



# **Circolare Informativa**

## **n°53/2013**

# ***Il lavoro domestico: aspetti generali e qualifica del rapporto***



---

## **INDICE**

<b>Premessa</b>	<i>pag.3</i>
<b>1) Inquadramento normativo</b>	<i>pag. 3</i>
<b>2) Il contratto di lavoro domestico: caratteristiche e requisiti</b>	<i>pag.4</i>
<b>3) Lavoratori domestici comunitari ed extracomunitari: procedura di assunzione</b>	<i>pag.4</i>
<b>4) Lavoro minorile - assunzione</b>	<i>pag.8</i>
<b>5) Periodo di prova, orario di lavoro e lavoro straordinario</b>	<i>pag.9</i>
<b>6) Lavoro a tempo determinato e lavoro ripartito o job sarin</b>	<i>pag.9</i>
<b>7) Lavoratori domestici e disciplina contributiva e previdenziale</b>	<i>pag.10</i>
<b>8) Lavoratori domestici ed altri istituti contrattuali</b>	<i>pag.11</i>
<b>9) I diritti dei lavoratori domestici in regola</b>	<i>pag.11</i>
<b>10) Dimissioni, licenziamento e tfr</b>	<i>pag.12</i>
<b>11) Malattia, infortunio e maternità</b>	<i>pag.13</i>
<b>12) Trasferta e trasferimenti</b>	<i>pag.14</i>

---



## **Premessa**

Si definisce “*lavoro domestico*” l’attività lavorativa prestata *esclusivamente per le necessità della vita familiare del datore di lavoro*.

A titolo meramente esemplificativo rientrano nella categoria di collaboratori domestici:

- il personale addetto alle normali incombenze familiari quali: colf, assistenti familiari, badanti, camerieri, cuochi, baby-sitter e governanti;
- i lavoratori addetti ai servizi indirizzati al nucleo familiare quali: giardinieri, autisti e segretari privati.

Si evince come tali mansioni possono essere svolte anche all’interno di un normale rapporto di lavoro subordinato, pertanto *l’elemento che differenzia un rapporto di lavoro subordinato da un rapporto di lavoro domestico è dato dal soggetto cui sono indirizzate le prestazioni*.

E’ chiaro che, *si parla di collaboratore domestico qualora il soggetto svolge l’attività lavorativa nella casa abitata esclusivamente dal datore di lavoro e dalla sua famiglia*, diversamente si parlerà di lavoratore subordinato.

Premesso ciò, si osserva come l’istituto del lavoro domestico presenti delle caratteristiche particolari che lo contraddistinguono dagli altri rapporti.

*Pertanto, col nostro approfondimento cercheremo di tracciare dei confini in modo da chiarire eventuali dubbi e criticità di tale fattispecie contrattuale.*

## **1) Inquadramento normativo**

L’Istituto del lavoro domestico viene disciplinato dagli artt. 2240-2246 del c.c. unitamente ai principi costituzionali di cui agli artt.36 e 38 (*equa retribuzione ed assistenza sociale*), alle convenzioni a agli usi, laddove più favorevoli al prestatore di lavoro.

Tali previsioni codicistiche e costituzionali hanno rappresentato la base giuridica del rapporto di lavoro domestico che, trova la sua prima regolamentazione organica e normativa nella Legge n.339/1958 “*Tutela del rapporto del lavoro domestico*”.

Ai sensi dell’art.2242 del c.c. e dell’art. 6 della L. n. 339/1958, *il datore di lavoro deve garantire al lavoratore domestico la retribuzione pattuita e proporzionata a quantità e qualità del lavoro prestato ed alle condizioni stabilite*.

Il datore ha il dovere di fornire al lavoratore in caso di **convivenza familiare, il vitto e l’alloggio**, altresì ha il **dovere di assicurare il lavoratore all’INPS e all’INAIL** qualunque sia la durata dell’attività lavorativa, anche se il lavoro è saltuario e discontinuo ed il lavoratore è già assicurato per altra attività (lavoro dipendente presso altri datori, pensionati, ecc.).

