

# SINTESI DEL CONTRATTO DI LAVORO DOMESTICO

C.C.N.L. con validità dal 01/10/2020 al 31/12/2022

MINIMI RETRIBUTIVI FISSATI DALLA COMMISSIONE NAZIONALE

**DECORRENZA 1 GENNAIO 2024**

LAVORATORI CONVIVENTI			LAVORATORI DI CUI ART. 14 - 2° CO.		LAVORATORI NON CONVIVENTI		ASSISTENZA NOTTURNA		PRESENZA NOTTURNA		INDENNITA'		COPERTURA DEI GIORNI/ORE DI RIPOSO				
TABELLA A valori mensili in €			TABELLA B valori mensili in €		TABELLA C valori orari in €		TABELLA D valori mensili in €		TABELLA E valori mensili in €		TABELLA F valori giornalieri in €		TABELLA G valori orari in €				
<b>A</b>	725,25				<b>A</b>	5,30	Autosufficiente	Non Autosufficiente	LIV. UNICO	765,71	pranzo e/o colazione	2,28					
<b>AS</b>	861,68				<b>AS</b>	6,24					cena	2,28					
<b>B</b>	928,15				<b>B</b>	6,62	<b>BS</b>	1143,60								alloggio	1,96
<b>BS</b>	994,44				<b>BS</b>	7,03										<b>CS</b>	1296,09
<b>C</b>	1060,76				<b>C</b>	7,42	<b>CS</b>				1601,09					<b>CS</b>	8,41
<b>CS</b>	1127,04				<b>CS</b>	7,83	<b>DS</b>									<b>DS</b>	10,15
<b>D</b>	1325,92	+ indennità 196,07	<b>D</b>	9,03													
<b>DS</b>	1392,21	+ indennità 196,07	<b>DS</b>	9,41													
INDENNITA' Baby Sitter			INDENNITA' Assistenza più persone non autosufficienti		INDENNITA' Lavoratori Certificati UNI11766/2019												
Valori mensili	Valori mensili Tab. B	Valori Orari	Valori mensili	Valori Orari	Valori mensili	Valori Orari											
<b>A</b>			<b>A</b>		<b>A</b>												
<b>AS</b>			<b>AS</b>		<b>AS</b>												
<b>B</b>			<b>B</b>		<b>B</b>	9,04											
<b>BS</b>	130,78	91,63	0,79	<b>BS</b>		<b>BS</b>	11,30										
<b>C</b>				<b>C</b>		<b>C</b>											
<b>CS</b>				<b>CS</b>	112,97	0,66	<b>CS</b>	11,30									
<b>D</b>				<b>D</b>			<b>D</b>										
<b>DS</b>				<b>DS</b>	112,97	0,66	<b>DS</b>										

### LETTERA DI ASSUNZIONE (art. 6)

Tra le parti deve essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione) dove vanno obbligatoriamente indicati: data inizio rapporto di lavoro; inquadramento e *mansione*; durata del periodo di prova (30 giorni per i livelli D e D Super e per *tutti i lavoratori conviventi a prescindere dall'inquadramento*; 8 giorni per le altre casistiche); esistenza o meno della convivenza; residenza del lavoratore ed eventuale secondo indirizzo dove inviare le comunicazioni; la durata dell'orario di lavoro e la sua distribuzione; *per i lavoratori conviventi* la collocazione della mezza giornata di riposo; la retribuzione pattuita; il luogo di lavoro; l'eventuale periodo concordato delle ferie annuali; l'indicazione dell'adeguato spazio dove riporre gli effetti personali; *l'obbligatorietà del versamento dei contributi previdenziali*; *l'eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione*.

### INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE (art. 9, 34, 35, 36 e 37)

I minimi tabellari sono definiti in sede di contrattazione nazionale e gli importi minimi sono incrementati (con decorrenza 1° gennaio di ogni anno) dalla rivalutazione ISTAT.

La retribuzione deve essere corrisposta entro il giorno 10 del mese successivo e il datore di lavoro contestualmente al pagamento della retribuzione deve predisporre un prospetto paga in duplice copia con indicate tutte le voci che compongono la retribuzione. Ogni anno, e almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini per la presentazione della dichiarazione dei redditi, il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una certificazione (modello CU) dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno.

