

RAPPORTO LAVORO DOMESTICO

cc. artt,. 2240 – 2246

Legge 339/58

Dpr 1403/71

CCNL validità 01/07/2013 – 31/12/2016

Nozioni generali

- Il Rapporto di lavoro domestico è un rapporto di lavoro subordinato speciale in quanto la prestazione di lavoro è rivolta a vantaggio dell'organizzazione familiare del datore e del suo nucleo familiare, quindi resa in un contesto familiare e non rivolto a fini produttivi. (art. 1 legge n. 339/58).

Nozioni generali

- La prestazione lavorativa si svolge o in forma continuativa con presenza giornaliera piena o per alcune ore della giornata o soltanto per alcuni giorni presso l'abitazione del datore di lavoro (ambito familiare).
- Dove per famiglia si intende una comunità vivente nello stesso ambiente o unità immobiliare ben distinta.

Nozioni generali

- La prestazione lavorativa se resa da membri facenti parte del medesimo ambito familiare si presume a titolo gratuito, tranne nei casi previsti dal DPR 1403/71 art. 1 c. 3:
- Assistenza invalidi, mutilati o invalidi civili;
- Prestazioni per sacerdoti o comunità religiose;
- Prestazioni per comunità militari di tipo familiare .

Nozioni generali

- Per addetti ai servizi personali domestici si intendono i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con specifica qualifica o che si tratti di personale adibito a mansioni generiche. (art 1 Legge 339/58)

Datore lavoro

- Le prestazioni di lavoro possono essere rese a favore delle seguenti categorie di datori:
- Persona singola;
- Nucleo familiare (Famiglia);
- Comunità stabili (militari o religiose) che presentano le stesse caratteristiche del nucleo familiare (vincolo associativo, stabilità, permanenza, condivisione tetto e mensa, no scopo lucro).

Lavoratori

- Sono considerati collaboratori domestici gli addetti alle normali incombenze familiari (colf, cameriere, cuoco, giardiniere, autista governante, baby sitter, segretario personale privato) e le loro prestazioni sono ad uso prevalente ed esclusivo al servizio della famiglia.

Sono quindi esclusi (circ. 89 / 1989):

- gli addetti alla pulizia di uffici e stabili (es. condomini);
- i soggetti impiegati alla pari;
- il lavoro svolto da parenti ed affini del datore di lavoro, in quanto si presume gratuito.

Lavoratori

- In riferimento a prestazioni rese da parenti ed affini del datore, l'INPS con messaggio 15451/2007 ha precisato che solo in caso di assistenza invalidi si ha contratto di lavoro domestico con il conseguente versamento di contributi previdenziali purché vi siano elementi di prova incontrovertibili (es. indennità di accompagnamento, pensione invalidità, grave infortunio etc.)

Lavoratori

- Per i lavoratori stranieri vi è una distinzione tra lavoratori comunitari (appartenenti U.E.) e lavoratori extracomunitari, dove per i primi le procedure sono le stesse dei lavoratori italiani, mentre per i secondi è necessario che siano in possesso di un regolare permesso di soggiorno idoneo all'attività lavorativa.

Lavoratori extracomunitari

Il permesso di soggiorno in possesso del lavoratore per instaurare un rapporto di lavoro subordinato dovrà avere i seguenti requisiti:

- Motivi di lavoro subordinato non stagionale;
- Permesso di soggiorno per Sogg. di Lungo Periodo (scadenza Illimitata);
- Motivi familiari;
- Attesa Occupazione;
- Motivi di studio (ove l'orario settimanale non potrà superare le 20 ore o 1.040 annuali);
- Motivi umanitari;
- Asilo politico (con preclusione per i primi 6 mesi).

Instaurazione rapporto

- Possono essere assunti quali lavoratori domestici tutti i soggetti in età da lavoro (16 anni compiuti ed assolvimento dell'obbligo scolastico).
- L'assunzione può essere effettuata sia direttamente dal datore di lavoro che tramite consulenti del lavoro o professionisti abilitati (legge 12/79).

Instaurazione rapporto

Documenti che deve produrre il lavoratore per assunzione (art. 3 legge 339/58):

- Documento identità;
- Codice fiscale;
- Tessera sanitaria ed eventuali ulteriori documenti sanitari aggiornati;
- Permesso di soggiorno (lav. Extracomunitari)
- Diplomi o attestati professionali;
- Eventuali documenti assicurativi e previdenziali.

Se assunzione fatta da terzi (intermediario, consulente lavoro) occorre anche documento datore e codice fiscale di quest'ultimo, o nel caso di invalidi documento/cod. fiscale e atto tribunale nomina tutore o amministratore di sostegno.

Instaurazione rapporto lettera di assunzione

Il CCNL art 6 prescrive che tra le parti sia stipulato un contratto di lavoro (**lettera/contratto di assunzione**) con i seguenti contenuti:

- - data inizio rapporto lavoro;
- - mansioni e livello di appartenenza;
- - esistenza o meno della convivenza; e residenza del lavoratore;
- - durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- - collocazione dei riposi spettanti (mezza giornata in aggiunta alla domenica);
- - retribuzione pattuita;
- - luogo di effettuazione della prestazione lavorativa e previsione eventuali spostamenti temporanei per villeggiatura o altri motivi familiari;
- - durata del periodo di ferie;
- - durata del periodo di prova;
- - eventuale tenuta da lavoro fornita dal datore;
- - indicazione adeguato spazio dove il lavoratore possa riporre e custodire i propri effetti personali .

Instaurazione rapporto lettera di assunzione

Nella lettera di assunzione inoltre dovrà essere indicato se il lavoratore domestico sia assunto per:

- - prestazioni discontinue assistenziali di attesa notturna (evidenziando ora di inizio e fine prestazione);
- - garantire esclusivamente la presenza notturna;
- - assistenza in regime di convivenza a servizio ridotto (precisando orario e sua collocazione temporale).

La lettera di assunzione firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro sarà scambiata tra le parti.

N.B.: il lavoratore va informato se è utilizzato all'interno e nei pressi del luogo di lavoro impianto di video sorveglianza.