Il lavoratore, invece, ha l’obbligo di prestare la propria attività con la dovuta **diligenza**, secondo la necessità e gli interessi della famiglia per la quale lavora e deve mantenere un atteggiamento di rispettosa **subordinazione e di riservatezza** per la vita privata della stessa.

## 2) **Il contratto di lavoro domestico: caratteristiche e requisiti**

Preliminarmente, va chiarito che il lavoro domestico è a tutti gli effetti un rapporto di lavoro subordinato e pertanto trovano applicazione tutte le disposizioni normative del caso.

L'art.1 della Legge n.339/1958 precisa che, il rapporto di lavoro domestico ha ad oggetto la prestazione di servizi direttamente interconnessi al funzionamento della vita familiare, difatti, la disposizione normativa parla di *“addetti al funzionamento della vita familiare”*.

Tale locuzione riveste un'importanza determinante sia per meglio inquadrare la figura del collaboratore familiare che per identificare lo *status* di datore.

Andiamo ad individuare quali sono i requisiti che identificano la fattispecie del lavoro domestico:

### **Coabitazione**

Secondo Dottrina e Giurisprudenza, affinché si possa parlare di prestazione lavorativa domestica è necessario che sia identificabile una *convivenza familiare* con il datore, pertanto il lavoratore dovrà rendere la prestazione sulla base di regole, usi e consuetudini di familiarità ed in linea con gli obiettivi comuni, prescindendo dal fatto che la prestazione possa essere svolta a tempo pieno o, parziale.

### **Scopo di lucro.**

Altra caratteristica del lavoro domestico è *l'assenza dello scopo di lucro da parte del datore*.

### **Identificazione del datore**

Essendo la prestazione di lavoro domestico un'attività diretta al funzionamento della vita familiare, è facilmente intuibile che i datori di lavoro sono *i nuclei familiari*, intesi quale insieme di soggetti che vivono in regime di convivenza e legati da vincolo affettivo e di reciproca e mutua assistenza.

Va da sé che, anche il singolo individuo può identificarsi quale datore di lavoro ed essere destinatario della prestazione domestica.

## 3) **Lavoratori domestici comunitari ed extracomunitari: procedura di assunzione**

Con riguardo alla procedura di assunzione è necessario fare una distinzione sulla base della provenienza del lavoratore ovvero, se trattasi di lavoratore italiano o, appartenente ai Paesi membri dell'UE ovvero se trattasi di lavoratore extracomunitario ed anche in quest'ultimo caso le procedure sono diverse a seconda che il lavoratore sia in possesso o meno del permesso di soggiorno.

### **Lavoratori italiani e/o appartenenti ai Paesi membri dell'UE**

Preliminarmente va detto che, in virtù del principio di libera circolazione e soggiorno all'interno degli Stati membri, i cittadini comunitari possono essere assunti direttamente come lavoratori domestici senza particolari vincoli e seguendo l'*iter* ordinario ovvero, *il lavoratore domestico, sia di nazionalità italiana che di paesi facenti parte dell'UE, può essere assunto previa definizione degli elementi caratteristici del rapporto di lavoro, nella specie le parti dovranno stipulare un contratto in forma*

Pagina 4 di 14

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



*scritta (lettera di assunzione) contenente tutti gli elementi caratterizzanti del rapporto. (retribuzione, ferie, orario di lavoro ecc..)*

### **Lavoratore extracomunitario in possesso di regolare permesso di soggiorno**

Riguardo al lavoratore domestico extracomunitario in possesso di un valido permesso di soggiorno e regolarmente residente in Italia trovano applicazione le disposizioni di legge e di contratto valide per i lavoratori italiani, pertanto il lavoratore straniero può essere assunto con qualsiasi tipologia contrattuale anche con il contratto a termine.

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore domestico extracomunitario e regolarmente soggiornante in Italia, è indispensabile verificare che il soggetto sia in possesso di un valido permesso di soggiorno ovvero, che **il permesso di soggiorno presenti i requisiti necessari ai fini della regolarità, nel senso che deve essere rilasciato per una delle seguenti cause:**

- **motivi di lavoro non stagionale;**
- **motivi familiari;**
- **motivi di studio;**
- **asilo politico;**
- **motivi umanitari e protezione sociale.**

Una volta accertata la regolarità del permesso di soggiorno, occorre richiedere i documenti previsti per un qualsiasi lavoratore cittadino italiano.

