



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. assistenti familiari, ossia di coloro che svolgono la propria prestazione lavorativa alle dipendenze di una famiglia occupandosi, contemporaneamente o singolarmente, della casa, dei bambini, degli anziani e degli invalidi.

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	
• Il periodo di prova	
• Orario di lavoro	
• Ferie	
• Cessazione del rapporto di lavoro	
Malattia e infortunio del lavoratore domestico	7
Nuove retribuzioni. Pagamenti e agevolazioni	8
Il libretto di famiglia	9



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 dell'inizio del rapporto di lavoro;
- livello di appartenenza, mansione;
- 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;
- per i lavoratori conviventi, la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla giornata di riposo settimanale spettante alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 13, 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;
- obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, come indicato all'art.53;
- eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
- applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto.

Nei contratti di durata iniziale inferiore a 24 mesi, il termine può essere prorogato fino a quattro volte, per un termine complessivo non superiore ai 24 mesi. La proroga deve fondare su ragioni oggettive e riferirsi alla stessa attività lavorativa del contratto a tempo determinato. Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l'inserimento della causale (art. 7 CCNL).

Esempi di casi in cui è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro:

- a) per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- b) per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- c) per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
- d) per sostituire lavoratori in ferie;
- e) per l'assistenza extra-domiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

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.

Assunzione di un lavoratore privo di permesso di soggiorno

Per procedere all'assunzione di un lavoratore straniero residente all'estero, sarà necessario richiedere il Nulla Osta in via telematica al Ministero dell'Interno, che inoltrerà la domanda allo Sportello Unico per l'Immigrazione (SUI) territorialmente competente, in base alla provincia dove ha sede la società. Il datore di lavoro avrà l'obbligo di garantire un lavoro settimanale non inferiore alle 20 ore settimanali, assicurare un alloggio adeguato, impegnarsi al pagamento delle spese di viaggio ed a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro stesso.

Con l'entrata in vigore del nuovo contratto CCNL è venuta meno l'originaria tripartizione tra colf, badanti e babysitter e tutti i lavoratori domestici hanno assunto l'appellativo di "assistenti familiari".

I lavoratori sono suddivisi su quattro livelli retributivi in base alle mansioni, all'esperienza lavorativa ed ai titoli formativi.

Livelli retributivi (art. 9 CCNL)

Livello A

Appartengono a questo livello gli 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.

Profili:

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

Livello A super

Profili:

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

Livello B

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

- a) Collaboratore familiare generico polifunzionale. Svolge le plurime incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, promiscuamente, 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;
- b) 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;
- c) Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;
- d) Svolge servizio di tavola e di camera;
- e) Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
- f) Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;

- g) Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
- h) 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.

Livello B super

Profilo:

- a) Assistente familiare che assiste persone autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- b) Assistente familiare che assiste bambini (babysitter), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C

Appartengono a questo livello gli 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.

Profilo:

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

Livello C super

Profilo:

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

Livello D

Appartengono a questo livello gli assistenti familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

- a) Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;
- b) Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
- c) Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

Livello D super

Profili:

- a) Assistente familiare che assiste persone non autosufficienti (formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;
- b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa;
- c) Assistente familiare educatore formato. Lavoratore che, nell'ambito di progetti educativi e riabilitativi elaborati da professionisti individuati dal datore di lavoro, attua specifici interventi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento nei rapporti sociali, in autonomia, di persone in condizioni di difficoltà perché affette da disabilità psichica oppure da disturbi dell'apprendimento o relazionali.

Il periodo di prova (art. 12 CCNL)

Il periodo di prova è esteso fino a 30 giorni per i lavoratori inquadrati nei livelli "D" e "D super" e per tutti i lavoratori conviventi, mentre per gli altri rapporti di lavoro resta fermo il termine di 8 giorni di lavoro effettivo.

Orario di lavoro (art. 14 CCNL)

Il CCNL lavoro domestico non pone alcun limite minimo di ore per l'assunzione, ma fissa un tetto 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

I lavoratori domestici hanno, inoltre, diritto:

- ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive (comprendo le ore di riposo notturno)
- ad un riposo settimanale di un'intera giornata lavorativa di 24 ore

Ferie (art. 17 CCNL)

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.

Le ferie possono essere frazionate e godute per due periodi. In base alle esigenze del lavoratore, il datore di lavoro dovrà fissare il periodo di ferie da giugno a settembre.

Nel caso in cui il prestatore di lavoro sia straniero ed abbia la necessità di raggiungere la sua famiglia, è possibile cumulare le ferie per un periodo non superiore a due anni dalla data di assunzione.

Le ferie non possono essere pagate durante il rapporto di lavoro, senza che il lavoratore ne usufruisca effettivamente. Al contrario, se i lavoratori domestici non percepiscono le ferie al termine del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà totalmente pagarle come ferie non godute, nell'ultima busta paga.

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.