Instaurazione rapporto

Comunicazione INPS

- L'assunzione deve essere comunicata all'INPS entro le 24 ore del giorno precedente, anche se festivo, a quello di instaurazione del rapporto di lavoro.
- L'Istituto poi provvede a trasmettere tale comunicazione ai servizi competenti, all'INAIL, ai Centri per l'Impiego ed al Ministero del Lavoro.
- Così con tale procedura si considerano assolti tutti gli obblighi di legge nei confronti di tali istituti ed enti.

(N.B.: nel caso di lavoratore convivente extracomunitario è il datore che dovrà comunicare, tramite comunicazione ospitalità/cessione fabbricato, alla Polizia, Carabinieri e/o Comune - Vigili Urbani) .

Instaurazione rapporto

Comunicazione INPS

- La comunicazione di assunzione deve avvenire esclusivamente tramite uno dei seguenti canali:
- - servizi telematici, attraverso sito INPS (www.inps.it) utilizzando il PIN che rilascia l'INPS;
- - contact center integrato, tramite numero verde INPS (803164);
- - intermediari abilitati (consulenti e liberi professionisti) attraverso i servizi telematici offerti agli stessi.
- Al termine dell'operazione sarà possibile stampare una ricevuta con evidenziato **il codice assegnato al rapporto di lavoro.**

N.B.: obbligatorio attivare delega INPS nel caso attivazione effettuata da terzi (consulente lavoro) – (messaggio INPS n. 465 del 31/01/2017).

Instaurazione rapporto

Comunicazione INPS

- Per l'assunzione sarà necessario comunicare :
 - - i dati anagrafici e la residenza del datore e del lavoratore;
 - - la data di assunzione;
 - - gli estremi dei documenti di identità ;
 - - gli estremi del permesso di soggiorno (lavoratori extracomunitari);
 - - gli elementi costitutivi del rapporto (orario, durata, retribuzione e mansioni).
- Per le eventuali variazioni nel rapporto bisognerà comunicare:
 - - le proroghe del termine di cessazione;
 - - le trasformazioni da tempo determinato ad indeterminato;
 - - il luogo, l'orario o la retribuzione;
 - - la data di cessazione.

Instaurazione rapporto

Comunicazione INPS

- Come detto la comunicazione di inizio rapporto va comunicata in giorno antecedente.
- Nel caso invece delle comunicazioni di variazione dati rapporto (proroga, trasformazione, cessazione o variazione dati) l'obbligo si intenderà assolto con la comunicazione delle stesse **entro e non oltre 5 gg. dall'evento.**
- Nel caso di ulteriore tardività o di omissione della comunicazione le sanzioni previste sono da 100,00 a 500,00 per ciascun lavoratore interessato

Tipologie contratto

- Il lavoratore domestico può essere assunto con contratto di lavoro:
 - - a tempo **indeterminato** (forma comune di contratto);
 - - a **termine** ;
 - - **ripartito** (job sharing);
 - - **accessorio** (ex voucher/ ora Libretto di famiglia) L. 96/17;
 - - **in somministrazione**.

Tipologie contrattuali

Contratto a tempo determinato

Il contratto a termine deve essere motivato e regolato da **atto scritto** (art. 7 CCNL).

La forma scritta non è necessaria quando si tratta di lavori puramente occasionali, ovvero non superiori a 12 gg. di calendario.

Nel CCNL (art. 7) è prevista elencazione delle ragioni legittimanti all'apposizione del termine alla durata contratto, come per:

- - esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo;
- - sostituzione di lavoratore sospesi x motivi familiari;
- - sostituzione di lavoratori in malattia, infortunati, in maternità o fruitori di diritti x assistenza ad invalidi, minori oltre che per conservazione posto, a termini di legge;
- - sostituzione di lavoratori in ferie;
- - assistenza extra domiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali o strutture similari (case cura, residenze sanitarie, case riposo...).

Tipologie contrattuali

Contratto a tempo determinato

- Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, **prorogato** solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.
- In questi casi la **proroga** è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato; la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere comunque superiore, compresa la eventuale proroga ai tre anni (36 mesi).

Tipologie contrattuali

Contratto a tempo determinato

Qualora il contratto continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato e successivamente prorogato il datore lavoro dovrà obbligatoriamente corrispondere al lavoratore una maggiorazione sulla retribuzione pari:

- - al 20% per ogni giorno di continuazione del rapporto sino al decimo;
- - al 40% dall'undicesimo giorno in poi.

Il Contratto a tempo determinato si trasforma in contratto a tempo indeterminato se:

- - continua oltre il trentesimo giorno nei casi in cui il contratto aveva durata **inferiore** ai 6 mesi;
- - continua oltre il cinquantesimo giorno nei casi in cui il contratto aveva durata **superiore** ai 6 mesi.

Tipologie contrattuali

Contratto a tempo determinato

Se lavoratore viene **riassunto a termine**, successivamente alla scadenza del contratto a tempo determinato, questo secondo contratto si considererà a tempo indeterminato se:

- - siamo nel termine di 10 gg. dalla scadenza di un contratto con durata inferiore ai 6 mesi;
- - siamo nel termine di 20 gg. dalla scadenza di un contratto di durata superiore ai 6 mesi.

Nel caso in cui invece si tratta di due assunzioni successive a termine, ma senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto si considererà a tempo indeterminato sin dalla stipula del primo contratto.

Superati i 36 mesi comprensivi di proroghe o rinnovi il contratto si considera a tempo indeterminato oltre tali termine.

Tipologie contrattuali

Contratto di lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito (job sharing) è regolato all'art.8 del CCNL ed ha per oggetto un'unica ed identica prestazione lavorativa che accomuna due lavoratori uniti fra loro da un vincolo di solidarietà.

Richiede la **forma scritta** e nella lettera di assunzione deve contenere i seguenti elementi:

- - misura percentuale e collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, restando comunque possibile la determinazione, in qualsiasi momento, di modificazione o sostituzione tra i due lavoratori in riferimento alla distribuzione dell'orario di lavoro;
- - il luogo di lavoro;
- - il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore.