E' importante sottolineare che, nell'ipotesi di lavoratore sprovvisto di un regolare permesso di soggiorno, il datore non può procedere all'assunzione ordinaria bensì, dovrà seguire la procedura specifica per i lavoratori extracomunitari residenti all'estero e, quindi attendere l'emanazione del Decreto flussi.

**Ai fini sanzionatori, il datore che assume alle proprie dipendenze un lavoratore extracomunitario sprovvisto del permesso di soggiorno è punito con la reclusione da 6 mesi a 3 anni e con una multa pari ad €5.000,00 per ciascun lavoratore irregolare occupato oltre, alla massimizzazione per il lavoro nero.**

Ritornando all'iter procedurale **da seguire ai fini dell'assunzione** di un lavoratore domestico extracomunitario in possesso di regolare permesso di soggiorno precisiamo che, **a far data dal 29 gennaio 2009 è stato abrogato l'obbligo per il datore di lavoro domestico di comunicare ai Centri per l'impiego l'assunzione, la cessazione, la trasformazione e la proroga del rapporto di lavoro domestico, pertanto il datore di lavoro si limiterà ad effettuare la comunicazione all'INPS utilizzando i servizi telematici messi a disposizione sul portale dell'Istituto.**

**Successivamente, sarà l'Istituto previdenziale a trasmettere le comunicazioni ai servizi competenti, al Ministero del Lavoro, all'INAIL ed alla Prefettura.**

Le tempistiche da rispettare riguardo alle comunicazioni sono le stesse di quelle previste per la generalità dei rapporti di lavoro, difatti l'assunzione deve essere comunicata all'INPS **entro le ore 24 del giorno precedente a quello di instaurazione del rapporto di lavoro, laddove vadano comunicate delle variazioni del rapporto di lavoro quali proroga, trasformazione o, cessazione, l'obbligo della comunicazione deve essere assolto entro i cinque giorni dalla manifestazione dell'evento.**

Nell'ipotesi di omessa o ritardata presentazione della comunicazione sono previste delle



specifiche sanzioni.

Dal 1 aprile 2011 è stata abolita la possibilità di presentare all'INPS le comunicazioni in forma cartacea, pertanto, ***a partire da tale data la presentazione delle comunicazioni obbligatoria deve avvenire esclusivamente tramite uno dei seguenti canali:***

- ***via telematica tramite il portale INPS:***
- ***tramite Contact Center;***
- ***soggetti abilitati.***

### **Lavoratori extracomunitari “non” in possesso del permesso di soggiorno ed ancora residenti nel loro Paese d’origine**

Ogni anno il “Decreto Flussi” individua il numero massimo di lavoratori extracomunitari (*quote*) relativamente ai quali verrà concesso il permesso di soggiorno per motivi di lavoro, pertanto il datore di lavoro che intenda instaurare un rapporto di lavoro domestico con un cittadino extracomunitario dopo aver atteso la pubblicazione in G.U. del decreto anzidetto, dovrà compilare la relativa domanda di accesso alle quote.

Le domande di accesso potranno essere inviate unicamente a partire dal giorno stabilito dal decreto, non saranno considerate valide le domande trasmesse precedentemente a tale giorno.

Va ulteriormente specificato che, le quote vengono assegnate sulla base dell’ordine cronologico di arrivo delle domande, pertanto è fondamentale trasmettere tempestivamente la domanda in modo da ottenere l’assegnazione della quota.

Successivamente all’assegnazione della quota, il datore compilerà la domanda di ***nulla osta*** allo Sportello Unico per l’Immigrazione della provincia dove si svolgerà la prestazione lavorativa.

Tale domanda andrà redatta con modalità telematica seguendo le istruzioni sul sito del Ministero dell’Interno.