Per retribuzione globale di fatto si intende quella composta dalle seguenti voci:

- retribuzione minima contrattuale,
- eventuali scatti di anzianità (per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro spetta al lavoratore un aumento pari al 4% sulla retribuzione minima contrattuale, per un massimo di 7 scatti),
- eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio (le indennità in natura vengono monetizzate in base a tabelle convenzionali, in alcune circostanze *ad esempio*: calcolo della 13ma e del TFR, retribuzione delle giornate di ferie godute in luogo diverso da quello in cui si verifica la convivenza, ecc.),
- eventuale superminimo.

Ai livelli **(A-B-C-D)** abbiamo gli **Assistenti Familiari** addetti alla **casa**. Ai livelli **(Super)** gli **Assistenti Familiari** addetti a **persone, auto o non autosufficienti**. Il rapporto di **convivenza** (tab. A e B) è riferito alla **persona assistita** (Badato) e **non** al **datore** di lavoro qualora i due non coincidano.

La **non autosufficienza** è documentata: dalla legge 104/92 o da certificato del **medico di base** attestante che l'assistito non è in grado di svolgere le **normali attività** della vita quotidiana, es. assumere alimenti, funzioni fisiologiche, igiene personale, deambulare, indossare indumenti. Si può rinunciare a dichiarare la non autosufficienza, **rinunciando** ai relativi benefici fiscali e assistenziali.

Per stabilire il giusto inquadramento bisogna definire se è: **convivente** o **non**, al **servizio familiare** o alla **persona** da assistere, **auto** o **non** autosufficiente. Quindi:

- **I conviventi a tempo pieno**, addetti all'assistenza a persone **non autosufficienti**, sono inquadrati nei livelli: **C super** e **D super**.
- **I conviventi a tempo pieno**, addetti all'assistenza a persone **autosufficienti** (*compresi anche i minori senza disabilità*), sono inquadrati nei livelli: **B super**.
- **I conviventi a tempo pieno**, addetti al servizio **familiare** (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: **A, B, C, D**.
- **I conviventi ad orario ridotto**, addetti all'assistenza a persone **autosufficienti**, sono inquadrati nel livello: **B super**, entro le fasce orarie 6/14 - 14/22 - 3g/settimana.
- **I conviventi ad orario ridotto**, addetti al servizio **familiare** (non alla persona), sono inquadrati nei livelli: **B e C**, entro le fasce orarie 6/14 - 14/22 - 3gg/settimana.
- **I non conviventi** (retribuzione oraria) sono possibili solo i valori della **tab. C**, fino a un massimo di 40 ore settimanali.

Nei rapporti di **convivenza a tempo pieno e ridotto**, vige l'obbligo di corrispondere la **retribuzione mensile intera**, qualunque sia l'orario settimanale stabilito.

*L'assistente familiare inquadrata nel profilo B Super come baby-sitter avrà diritto ad una indennità mensile aggiuntiva alla retribuzione contrattuale fino al compimento del sesto anno di età di ciascun bambino assistito.*

*Il lavoratore inquadrato nel livello C Super o D Super addetto all'assistenza di più di una persona non autosufficiente avrà diritto ad una indennità mensile aggiuntiva alla retribuzione contrattuale*

### ORARIO DI LAVORO e RIPOSI (art. 14 e 13)

La durata normale dell'orario di lavoro viene concordata fra le parti con un massimo di 10 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi e 8 ore giornaliere non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

Tipo di lavoro	Orario settimanale	Orario giornaliero	Riposo giornaliero	Riposo settimanale
<b>CONVIVENTE TOTALE</b>	<b>54</b>	<b>10</b> (non consecutive)	<b>11</b> ore consecutive (la notte) <b>2</b> ore non retribuite	<b>36 ore, di cui:</b> <b>24</b> la domenica o altro <b>12</b> in altro giorno
<b>CONVIVENTE RIDOTTO</b>	<b>30</b>	<b>collocate:</b> > dalle 6.00 alle 14.00 > dalle 14.00 alle 22.00 > 10 ore su 3 giorni/settimana	<b>11</b> ore <b>11</b> ore consecutive <b>2</b> ore non retribuite	Variabile in base alla distribuzione settimanale
<b>NON CONVIVENTI</b>	<b>40</b>	<b>8</b> (non consecutive)	Variabile	Variabile

