi di ferie non usufruite, ore di lavoro non pagate e tredicesime saltate, anche se il datore di lavoro era convinto di essere pienamente in regola dopo che per anni aveva versato regolarmente i contributi e corrisposto puntualmente lo stipendio concordato.

In questi casi sarebbe d'aiuto avere una polizza di Tutela Legale per farsi assistere nella controversia da un **avvocato specializzato in diritto del lavoro**.