La domanda di nulla osta dovrà contenere:

- le generalità del titolare e la sede di lavoro, ovvero il luogo dove verrà resa la prestazione lavorativa;
- nell’ipotesi di richiesta nominativa andranno specificamente indicate le generalità del lavoratore straniero che si vuole assumere;
- il numero di lavoratori da assumere;
- l’indicazione dell’alloggio offerto, supportata dal certificato di idoneità alloggiativa. Il suddetto certificato va richiesto anche laddove il lavoratore domestico alloggerà presso l’assistito per svolgere le mansioni di assistente alla persona ;
- la dichiarazione del rispetto del CCNL di categoria e l’impegno ad assicurare allo straniero il trattamento retributivo ed assicurativo normativamente previsto;
- la dichiarazione della capacità economica del datore, stabilita dalla circolare del welfare n. 1 del 25 gennaio 2005 la quale prevede che ***“il reddito annuo al netto dell’imposta posseduto dal datore, deve essere pari al doppio dell’ammontare della retribuzione annuale (oltre al vitto e alloggio) da corrispondere al lavoratore, aumentata dei relativi contributi”.*** ***Sono esenti dall’autocertificazione relativa alla capacità economica i datori di lavori affetti da***



***patologie o handicap che limitano l'autosufficienza;***

- l'impegno a sopportare le spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel paese di provenienza ed a comunicare ogni variazione concernente il rapporto di lavoro.

Dopo la compilazione da parte del datore di lavoro della domanda di nulla osta, si procede all'accertamento dei requisiti necessari per l'accoglimento della stessa, pertanto lo Sportello Unico sentito il parere favorevole del Questore circa l'assenza di motivi ostativi e dopo aver verificato l'esistenza dei requisiti minimi contrattuali e della capienza reddituale del datore, comunicherà i dati in possesso alla DPL in modo da consentire alla stessa di verificare la disponibilità con le quote di ingresso stabilite dal decreto flussi.

Della procedura in atto viene informato anche il Centro per l'Impiego competente, il quale dovrà - *in base alle sue competenze* - verificare l'eventuale disponibilità al lavoro da parte di lavoratori già iscritti nelle liste e qualora vi siano dichiarazioni favorevoli allo svolgimento della prestazione lavorativa da parte di soggetti residenti sull'intero territorio nazionale la procedura concernente l'ingresso del lavoratore straniero viene sospesa in attesa della volontà del datore, il quale potrà accettare le disponibilità offerte dal Centro per l'Impiego oppure, rifiutarle ed in quest'ultimo caso l'istanza viene respinta e archiviata.

***Durante l'iter procedurale, laddove uno degli Uffici interessati dovesse accertare la presenza di eventuali cause ostative, lo Sportello Unico per l'Immigrazione rigetta l'istanza, diversamente, nel caso non dovessero esserci problematiche, lo Sportello Unico richiede telematicamente all'Agenzia delle entrate l'attribuzione del codice fiscale con cifra esclusivamente numerica.***

Ottenuto il parere favorevole, il datore di lavoro viene chiamato per la consegna del nulla osta e la firma del contratto, il tutto verrà poi trasmesso telematicamente agli Uffici Consolari.

Il nulla osta al lavoro subordinato ha una validità di sei mesi, durante i quali il lavoratore straniero è tenuto a richiedere il visto all'Autorità consolare del Paese di residenza.

Successivamente, gli Uffici consolari del Paese di residenza comunicano al lavoratore la proposta di contratto e rilasciano il visto d'ingresso entro 30 giorni dando comunicazione al ministero dell'Interno, al Ministero del Lavoro, all'INPS e all'INAIL.

Terminato tale *iter*, il lavoratore viene autorizzato ad entrare in Italia ed entro 8 giorni dall'ingresso deve recarsi presso lo Sportello Unico competente per la firma del contratto di soggiorno e la richiesta del permesso di soggiorno

**Senza questo passaggio, il lavoratore sarà considerato irregolarmente presente sul territorio nazionale.**

Dopo essersi presentato agli Uffici competenti si apre una nuova fase procedurale, pertanto lo Sportello unico dovrà verificare la piena rispondenza fra il visto rilasciato dall'Autorità consolare ed i dati anagrafici del lavoratore.