Per i datori di lavoro, che hanno al loro servizio uno o più lavoratori a tempo pieno inquadrati nei livelli CS o DS, è prevista la possibilità di assumere uno o più lavoratori, inquadrati nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza. Per queste tipologie di contratto è prevista una particolare retribuzione già comprensiva delle maggiorazioni previste per il lavoro domenicale. (Tabella G)

#### LAVORO STRAORDINARIO (art. 15)

Il lavoro straordinario è compensato con una maggiorazione del:

- 25% per le ore di lavoro prestate dalle ore 6,00 alle ore 22,00 (straordinario diurno),
- 50% per le ore di lavoro prestate dalle ore 22,00 alle ore 6,00 (straordinario notturno),
- 60% per le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo stabilito e nelle festività infrasettimanali,
- 40% per le ore di lavoro prestate nella mezza giornata di riposo (mancato riposo).
- 10% per le ore eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali per i lavoratori non conviventi purchè nella fascia 6.00 – 22.00.

Le maggiorazioni sono calcolate sulla quota oraria della retribuzione globale di fatto.

Lo straordinario va richiesto con almeno un giorno di preavviso, salvo casi di emergenza o di particolari necessità imprevedute e non deve pregiudicare il diritto al riposo giornaliero.

#### LAVORO NOTTURNO (art.10, 11, 14)

Sono previsti particolari inquadramenti e specifiche retribuzioni definite in sede contrattuale per quanto riguarda il lavoro notturno:

- personale non infermieristico espressamente assunto per discontinue prestazioni assistenziali nella fascia oraria 20.00 – 8.00 (Tabella D)
- personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna (senza fini assistenziali) con fascia oraria 21.00 – 8.00 (Tabella C)
- inoltre è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00, che è compensato, se ordinario con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto

#### FESTIVITA' (art.16)

1° gennaio – 6 gennaio – lunedì di Pasqua – 25 aprile – 1° maggio – 2 giugno - 15 agosto – 1° novembre – 8 dicembre – 25 dicembre – 26 dicembre – S. Patrono, in queste giornate il lavoratore ha diritto al completo riposo e alla retribuzione normale.

Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa.

Se una delle festività sopra elencate coincide con la domenica (o nel giorno di riposo stabilito) il lavoratore ha diritto al recupero del riposo in altra giornata o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mentre se è lavorata è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate maggiorate del 60%. Per i rapporti ad ore le festività verranno retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad un 1/6 dell'orario settimanale.

#### FERIE (art. 17)

Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio il lavoratore ha diritto a 26 giorni lavorativi di ferie (occorre proporzionare se i giorni lavorativi sono inferiore a sei).

In caso di anzianità inferiore all'anno al lavoratore spettano tanti dodicesimi quanti i mesi di effettivo servizio prestato.

La retribuzione dei giorni di ferie è maggiorata dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio (se il lavoratore soggiorna in luogo diverso). Le ferie non possono essere monetizzate (salvo i giorni non goduti che residuano alla cessazione del rapporto di lavoro).

Il periodo di ferie va concordato tra le parti (forma scritta). Le ferie non possono essere godute durante i periodi di preavviso di licenziamento, di malattia o infortunio.

I lavoratori stranieri possono chiedere di cumulare, in un unico periodo, le ferie di due anni.

Per ogni giorno di ferie i lavoratori con retribuzione mensile percepiranno la normale retribuzione, quelli con retribuzione ad ore percepiranno una retribuzione pari ad 1/6 dell'orario settimanale per ogni giorno di ferie godute.

### PERMESSI (art. 19 e 20)

Il lavoratore ha diritto a fruire di **permessi retribuiti** nei seguenti casi:

- per effettuare visite mediche documentate, quando l'orario della visita coincide, anche parzialmente, con l'orario di lavoro: fino ad un massimo di 16 ore annue per i lavoratori conviventi (ovvero 12 per i lavoratori assunti in convivenza con orario fino a 30 ore settimanali) e 12 ore annue per i lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali;
- per le incombenze legate al rinnovo del permesso di soggiorno e per le pratiche di ricongiungimento familiare quando l'orario degli appuntamenti coincide, anche parzialmente, con l'orario di lavoro: fino ad un massimo di 16 ore annue per i lavoratori conviventi (ovvero 12 per i lavoratori assunti in convivenza con orario fino a 30 ore settimanali) e 12 ore annue per i lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali;
- in caso di decesso di un familiare (fino al 2° grado di parentela): 3 giorni di calendario;
- al lavoratore padre per la nascita di un figlio: *giorni previsti dalla normativa vigente (per il 2022 dieci giorni obbligatori da utilizzare entro i 5 mesi del bambino).*