Tipologie contrattuali

Contratto di lavoro ripartito

- Il lavoratore non può ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello e di pari mansioni svolte.
- Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in riferimento alla prestazione eseguita da ciascun lavoratore.
- Restano vietate le sostituzioni di uno di entrambi i lavoratori da parti di terzi.
- Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori comportano l'estinzione dell'intero rapporto, salvo se per ulteriori accordi tra le parti il lavoratore rimasto voglia adempiere interamente o parzialmente l'obbligazione lavorativa.

Tipologie Contrattuali

Lavoro accessorio

Con esclusivo carattere di occasionalità si può utilizzare libretto di famiglia per lavori domestici per una totalità dei prestatori non superiore ai 5.000,00 euro nell'anno civile e max 2.500 euro per prestazioni rese dal medesimo prestatore allo stesso utilizzatore.

Gi utilizzatori ed i prestatori devono registrarsi e svolgere i relativi adempimenti tramite PIN (o intermediario/consulente del lavoro) all'interno della piattaforma INPS dedicata (per erogazione/accredito compensi e valorizzazione posizione contributiva)

I pagamenti possono altresì essere effettuati tramite mod. F24 (ELIDE), ovviamente solo per importi a debito, non vi è possibilità di compensazioni.

L'INPS poi provvederà al pagamento del compenso al prestatore (in seguito all'inserimento nella registrazione su Portale INPS dei dati IBAN c/c bancario o postale, libretto postale, carta credito) il giorno 15 del mese successivo a quello della prestazione, ed all'accredito dei contributi previdenziali sulla posizione del prestatore ed al trasferimento all'INAIL dei premi assicurativi.

Tipologie contrattuali

Somministrazione di lavoro

In tale contratto si hanno tre parti:

- il lavoratore;
 - il somministratore (agenzia di somministrazione, cooperative etc);
 - l'utilizzatore (famiglia/nucleo familiare).
-
- E' possibile l'utilizzo di lavoratori in somministrazione (es. Cooperative assistenziali) dove per l'intera durata della somministrazione il lavoratore svolge attività nell'interesse e sotto la direzione e controllo dell'utilizzatore.
 - I lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore durante i periodi in cui non lavorano restano a sua disposizione.

Tipologie contrattuali

Somministrazione di lavoro



Inquadramento lavoratori

art. 10 CCNL

I prestatori di lavoro sono inquadrati in **quattro** livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito “**super**”:

- - **A e AS** appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all’assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) 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;
- - **B e BS** appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo;
- - **C e 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;
- - **D e 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.

Inquadramento lavoratori

LIVELLO A

- **SEMPLICE**: collaboratore familiare generico in prima formazione; addetto alle pulizie; addetto alla lavanderia; aiuto di cucina; stalliere; assistente ad animali lavoratori; addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi; operaio comune.
- **SUPER**: addetto alla mera compagnia di persone autosufficienti; baby-sitter con mansioni occasionali e/o saltuarie di mera vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari.

LIVELLO B

- **SEMPLICE**: collaboratore polifunzionale; custode; addetto alla stireria; cameriere; giardiniere; operaio qualificato; autista.
- **SUPER**: assistente a persone (anziani o bambini) autosufficienti, che svolge anche mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa.

LIVELLO C

- **SEMPLICE**: cuoco, addetto alla preparazione delle pietanze e all'approvvigionamento delle materie prime.
- **SUPER**: assistente a persone (anziani o bambini) non autosufficienti, senza diploma professionale, che svolge altresì mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa.

LIVELLO D

- **SEMPLICE**: amministratore dei beni di famiglia; maggiordomo; governante; capo cuoco; capo giardiniere; istitutore.
- **SUPER**: assistente a persone (anziani o bambini) non autosufficienti, in possesso di un diploma professionale o di un attestato specifico (es. infermiere diplomato generico, assistente geriatrico), che svolge altresì mansioni connesse al vitto e alla pulizia della casa; direttore di casa.

Periodo di prova

art. 13 CCNL

- Il periodo di prova è un accordo tra le parti, che va inserito nella lettera di assunzione, volto alla valutazione reciproca delle parti in un lasso di tempo definito e regolarmente retribuito.
- Durante tale periodo il rapporto può essere risolto da ciascuna delle parti senza preavviso, ma con il pagamento al lavoratore delle spettanze per le prestazioni effettuate.

Periodo di prova

Periodo prova stabilito da CCNL:

- - **8 giorni** di lavoro effettivo (liv. A,AS,B,BS,C e CS);
- - **30 giorni** di lavoro effettivo (liv. D e DS).

Il lavoratore che supera il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta si intende automaticamente confermato.

Il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nell'anzianità.

Orario di lavoro

art. 15 CCNL

La determinazione dell'orario di lavoro è rimessa all'accordo delle parti nel rispetto del CCNL, il quale individua i limiti alla durata della prestazione lavorativa ed i periodi di riposo (art. 14).

Il lavoratore può essere assunto in regime di convivenza, anche con orario parziale minimo di 30 ore settimanali, ed egli ha diritto alla fruizione del vitto e dell'alloggio e della fruizione dei riposi settimanali/giornalieri (anche concordati tra le parti) come da CCNL.

Durante il riposo il lavoratore può uscire dall'abitazione, fatta salva comunque la destinazione di tale intervallo per recupero energie psicofisiche.

Il riposo della Domenica , e comunque il riposo in generale, è un diritto irrinunciabile (art. 36 Cost.)