Successivamente viene consegnato il certificato di attribuzione del codice fiscale e si procede alla sottoscrizione del contratto di soggiorno, una copia del contratto di soggiorno verrà trasmessa alla Questura.

Terminata questa fase e ritirato il modulo per la richiesta del permesso di soggiorno, il lavoratore dovrà spedire l'intera documentazione ritirata e l'Ufficio postale rilascerà una ricevuta con due codici



identificativi attraverso i quali il lavoratore potrà conoscere lo stato della sua pratica collegandosi direttamente *on-line*.

Successivamente la Questura competente convocherà il lavoratore straniero per i rilievi dattiloscopici e darà un successivo appuntamento per la consegna del permesso.

L'ultima fase che regolarizza la posizione dello straniero soggiornante in Italia per motivi di lavoro è il rilascio del permesso di soggiorno:

***La durata è quella stabilita dal contratto di soggiorno, ad ogni modo non potrà superare:***

- ***9 mesi relativamente ai contratti di lavoro stagionale;***
- ***12 mesi relativamente ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;***
- ***24 mesi relativamente ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.***

***E' necessario sottolineare che qualora il lavoratore straniero sia convivente, il datore di lavoro è obbligato a darne comunicazione entro 48 ore all'Autorità di Pubblica Sicurezza.***

***Altresì, deve denunciare la presenza del lavoratore presso la propria abitazione all'Anagrafe del Comune di residenza entro 20 giorni.***

#### **4) Lavoro minorile**

Non è ammessa l'assunzione di minori di 16 anni.

Ai sensi della Legge n. 977/1967, il lavoratore:

- deve aver compiuto almeno **16 anni di età ed aver concluso il periodo di istruzione scolastica obbligatoria che ricordiamo essere pari a 10 anni** così la nota n.9799/2007 del Ministero del Lavoro;
- lo svolgimento delle mansioni deve essere compatibile con la tutela della salute del minore;
- il lavoro domestico non deve comportare la trasgressione dell'obbligo scolastico.

Precedentemente era richiesto un **certificato di idoneità al lavoro** rilasciato a seguito di visita medica preventiva effettuata dall'ASL, **con l'avvento dell'art.42 del D.L. "del Fare" convertito nella Legge n.98/2013 sono state abolite le visite mediche preventive relativamente all'assunzione di minori, apprendisti e pubblici dipendenti.**

Il lavoratore minore non può superare le 8 ore giornaliere di lavoro e le 40 ore settimanali e non può svolgere lavoro notturno.

Inoltre, il datore di lavoro che intende assumere un ***minore come convivente***, deve farsi rilasciare ***da parte dal soggetto che esercita la potestà genitoriale una dichiarazione scritta di consenso, vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore.***

Il datore di lavoro è obbligato ad avere una particolare cura del lavoratore minore, nonché il rispetto della sua personalità fisica, morale e professionale.

La Legge n.977/1967 prevede una particolare disciplina con riguardo all'istituto dei riposi e delle ferie relativamente al soggetto lavoratore minore.





## 5) **Periodo di prova, orario di lavoro e lavoro straordinario**

### Periodo di prova

L'art.2096 del c.c. statuisce che l'assunzione del lavoratore può prevedere il patto di prova, il quale deve risultare da atto scritto *ad substantiam*, e deve essere sottoscritto dalle parti e consegnato al lavoratore prima dell'assunzione.

Durante tale periodo, ciascuna delle parti può recedere senza alcun obbligo di preavviso, con il pagamento a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.

Il CCNL "Collaboratori domestici" prevede il seguente periodo di prova in relazione alla categoria di inquadramento contrattuale:

- 30 giorni di lavoro effettivo, per i lavoratori inquadri nei livelli D e D Super;
- 8 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori inquadrati negli altri livelli.

### Orario di lavoro

Il D.Lgs. n.66/2003 che ha recepito la direttiva n.93/104/CE regola l'orario di lavoro.