I lavoratori a tempo pieno (54 ore settimanali) con contratto indeterminato che lavorano presso lo stesso datore di lavoro da almeno 6 mesi, possono usufruire ogni anno di 40 ore di permesso retribuito, per frequentare *corsi di formazione professionale* per collaboratori o assistenti familiari. *Il monte ore è aumentato a 64 ore se i corsi sono riconosciuti dall'Ente bilaterale Ebincolf.*

Tale monte ore potrà essere utilizzato anche per la frequenza di attività formative previste per il rinnovo dei titoli di soggiorno.

I lavoratori potranno inoltre fruire di **permessi non retribuiti per un massimo di 12 mesi** previo accordo tra le parti.

### ASSENZE (art.21)

Le assenze non giustificate entro il **quinto** giorno (es. mancato rientro da ferie e/o maternità nei termini previsti) sono considerate giusta causa di licenziamento, che può avvenire solo se prima è stata contestata l'assenza con lettera scritta.

### MALATTIA (art.27)

In caso di malattia il lavoratore deve avvisare tempestivamente il datore di lavoro ed è necessario il certificato medico (non obbligatorio per i conviventi salvo non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro).

#### **conservazione del posto di lavoro**

- per anzianità fino a 6 mesi = 10 giorni di calendario
- per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni = 45 giorni di calendario
- per anzianità oltre 2 anni, =180 giorni di calendario

#### **Indennità economica per malattia**

- per anzianità fino a 6 mesi = 8 giorni complessivi nell'anno
- per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni = 10 giorni complessivi nell'anno
- per anzianità oltre 2 anni = 15 giorni complessivi nell'anno

#### **L'indennità di malattia è a carico del datore di lavoro nella seguente misura**

(spetta anche il compenso sostitutivo di vitto e alloggio se non fruito)

- 50%, fino al 3° giorno consecutivo di assenza,
- 100% dal 4° giorno in poi (fino al raggiungimento del numero di giorni da retribuire in relazione all'anzianità di servizio).

### INFORTUNIO (art. 29)

Il lavoratore dovrà avvisare tempestivamente il datore di lavoro in caso di infortunio e produrre regolare certificazione medica. Il datore di lavoro dovrà, **entro 48 ore dall'evento o dalla ricezione del certificato medico**, inoltrare regolare denuncia di infortunio all'INAIL nonché inviarne copia all'Autorità di Pubblica Sicurezza del luogo dove è avvenuto l'infortunio.

Se l'evento ha portato al decesso del lavoratore la comunicazione all'INAIL va fatta entro 24 ore.

Durante il periodo di assenza per infortunio il lavoratore ha diritto a:

**conservazione del posto di lavoro**

- per anzianità fino a 6 mesi = 10 giorni di calendario
- per anzianità da 7 mesi a 2 anni = 45 giorni di calendario
- per anzianità oltre 2 anni = 180 giorni di calendario

**indennità economica**

- il giorno dell'infortunio e i successivi 3 sono a carico del datore di lavoro,
- dal 4° giorno l'indennità è corrisposta dall'INAIL

Va corrisposta l'indennità sostitutiva di vitto/alloggio qualora non ne fruisca.

**MATERNITA' (art.25)**

La lavoratrice avviserà il datore di lavoro dello stato di gravidanza consegnandogli il certificato medico con indicata la data presunta del parto. Dall'inizio della gravidanza e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice non potrà essere licenziata salvo che per giusta causa. Le dimissioni della lavoratrice sono valide solo se comunicate in forma scritta (non è tenuta al preavviso). Durante il periodo di assenza per maternità la relativa indennità è corrisposta dall'INPS. Il **datore di lavoro deve garantire la maturazione e la contestuale liquidazione dei ratei di tredicesima, TFR e la maturazione delle ferie.**