Orario lavoro

Lavoratore	Orario settimanale (h)	Orario giornaliero (h)	Riposo giornaliero (h)	Riposo settimanale(h)
Conviventi a pieno servizio	54h	10h non consecutive	<ul style="list-style-type: none"> - 11h consecutive - 2h non retrib. se orario giornaliero non è interamente collocato: - dalle 6 alle 14; - dalle 14 alle 22. 	36 h di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 24 h domenica; - 12 h in altro gg. in accordo (di norma 1/2 gg. di lavoro consueto)
Conviventi a servizio ridotto	30 h	se collocate tra le - 6 e le 14; - 14 e le 22; ----- se collocate in 10h consecutive su 3 gg. settim.	11 h ----- -11h consecutive; - 2h non retrib.	Variabile in base alla distribuzione settimanale (in accordo)
Non Conviventi	40 h	8 h non consecutive distribuite su 5 o 6 gg.	variabile	24 h domenica

Compensi legati all'orario

In caso di prestazione di lavoro notturno, straordinario, festivo o durante il giorno di riposo, il lavoratore domestico ha diritto alle maggiorazioni stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Lavoro Notturno	Maggiorazione della retribuzione	Fonte
È quello prestato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo	20%	Art. 15 CCNL

Giornata di riposo	Maggiorazione della retribuzione	Fonte
Riposo domenica irrinunciabile. Se vengono comunque richieste per esigenze imprevedibili prestazioni lavoro il dat.lav. deve concedere un pari n. di ore di riposo non retribuito nella giornata seguente oltre la maggiorazione.	- 60% domenica - 40% (per le 12 ore di riposo non domenicale)	Art, 14 CCNL

Compensi legati all'orario

Straordinario	Maggiorazione della retribuzione	Fonte
Lavoro che eccede la durata massima giornaliera o settimanale (salvo accordi x recupero)	<ul style="list-style-type: none">- diurno (dalle 6 alle 22) 25%- notturno (dalle 22 alle 6) 50%- festivo 60%- ore prestate da lavoratore non convivente, eccedenti le 40 sino alle 44 settimanali se eseguite tra le 6 e le 22 10%	Art. 16 CCNL

Festivo	Maggiorazione della retribuzione	Fonte
Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legge come per la generalità dei lavoratori. (1) Nei rapporti lavoro ad ore le festività sono retribuite sulla base di 1/6 dell'orario settimanale dichiarato.	60% della retribuzione globale di fatto	Art. 14 CCNL

Compensi legati all'orario

Festività (art. 14 CCNL)

(1) Sono giorni festivi oltre le domeniche i seguenti giorni:

Tipologia	Giorni di festività
Festività nazionali previste per legge	25 aprile (anniversario Liberazione); 1° maggio (festa del Lavoro); 2 giugno (festa fondazione Repubblica).
Festività infrasettimanali previste per legge	1° gennaio; 6 gennaio (Epifania); Lunedì di Pasqua; 15 agosto (Assunzione Beata Vergine Maria); 1° novembre (festa Ognissanti); 8 dicembre (Immacolata Concezione); 25 dicembre (Natale); 26 dicembre.
Festività prevista dai CCNL	Ricorrenza del Santo Patrono del comune in cui è svolto il lavoro.

Compensi legati all'orario

Prestazioni notturne

Prestazioni notturne possono essere attivate:

- con personale non infermieristico per **prestazioni discontinue assistenziali di attesa notturna**, in favore di soggetti autosufficienti (bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati) o non autosufficienti, comprese tra le ore 20 e le ore 8 per le quali vengono stabiliti particolari minimi di retribuzione.

Il datore lavoro deve provvedere alla colazione, alla cena ed ad idonea sistemazione per la notte.

- Per **garantire esclusivamente la presenza notturna**, se questa è interamente ricompresa tra le ore 21 e le ore 8, viene corrisposta una retribuzione specifica.

Al lavoratore deve essere assicurato un alloggio idoneo per il riposo notturno.

Ferie

art. 18 CCNL

Per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro il lavoratore ha diritto ad un **periodo di ferie pari a 26 gg. lavorativi** indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario lavorativo.

Il diritto al godimento delle ferie è **irrinunciabile**.

Di regola hanno carattere continuativo, ma è possibile frazionarle in non più di due periodi all'anno.

La fruizione delle ferie deve avvenire in genere per almeno 2 settimane nell'anno di maturazione e restanti 2 settimane entro i 18 mesi successivi.

Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso di licenziamento o durante il periodo di malattia o infortunio.

Il lavoratore straniero, su sua richiesta ed in accordo con il datore può cumulare le ferie maturate in due anni per goderne poi al suo rientro in patria.

Ferie

Durante il godimento periodo ferie il lavoratore ha diritto a percepire per ciascuna giornata una retribuzione pari a $\frac{1}{26}$ della retribuzione mensile.

I lavoratori con retribuzione mensile percepiscono la normale retribuzione mentre quelli con retribuzione ragguagliata alle ore lavorate percepiscono una retribuzione ragguagliata ad $\frac{1}{6}$ dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

Durante le ferie al lavoratore che usufruisce di vitto ed alloggio spetta un compenso sostitutivo convenzionale, se soggiorna altrove.

Sospensioni del lavoro extra-feriali

art. 19 CCNL

Per **esigenze datoriali** (es. dat. Lav. si assente per vacanze) il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari ad $1/26$ della retribuzione globale di fatto e nel caso usufruisca di vitto ed alloggio, e soggiorni altrove, anche di un compenso sostitutivo convenzionale.

Per **esigenze del lavoratore** si possono chiedere al datore lavoro, per gravi e documentati motivi, sospensioni extra-feriali per massimo 12 mesi senza maturazione di alcun elemento retributivo e quindi contributivo.

Assenze e permessi

Malattia art.26 CCNL

In caso di **malattia** il lavoratore dovrà avvertire tempestivamente il datore lavoro, salvo cause di impedimento, entro l'orario previsto per l'inizio della prestazione lavorativa. E successivamente il lavoratore dovrà far pervenire al datore lavoro il relativo **certificato medico (o comunicazione numero certif.)** attestante la malattia, che deve essere recapitato o comunicato entro due giorni dal rilascio.

Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo non lo richieda il datore; permane comunque l'obbligo di spedizione certificato (o comunicazione numero certificato) se la malattia sorge durante le ferie o in periodi in cui il lavoratore non sia presente al lavoro.

Assenze e permessi

Malattia art. 26 CCNL

Al lavoratore in caso di malattia spetta la conservazione posto come segue:

Anzianità	Periodo comporta
Fino a 6 mesi	10 gg. di calendario
Oltre 6 mesi e fino a 2 anni	45 gg. di calendario
Oltre 2 anni	180 gg. di calendario

Tali periodi di conservazione posto sono aumentati del 50% qualora si tratti di malattia oncologica documentata dalla ASL di riferimento.