Va specificato che, non tutte le disposizioni contenute nel decreto si applicano ai lavoratori domestici e ciò a seguito delle peculiarità di tale rapporto, il quale presenta delle particolari caratteristiche rispetto al classico rapporto di lavoro subordinato.

La durata normale dell'orario viene stabilita dalle parti salvo i limiti di cui all'art.15 del CCNL "Collaboratori familiari" che risultano essere i seguenti:

- 10 ore giornaliere per un totale di 54 ore settimanali, con riguardo ai lavoratori domestici conviventi;
- 8 ore giornaliere per un totale di 40 ore settimanali, con riguardo ai lavoratori domestici non conviventi.

### Lavoro straordinario

Per lavoro straordinario deve intendersi quello prestato oltre il normale orario di lavoro ed il CCNL di categoria, indica le maggiorazioni retributive da applicare.

## 6) **Lavoro a tempo determinato e lavoro ripartito o job sharing**

### Lavoro a tempo determinato

Ai rapporti di lavoro domestici si applica in toto la disciplina relativa ai rapporti di lavoro a tempo determinato di cui al D.Lgs. n.368/2001 e successive modifiche.

Pertanto, è possibile l'assunzione a termine nel rispetto della normativa vigente in materia ed a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

L'assunzione deve essere obbligatoriamente formalizzata mediante atto scritto, con scambio fra le parti della lettera di assunzione nella quale andranno specificate le ragioni giustificatrici.

### Lavoro ripartito o job sharing

Viene consentito l'utilizzo dell'Istituto del lavoro ripartito, mediante il quale due lavoratori



assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Nel contratto devono essere indicati il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore, nonché la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori.

Fatte salve eventuali diverse intese fra le parti contraenti, ***i due lavoratori hanno facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni fra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dei rispettivi orari di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posta in capo all'altro obbligato.***

Il trattamento economico e normativo di ciascuno dei due lavoratori è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita da ciascuno di essi.

**Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate.**

Salvo diverse intese fra le parti, **le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.**

Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro o su proposta dell'altro prestatore di lavoro, quest'ultimo si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, interamente o parzialmente ed in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato.

## **7) Lavoratori domestici e disciplina contributiva e previdenziale**

A seguito dell'iscrizione, l'Istituto previdenziale apre una posizione assicurativa a favore del lavoratore domestico.

Riguardo ai contributi, gli stessi vengono versati relativamente a tutte le ore retribuite, sommando alle ore effettivamente lavorate quelle retribuite a titolo di ferie, malattia, maternità, festività infrasettimanali.

Il versamento contributivo avviene trimestralmente entro il giorno dieci del mese successivo al trimestre di riferimento .

Sulla base delle comunicazioni ricevute, l'Istituto previdenziale procede direttamente al calcolo dei contributi dovuti e a darne comunicazione al datore di lavoro attraverso l'invio di un numero di bollettini precompilati (MAV) per tanti trimestri dell'anno quanti sono, rispetto alla data della denuncia.

A far data dal 1° aprile 2011, i contributi dovuti dal datore di lavoro domestico dovranno essere versati unicamente con le seguenti modalità:

- **Presso tabaccherie "Reti Amiche"**: rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito "Reti Amiche" (sportelli postali, tabaccherie che espongono il logo "Servizi INPS");
- **pagamento home-banking**: per i clienti/titolari del servizio Banca via internet gruppo Unicredit Spa;
- **pagamento on-line**: sul sito Internet [www.inps.it](http://www.inps.it) utilizzando la carta di credito;
- **contact center**: numero verde gratuito 803.164, utilizzando la carta di credito.

A riguardo l'INPS con il messaggio n.10289 del 26 giugno scorso, comunica di aver messo a

disposizione dei datori di lavoro domestico e dei soggetti abilitati in possesso del PIN una nuova *funzionalità*, la quale permette di esprimere la volontà di ricevere o meno i MAV cartacei al domicilio del datore di lavoro.

Tale volontà deve essere espressa:

- all'atto dell'iscrizione di un nuovo rapporto di lavoro oppure,
- in fase di variazione di un rapporto di lavoro attivo.