Astensione obbligatoria indennizzabile	Indennità di maternità
> 2 (1) mesi prima del parto > 3 (4) mesi dopo il parto  L'astensione facoltativa alla lavoratrice NON è dovuta, ma può chiederla il padre	Pagata dall'INPS con 80% della retribuzione convenzionale a condizione che siano versati 52 contributi settimanali nei 2 anni precedenti o 26 nel precedente

**MATRIMONIO (art.24)**

Spetta un congedo retribuito pari a 15 giorni di calendario a carico del datore di lavoro; a scelta del lavoratore il congedo può essere fruito anche non in coincidenza della data del matrimonio, purché entro un anno dallo stesso e in costanza dello stesso rapporto di lavoro.

**TRASFERTE (art.33)**

Il lavoratore convivente, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a seguire la persona alla cui assistenza è addetto in trasferta o soggiorno temporaneo in altro comune; il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese eventualmente sostenute nonché alla percezione di una diaria giornaliera pari al 20% della retribuzione minima tabellare (la diaria non è dovuta qualora l'obbligo di seguire l'assistito sia stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione).

**TREDICESIMA (art.39)**

Al lavoratore, in occasione del Natale e comunque entro il mese di dicembre, spetta una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione maggiorata dell'indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

La mensilità matura in base ai mesi di lavoro per frazioni pari o superiori a 15 giorni, ed anche durante assenze retribuite per malattia, infortunio, maternità. Non matura per aspettative, assenze e permessi non retribuiti.

**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO E TFR (art. 40 e 41)**

La comunicazione va effettuata sempre in **forma scritta**. Il rapporto può essere risolto da ciascuna delle parti nel rispetto delle regole che seguono:

**per rapporto di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali:**

- fino a 2 anni di anzianità: 8 giorni
- oltre i 2 anni di anzianità: 15 giorni

**per rapporto di lavoro superiore alle 25 ore settimanali:**

- fino a 5 anni di anzianità: 15 giorni

- oltre i 5 anni di anzianità: 30 giorni

I giorni di preavviso indicati, vanno computati sempre di calendario.

In caso di dimissioni del lavoratore i termini sono ridotti al 50%.

I termini di preavviso sono raddoppiati nel caso di licenziamento prima del trentunesimo giorno successivo al termine del congedo per maternità.

Il TFR deve essere liquidato a termine del rapporto di lavoro e indicativamente corrisponde ad una mensilità per ogni anno di servizio prestato. Sono possibili una volta l'anno del 70% o mensilmente se concordato tra le parti.

CASSA COLF (art.50)

Fornisce prestazioni assistenziali a **Lavoratori** e **Datori** domestici. E' finanziata con la trattenuta di **0,06 €** per ogni ora retribuita, di cui **0,02 €** a carico del lavoratore, tramite avviso PagoPA dei contributi trimestrali. Le prestazioni decorrono solo dopo **un anno** e aver versato almeno **25 €**, e prevedono: per il **Lavoratore**, il rimborso dei **tickets** sanitari, il **ricovero** ospedaliero e la **convalescenza**; per il **Datore** l'assicurazione a copertura dei rischi Inail in caso di decesso o invalidità permanente del proprio dipendente e il contenzioso

CONTRIBUTI INPS 2024 – senza contributo addizionale

<b>Retribuzione oraria effettiva</b>	<b>Contributo orario con CUAF</b>	<b>Contributo orario senza CUAF</b> (rapporto tra coniugi, parenti e affini conviventi)
<b><i>Fino a 24 ore settimanali</i></b>	<b><i>Euro/ora</i></b>	<b><i>Euro/ora</i></b>
Fino a 9,40 € l'ora	1,66 (0,42)	1,67 (0,42)
Oltre 9,40€ fino a 11,45 € l'ora	1,88 (0,47)	1,89 (0,47)
Oltre 11,45 € l'ora	2,29 (0,57)	2,30 (0,57)
Più di 24 ore settimanali	1,21 (0,30)	1,22 (0,30)

I contributi orari, **con o senza CUAF**, sono pagati trimestralmente dal Datore dal 1 al 10 del trimestre successivo, tramite avviso PagoPA. Tra parentesi la parte a carico del Lavoratore. Sono rivalutati annualmente. Non si versano per: maternità, infortunio a carico Inail, aspettativa e assenze non retribuite.