Assenze e permessi

Malattia art. 26 CCNL

Il lavoratore durante la malattia ha diritto a percepire una indennità economica a totale carico del datore di lavoro calcolata sulla retribuzione globale di fatto come da prospetto:

Anzianità	Durata	Trattamento economico
Fino a 6 mesi	Dal 1° al 3° giorno	50%
	Dal 4° all'8° giorno	100%
Oltre 6 mesi e fino a 2 anni	Dal 1° al 3° giorno	50%
	Dal 4° al 10° giorno	100%
Oltre 2 anni	Dal 1° al 3° giorno	50%
	Dal 4° al 15° giorno	100%

Assenze e permessi

Infortunio art 28 CCNL

I lavoratori domestici sono assicurati all'INAIL contro gli infortuni e le malattie professionali (DPR n. 1124/1965).

Il datore lavoro ha l'obbligo di comunicare all'INAIL, affinché vengano erogate le indennità al lavoratore, gli infortuni occorsi entro:

- le 24 ore per quelli che hanno causato la morte o presunti tali;
- 2 giorni dalla ricezione del certificato di infortunio o malattia professionale per gli eventi con prognosi superiori ai 3 gg.;
- 2 giorni dalla ricezione del certificato di prosecuzione per gli eventi inizialmente prognosticati guaribili entro 3 gg., ma poi prorogati.

Le prestazioni INAIL vengono erogate basandosi sulla retribuzione convenzionale (circ. INAIL 27/3/2014 n. 21 all.4 – art.15 DPR 1403/71).

Assenze e permessi

Infortunio art 28 CCNL

In caso di infortunio al lavoratore spetta la **conservazione posto** come segue:

Anzianità	Periodo comporta
Fino a 6 mesi	10 giorni calendario
Oltre 6 mesi e fino a 2 anni	45 giorni calendario
Oltre 2 anni	180 giorni calendario

Restano a carico del datore di lavoro oltre al giorno dell'infortunio o di malattia professionale anche i primi 3 gg. di assenza e va erogata la retribuzione piena come da tabella:

Anzianità	Durata	Trattamento economico
Fino a 6 mesi	Dal 1° al 3° giorno	100%
Oltre 6 mesi sino a 2 anni	Dal 1° al 3° giorno	100%
Oltre 2 anni	Dal 1° al 3° giorno	100%

Assenze e permessi

Maternità art. 24 CCNL

I lavoratori domestici hanno diritto, come tutti i lavoratori, al congedo di maternità e/o di paternità con relativo trattamento economico.

E' fatto **divieto** adibire al lavoro le lavoratrici :

- durante i 2 mesi precedenti data parto presunta (Mat. Obbligatoria);
- durante i 3 mesi post parto (Mat. Obbligatoria);
- durante il periodo compreso tra la data presunta e quella effettiva del parto.

Alla lavoratrice in maternità spetta l'indennità di maternità corrisposta dall'INPS che è pari all'80% della retribuzione media giornaliera con inclusione del rateo tredicesima.

Il datore lavoro non deve integrare l'indennità economica a carico INPS.

Assenze e permessi

Maternità art. 24 CCNL

Il periodo della maternità va computata nell'anzianità di servizio della lavoratrice, ivi compresi ratei 13ma e ferie.

Alla lavoratrice domestica non spetta l'astensione facoltativa.

La lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa, dall'inizio della maternità sino alla fine del congedo di maternità.

Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice durante tale periodo sono inefficaci se non comunicate in forma scritta, e la lavoratrice non è tenuta al preavviso.

Comunque le assenze non giustificate entro i 5 gg. , salvo cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento.

Assenze e permessi

Congedo Matrimoniale (art. 23 CCNL)

In caso di matrimonio spetta al lavoratore un **congedo retribuito di 15 giorni di calendario.**

La retribuzione del congedo sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio, e nel caso il lavoratore percepisca vitto ed alloggio andrà erogato il compenso sostitutivo dal datore.

Il congedo può essere usufruito dal lavoratore entro un anno dalla data di matrimonio e nel caso si non venga usufruito per dimissioni lavoratore non verrà erogato alcun indennizzo sostitutivo.

Permessi visite mediche (art. 20 CCNL)

- Lavoratori conviventi spettano 16 ore retribuite annue (12 se a servizio ridotto);
- Lavoratori non conviventi :
 - con orario non inferiore a 30 ore settimanali spettano 12 ore annue;
 - con orario inferiore a 30 ore settimanali le 12 ore vanno riproporzionate in base all'orario .

Permessi per motivi familiari (art. 20 CCNL)

- Spettano gg. 3 retribuiti per decesso, comprovato, di parente entro il 2° grado;
- Spettano gg. 2 retribuiti al lavoratore padre per nascita figlio.

Permessi per motivi di studio (art. 22 CCNL)

- Spettano permessi retribuiti per sostenere esami annuali;
- Spettano permessi di breve durata, non retribuiti, eventualmente recuperabili in accordo con datore.

Permessi per formazione professionale (art. 9 CCNL)

Spettano permessi retribuiti di 40 ore annue per :

- Frequenza corsi specifica formazione professionale collaboratori ed assistenti familiari;
- Eventuali attività formative documentate, previste dalla legge per rinnovi permessi di soggiorno.

Permessi attività sindacali (art. 42 CCNL)

Spettano, a dirigenti di sindacati, gg. 6 retribuiti all'anno per riunioni degli organi direttivi

Trasferta e Trasferimento

Trasferta (art. 32 CCNL)

Il lavoratore convivente è tenuto, se richiesto, a recarsi in trasferta o soggiorno temporaneo in altro luogo ed ad esso vanno riconosciuti:

- Rimborso per spese di viaggio;
- Una diaria giornaliera, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera per l'intero periodo, tranne i casi in cui tali eccezioni erano state contrattualizzate nella lettera di assunzione.

In caso di **trasferimento** in altro comune, il datore di lavoro deve darne preavviso iscritto al lavoratore almeno 15 gg. prima.

Il lavoratore che accetta tale nuova destinazione di lavoro ha diritto a percepire una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto oltre all'eventuale rimborso delle spese di viaggio se non vi provveda il dat. lavoro.

Retribuzione

art. 33 CCNL

La retribuzione è concordata tra le parti nel rispetto del principio di retribuzione sufficiente e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato (art 36 Cost.).