Termini di preavviso per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali (ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore):

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, 15 giorni di calendario
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, 30 giorni di calendario

Per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali:

- fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, 8 giorni di calendario
- oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario

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.



MALATTIA E INFORTUNI DEL LAVORATORE DOMESTICO

MALATTIA E INFORTUNI DEL LAVORATORE DOMESTICO

La **malattia dei lavoratori domestici** (art. 27 CCNL) è pagata dal datore di lavoro, come retribuzione globale di fatto, per un numero di giorni massimo complessivi nell'anno, pari a:

- 8 giorni, in caso di anzianità lavorativa sino a 6 mesi
- 10 giorni, per un'anzianità lavorativa da 6 mesi a due anni
- 15 giorni, per un'anzianità lavorativa superiore a due anni

Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore il 50% della retribuzione globale di fatto fino al terzo giorno consecutivo, ed il 100% dal quarto giorno in poi.

L'eventuale rimborso delle prestazioni in caso di malattia delle colf e badanti viene effettuato dalla Cassa malattia Colf.

La conservazione del posto spetta 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

In caso di **infortunio di un lavoratore domestico** (art. 29 CCNL), il datore di lavoro pagherà i solo i primi 3 giorni di infortunio e, dal quarto giorno in poi, verrà corrisposta l'indennità economica dall'Inail.

L'infortunio all'Inail entro 48 ore da quando il datore di lavoro ne è venuto a conoscenza.

Con il rinnovo del Contratto Nazionale dei collaboratori domestici è stato introdotto l'obbligo per i datori di lavoro aderenti alle Associazioni stipulanti, o coloro che comunque applicano tale contratto, di iscrivere i propri dipendenti alla "Cassa mutua per colf e badanti", denominata "Cas.Sa.Colf". La **Cas.sa.Colf** ha lo scopo di fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro, comprensivi di trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche (art. 50 CCNL). Il versamento dei contributi di assistenza, nella misura minima oraria complessiva di € 0,06, dei quali € 0,02 a carico del lavoratore, è effettuato dal datore di lavoro.



NUOVE RETRIBUZIONI. PAGAMENTI E AGEVOLAZIONI

Nel contratto collettivo dei lavoratori domestici conviventi e non conviventi, sono previste delle retribuzioni minime tabellari, in base al livello di inquadramento del lavoratore. Per le baby-sitter, colf e badanti, le retribuzioni vengono aggiornate annualmente dai sindacati delle associazioni delle famiglie e dal Ministero del lavoro. Sono, inoltre, previste delle indennità variabili a seconda della mansione (ad es. badante che presta assistenza a più di una persona non autosufficiente).

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). Resta fermo il limite per i pagamenti in contanti, fissato dal 1° gennaio 2022 in euro 1.000,00 (DL 146/2021).

Anche per importi inferiori a 1.000,00 euro è comunque consigliabile pagare lo stipendio con metodi tracciabili, così da poter beneficiare delle varie agevolazioni fiscali, quali la deduzione dei contributi versati all'INPS per il collaboratore domestico e la detrazione per l'assistenza di persone non autosufficienti.

Il nuovo CCNL ha introdotto agevolazioni per le famiglie che necessitano di assistenza 24 ore su 24, consentendo a coloro che assumeranno una badante notturna di versare i contributi previdenziali sull'orario puramente convenzionale di 8 ore, con una riduzione settimanale di 24 ore.

Altre novità introdotte dal nuovo CCNL

Art. 20 Permessi per formazione professionale

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 6 mesi, possono usufruire di un monte ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori o assistenti familiari. per la frequenza di corsi di formazione finanziati o comunque riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf di cui all' art. 48, il monte ore annuo dei permessi retribuiti ammonta a 64 ore.

Art. 21 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, corrisposta direttamente dall'Inps.



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. Qualora si faccia ricorso a più lavoratori, l'utilizzo del libretto famiglia può spingersi ad una spesa annua massima globale di 10.000,00 euro.

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

Per quanto concerne il procedimento di sfratto per morosità, generalmente il primo passo consiste nell'invio di una **lettera di diffida** da parte del locatore, una volta valutata la persistente morosità del locatario. L'invio di questa comunicazione è di solito effettuato per raccomandata con ricevuta di ritorno (o strumento equiparabile, anche digitale, come la PEC), nella quale si sollecita il pagamento dei canoni oggetto di morosità, ponendo un termine di riferimento trascorso il quale il locatario è invitato a lasciare libero l'immobile, pena il ricorso alle vie giudiziali.

Nel caso in cui la diffida non sortisca gli effetti sperati dal locatore, costui agirà con un atto di intimidazione di sfratto per morosità, e contestuale citazione in udienza per la convalida (il tribunale competente è quello nella cui circoscrizione si trova la cosa locata), e con ingiunzione di pagamento per i canoni scaduti. **In questi casi avere una polizza di Tutela Legale consente di farsi assistere da un avvocato sin dall'inizio della procedura.**