Secondo la giurisprudenza il livello di retribuzione è quello stabilito dalla contrattazione collettiva, quindi il datore dovrà attenersi a rispettare i minimi stabiliti dal CCNL.

La **retribuzione** comprende:

- il **minimo contrattuale**, rivalutato di anno in anno (art. 34 ccnl);
- gli **scatti di anzianità**, che maturano con scadenza biennale presso lo stesso dat. di lavoro sino ad un massimo di 7, e sono retribuiti con un aumento per ogni scatto del 4% del minimo (art.36 ccnl);
- l'eventuale **indennità sostitutiva del vitto ed alloggio** (art. 35 ccnl);
- l'eventuale **superminimo** (che in accordo può essere riassorbibile).

Retribuzione

minimi contrattuali 2017

Livelli	<u>Tabella A</u>		<u>Tabella B</u>	<u>Tabella C</u>	<u>Tabella D</u>			<u>Tabella G</u>	
	Lavoratori conviventi		Lavoratori di cui art. 15, 2° comma	Lavoratori non conviventi	Assistenza notturna			Assistenza a persona non autosufficiente in sostituzione	
	Valori mensili	Indennità	Valori mensili	Valori orari	Valori mensili			Valori orari	
					Autosufficiente	Non autosufficiente			
A	625,15	-	-	4,54	-	-	-	-	-
AS	738,82	-	-	5,36	-	-	-	-	-
B	795,65	-	568,32	5,68	-	-	-	-	-
BS	852,48	-	596,74	6,02	980,35	-	-	-	-
C	909,33	-	659,24	6,36	-	-	-	-	-
CS	966,15	-	-	6,7	-	-	1.111,07	-	7,21
D	1.136,64	168,07	-	7,73	-	-	-	-	-
DS	1.193,47	168,07	-	8,07	-	-	1.372,52	-	8,69

Livelli	<u>Tabella E</u>	<u>Tabella F</u>			
	Presenza notturna	Indennità (valori giornalieri)			Totale indennità vitto e alloggio
	Valori mensili	Pranzo e/o colazione	Cena	Alloggio	
Liv. unico	656,41	1,91	1,91	1,66	5,48

Retribuzione

art. 33 CCNL

Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un **prospetto paga** in duplice copia, una da consegnare al lavoratore e l'altra da farsi firmare e trattenere.

Il datore di lavoro domestico non è sostituto d'imposta, quindi non deve trattenere nulla sulla retribuzione e tantomeno rilasciare documentazione fiscale in merito.

Il datore lavoro deve solo rilasciare al lavoratore a fine anno, o comunque almeno 30 gg. prima della scadenza dei termini per la presentazione della dichiarazione dei redditi, una dichiarazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.

Retribuzione

art. 33 CCNL

Nell'elaborazione del **prospetto paga**, oltre alle normali ore di lavoro contrattuali, andranno indicate anche le eventuali ore straordinarie, i compensi per festive lavorate e verranno trattenuti gli oneri previdenziali/assistenziali.

Al lavoratore domestico in relazione alle mansioni svolte ed al regime di convivenza va riconosciuta **l'indennità di vitto ed alloggio** se non goduta, e comunque questa va conteggiata con un adeguato compenso sostitutivo su:

- periodo delle ferie;
- periodo congedo matrimoniale;
- periodo di malattia e infortunio, nei casi in cui il lavoratore non sia ricoverato in ospedale o stia presso il domicilio del dat. lavoro;
- tredicesima.

Tredicesima

art. 38 CCNL

In occasione del Natale, e comunque nel mese di Dicembre, spetta al lavoratore una mensilità aggiuntiva, **Tredicesima**, pari alla retribuzione globale di fatto, compresa la eventuale indennità di vitto ed alloggio.

Al lavoratore che non raggiunge l'anno di servizio verranno corrisposti tanti ratei (dodicesimi) della mensilità, in rapporto ai mesi di lavoro prestato.

La tredicesima matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e nei limiti del periodo di conservazione posto e per la parte non liquidata dagli enti preposti.

Cessazione rapporto

art.39 CCNL

Il rapporto di lavoro domestico può essere risolto per libera volontà di entrambe le parti a condizione che esse diano entrambi regolare preavviso:

Orario settimanale contratto	Anzianità	Preavviso
Contratto da 25 ore settimanale in poi	- fino a 5anni - oltre 5 anni	- 15 giorni - 30 giorni

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni lavoratore.

Orario settimanale contratto	Anzianità	Preavviso
Contratto fino a 24 ore settimanali	- fino a 2 anni - oltre 2 anni	- 8 giorni - 15 giorni

Per i portieri privati, custodi villa e lavoratori che usufruiscono con la famiglia di alloggio indipendente, di proprietà del datore lavoro e messo a disposizione, il preavviso è di **gg. 30** di calendario sino ad 1 anno di anzianità e di **gg. 60** di calendario per anzianità oltre l'anno.

Cessazione rapporto

art.39 CCNL

Le cause di risoluzione del rapporto di lavoro domestico sono:

- scadenza del termine (contratto a termine);
- risoluzione durante il periodo di prova;
- licenziamento, tramite intimazione scritta (lettera licenziamento);
- dimissioni, tramite comunicazione scritta (non obbligo di Conferma);
- risoluzione consensuale;
- decesso lavoratore o datore di lavoro;
- impossibilità sopravvenuta della prestazione.

Il contributo dovuto dal datore lavoro in caso di interruzione del rapporto (licenziamento - naspi) non si applica al rapporto di lavoro domestico (circ. Inps n.25 8/02/2013).

NASpl

Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego

La **NASPI** è la nuova indennità di disoccupazione lavoratori domestici che spetta a tutti i lavoratori dipendenti che perdono il lavoro involontariamente .

Naspi requisiti 2018 colf e badanti:

- Essere stati licenziati;
- Aver versato almeno 13 settimane di contributi INPS negli ultimi 4 anni;
- **Aver lavorato almeno 5 settimane negli ultimi 12 mesi** (per cui se ad esempio la colf lavora 80 ore nell'arco di 3 mesi e 24 ore sono le ore necessarie di lavoro per comporre 1 settimana di contribuzione, si divide $80 \text{ per } 24 = 3,33$ settimane di contributi che si arrotondano a 4. 4 sono quindi le settimane di contributi versati dalla colf nel trimestre. Di conseguenza, ai fini NASPI, occorre che vi siano almeno 5 settimane di contributi versati negli ultimi 12 mesi prima del licenziamento, per cui alla colf dell'esempio manca ancora 1 settimana per soddisfare il requisito delle 30 giornate di lavoro effettivo).

NASpl

Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego

- **Come si calcola l'importo NASPI colf badanti e baby sitter?**

La misura dell'indennità di disoccupazione lavoratori domestici, ossia, l'importo mensile NASPI che spetta a colf, badanti e baby sitter, si calcola sulla base non della retribuzione mensile bensì sui contributi versati prima dell'evento di disoccupazione, che solitamente, risulta più bassa rispetto alla retribuzione totale percepita.

- Ai fini NASPI, pertanto, occorre tenere conto della retribuzione convenzionale lavoratori domestici, dal momento però che i nuovi importi 2018 devono ancora essere aggiornati, utilizzeremo quella del precedente anno, come evidenziato nella seguente tabella:

NASpl

Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego

Orario di lavoro	Retribuzione oraria effettiva (mav)	Retribuzione oraria convenzionale	Importo contributi inps compresa CUA
fino alle 24 ore settimanali	fino a €. 7,88	€. 6,97	€. 1,39
	da €. 7,89 a €. 9,59	€. 7,88	€. 1,57
	oltre €. 9,59	€. 9,59	€. 1,91
superiore alle 24 ore settimanali	qualsiasi paga	€. 5,07	€. 1,01

Esempio durata e importo NASPI badante: Se una badante per esempio, lavora 30 ore settimanali per 12 mesi, corrispondono a 52 settimane di contribuzione versata. Se la sua retribuzione convenzionale è di 5,07 euro, 4,3334 sono le settimane medie in un mese e 30 le ore settimanali lavorate, alla badante spetta la seguente retribuzione: $5,07 \times 30 \times 4,334 = 659,11$ euro. Se la stessa badante perde il lavoro, le spetterà quindi un'indennità Naspi pari alla metà del n° di settimane contributive versate, ossia, 26 settimane, pari a 6 mesi e pagata al 75% della retribuzione, importo che si ridurrà dal 2016, del 3% al mese a partire dal 91° giorno in poi.

NASpl

Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego

Come fare e dove si presenta la domanda NASPI 2018 colf e badanti

Il lavoratore collaboratore domestico, per fare domanda di disoccupazione Naspi deve presentare apposita domanda per via telematica all'INPS entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, utilizzando uno dei seguenti canali:

- direttamente all'INPS se possiede il PIN INPS dispositivo, ovvero, le credenziali di accesso ai servizi telematici dell'Istituto;
- rivolgendosi a CAF e Patronati che gratuitamente trasmetteranno la domanda per via telematica;
- telefonando al contact Center INPS al numero verde 803 164 se si chiama dal fisso o num. 06 164 164 se da cellulare.

Si ricorda che l'indennità Naspi Inps, è erogata a condizione che il lavoratore disoccupato partecipi a iniziative di attivazione lavorativa e di riqualificazione professione e che non ricada in uno dei casi di sospensione o revoca dello stato di disoccupazione.

Trattamento Fine Rapporto

art. 40 CCNL

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un **trattamento di fine rapporto (T.F.R.)** determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5.

Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'art. 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'ISTAT, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

Il lavoratore domestico può richiedere **l'anticipazione** del TFR per non più di una volta all'anno e nella misura massima del 70% di quanto maturato; tale richiesta deve essere giustificata da necessità per **eventuali spese sanitarie, acquisto prima casa, spese durante congedi maternità, spese relative congedi per formazione e/o formazione continua.**

I lavoratori domestici sono esclusi dall'obbligo di esprimere la scelta sulla destinazione del proprio TFR maturando.

Trattamento Fine Rapporto

Trattamento spettante per anzianità di servizio e qualifica :

Periodo anzianità	Personale con orario superiore a 24 ore settimanali	Personale con orario inferiore a 24 ore settimanali
22 /05/1974 -28/05/1982	- già considerato impiegato: 1 mese - già considerato operaio: 20 gg.	
22/05/1974 – 31/12/1978		10 giorni
01/01/1979 – 31/12/1979		15 giorni
01/01/1980 – 29/05/1982		20 giorni
01/06/1982 ad oggi	(retribuzione totale annua compresa eventuale indennità di vitto ed alloggio) : 13,5	(retribuzione totale annua compresa eventuale indennità di vitto ed alloggio) : 13,5

In caso di decesso del lavoratore il TFR è devoluto al coniuge, ai figli e, se a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

In mancanza di tali soggetti il TFR spetta alle eventuali persone indicate in testamento (art. 41 ccnl).

Sicurezza sociale - Aspetti contributivi

Per i lavoratori domestici le prestazioni previdenziali/assistenziali provengono dall'**INPS**, eventualmente dall'**INAIL** e dalla **CAS.SA COLF**.

In riferimento alla denuncia iniziale di rapporto lavoro domestico l'INPS apre una posizione assicurativa a favore del lavoratore, ed in caso di infortuni sul lavoro e/o di malattie professionali è lo stesso INPS che provvede a ripartire l'importo dei contributi versati tra la propria gestione e l'INAIL.

I contributi versati coprono le seguenti prestazioni/assicurazioni:

- **invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS);**
- **indennità antitubercolare (TBC);**
- **indennità di disoccupazione involontaria (DS);**
- **assegno per nucleo familiare (ANF);**
- **maternità;**
- **infortuni sul lavoro e malattia professionale.**

I lavoratori domestici non hanno diritto all'indennità di malattia da parte dell'INPS.

Contributi

I contributi di previdenza sociale versati all'INPS sono una garanzia assicurativa per il lavoratore, il quale si trova così tutelato sia al termine della propria vita lavorativa (pensione di vecchiaia, inabilità, invalidità, o reversibilità), sia in occasione di circostanze particolari (indennità di maternità, malattia, disoccupazione) o condizioni di vita sfavorevoli (integrazione delle pensioni al trattamento minimo, assegno sociale, assegno per il nucleo familiare, assegni di sostegno per la maternità).

Una quota dei contributi versati all'INPS garantisce altresì l'assicurazione INAIL per malattie professionali ed infortuni.

I contributi obbligatori Cassacolf forniscono ai datori di lavoro la copertura assicurativa della responsabilità civile nel caso di infortunio del dipendente; ai lavoratori domestici prestazioni di assistenza socio-sanitaria (integrative, aggiuntive e/o sostitutive delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie).

Aspetti contributivi

scadenze

Il datore di lavoro deve versare regolarmente, ogni 3 mesi, i contributi previdenziali in favore del lavoratore domestico, le scadenze di legge sono le seguenti :

- Entro il 10 gennaio il 4° trimestre dell'anno precedente;
- Entro il 10 aprile il 1° trimestre dell'anno in corso;
- Entro il 10 luglio il 2° trimestre dell'anno in corso;
- Entro il 10 ottobre il 3° trimestre dell'anno in corso.

Questi comprendono anche il contributo Cas.sa colf (da calcolare, visto che su prestampati INPS non figura), obbligatorio per tutti i rapporti di lavoro disciplinati dal CCNL Lavoro domestico.

Chi non paga i contributi nei tempi stabiliti, non li paga affatto o li paga sulla base di condizioni di lavoro false, è soggetto a sanzioni.

Novità: possibile sospensione contributi con evidenza motivazione da portale INPS.

Aspetti contributivi

calcolo

L'importo dei contributi per ciascun trimestre si ottiene moltiplicando il numero di ore lavorate entro l'ultimo sabato del trimestre per il contributo orario stabilito annualmente dall'INPS.

- **Il contributo è fisso se l'orario di lavoro supera le 24 ore settimanali.**
- **Se, invece, l'orario di lavoro non supera le 24 ore settimanali il contributo è commisurato a tre diverse fasce di retribuzione effettiva.**

A carico del lavoratore è posta una quota minima di contributo che viene trattenuta sulla retribuzione dal datore di lavoro e poi riversata all'INPS dallo stesso con l'intero versamento contributivo.

Nel caso il lavoratore intrattenga più rapporti di lavoro l'obbligo contributivo grava su ciascuno di essi in funzione di ogni rapporto.

Aspetti contributivi

(circ. INPS 23 gennaio 2015 n. 12)

LAVORATORI ITALIANI E STRANIERI					
RETRIBUZIONE ORARIA		IMPORTO CONTRIBUTI ORARIO			
		Lavoratori a tempo indeterminato		Lavoratori a tempo determinato	
Effettiva	Convenzionale	Con quota CUAF	Senza quota CUAF	Con quota CUAF	Senza quota CUAF
Sino ad €. 7,88	€. 6,97	€.1,39 (0,35)	€. 1,40 (0,35)	€. 1,49 (0,35)	€. 1,50 (0,35)
Oltre €. 7,88 sino a €. 9,59	€. 7,88	€. 1,57 (0,39)	€. 1,58 (0,40)	€. 1,68 (0,39)	€. 1,69 (0,40)
Oltre €. 9,59	€. 9,59	€. 1,91 (0,48)	€. 1,93 (0,48)	€. 2,05 (0,48)	€. 2,06 (0,48)
Orario superiore a 24 ore settimanali	€. 5,07	€. 1,01 (0,25)	€. 1,02 (0,25)	€. 1,08 (0,25)	€. 1,09 (0,25)

Aspetti contributivi

I contributi possono essere versati esclusivamente tramite:

- soggetti aderenti al circuito 'reti amiche' (tabaccherie, sportelli Bancari e Postali);
- sito internet dell'INPS (www.inps.it) tramite utilizzo PIN o CSN (Carta nazionale servizi), utilizzando la carta di credito;
- contact center INPS (num. Verde 803.164);
- Bollettini MAV precompilati trasmessi dall'INPS o compilati e scaricati dal sito INPS tramite utilizzo PIN/CSN, o tramite intermediario abilitato ed autorizzato (Consulenti del Lavoro).

Si evidenzia che i bollettini prestampati inviati al datore dall'INPS sono privi di quota contributi CAS.SA Colf.

CAS.SA. COLF

Dal 2007 è stato introdotto l'obbligo di versare, contestualmente ai contributi previdenziali dovuti all'INPS, i contributi di assistenza contrattuale **CAS.SA. Colf** (fondo sanitario bilaterale di assistenza integrativa che si rivolge ai lavoratori del settore)

Si tratta di una cassa assistenziale obbligatoria per tutti i rapporti di lavoro per i quali si applica il CCNL domestici, che va ad integrare le prestazioni offerte dagli istituti assistenziali.

Il Contributo da versare a CAS.SA. Colf, a cui provvede il datore lavoro, viene definito '**contributo di assistenza contrattuale**' e deve essere indicato nel MAV con il **codice F2** nel campo denominato '**C. org**' moltiplicando le ore retribuite nel trimestre per €. 0.03 (di cui 0,01 a carico lavoratore).

I contributo minimo annuale per ottenere le prestazioni dalla Cas.sa Colf ammonta ad €. 25,00

CAS.SA. COLF

Tra le prestazioni integrative **erogate in maniera diretta dalla CAS.SA. Colf** figurano:

- ricovero, convalescenza e ticket sanitari;
- forme oncologiche (esami e ricoveri);
- indennità grandi interventi in strutture pubbliche;
- rimborso spese periodo gravidanza;
- interventi neonati figli di lavoratori iscritti;
- Rimborso spese per trattamenti fisioterapici.

Tra le prestazioni integrative **erogate tramite UNISALUTE** figurano:

- prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extra ricovero;
- visite specialistiche;
- prestazioni odontoiatriche particolari;
- la previsione di tariffe agevolate Unisalute se non previste dal Piano Sanitario;
- servizi di consulenza e informazioni mediche e sanitarie (800 00 96 38 num. verde).

Grazie per l'attenzione.

cdl Perilli Pietro Paolo
ANCL SU Perugia

Contatti: **info@vannelliperilli.com**