L'Istituto precisa che, è possibile in qualsiasi momento, ripristinare la scelta precedente ovvero, riattivare il servizio di invio di comunicazione e di bollettini MAV.

## **8) Lavoratori domestici ed altri istituti contrattuali**

### **Tredicesima**

In occasione delle festività natalizie, i datori di lavoro devono corrispondere ai lavoratori domestici la tredicesima mensilità che ricordiamo corrispondere ad un dodicesimo della retribuzione annuale.

La tredicesima matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro e maternità, limitatamente al periodo di conservazione del posto di lavoro e per la parte non liquidata dagli organismi preposti.

Laddove il lavoratore domestico collabori per più famiglie, ogni datore di lavoro sarà tenuto a calcolare la quota di tredicesima sulla base della retribuzione oraria corrisposta.

### **Ferie**

Prescindendo dall'orario di lavoro per ogni anno di servizio presso lo stesso datore, il lavoratore domestico ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (*escluse le domeniche e le festività infrasettimanali*), da godere in considerazione delle esigenze del datore, nel periodo giugno-settembre.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore per ogni giornata, un ventiseiesimo della retribuzione mensile, comprensiva della eventuale indennità sostitutiva per il vitto e per l'alloggio.

## **9) I diritti dei lavoratori domestici in regola**

Grazie ai versamenti effettuati all'istituto previdenziale dal datore di lavoro, il lavoratore domestico sia italiano che straniero può beneficiare delle prestazioni assicurative e pensionistiche, sempreché sia in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.

### **Assegno per il nucleo familiare (Anf)**

I lavoratori comunitari hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare per sé e per i propri familiari residenti nel paese d'origine o in un paese convenzionato.

I lavoratori extracomunitari (*ad eccezione di quelli con contratto di lavoro stagionale*) hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare nei seguenti casi:

- ***unicamente per i familiari residenti in Italia***, nell'ipotesi in cui il Paese di origine del lavoratore straniero non abbia stipulato con l'Italia una Convenzione in materia di



trattamenti di famiglia;

- **anche per i familiari residenti all'estero**, laddove il Paese di origine del lavoratore abbia stipulato con l'Italia una Convenzione in materia di trattamenti di famiglia;
- **anche per i familiari residenti all'estero**, nel caso in cui il lavoratore straniero - *pur non avendo stipulato il suo Paese d'origine alcuna convenzione con l'Italia* - abbia la residenza legale in Italia e sia stato assicurato nei regimi previdenziali di almeno due Stati membri.

### **La pensione**

I cittadini comunitari che lavorano in Italia e sono in regola con i contributi hanno diritto alle prestazioni pensionistiche (*pensione di vecchiaia, di anzianità, di inabilità e pensione ai superstiti*) con gli stessi requisiti di età e di contribuzione previsti per i cittadini italiani.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore faccia ritorno nel suo Paese o si trasferisca in un altro Paese europeo, prima di aver maturato i requisiti necessari, gli stessi possono essere raggiunti anche continuando a lavorare e provvedendo al relativo versamento previdenziale nel Paese ove si è trasferito.

Difatti, grazie al sistema della "*totalizzazione*", i contributi versati in Italia o in altri Paesi europei vengono sommati allo scopo di assegnare un'unica pensione.

L'importo della pensione viene determinato dalla gestione previdenziale di ogni Paese in proporzione ai contributi versati, secondo il cosiddetto "*sistema pro-rata*".

### **Prestazioni a carico INAIL**

Sono a carico dell'Istituto assicuratore in uno ai lavoratori domestici le seguenti prestazioni:

- Indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta;
- Rendita per inabilità permanente;
- Rendita ed assegno *una tantum* ai superstiti in caso di morte.

### **Prestazioni INAIL connesse ad infortunio:**

Nell'ipotesi di infortunio, l'INAIL risponde:

- della fornitura di protesi e presidi ortopedici;
- delle cure idro-fango-termali e climatiche;
- delle cure mediche e chirurgiche;
- delle cure ambulatoriali in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale

### **Prestazioni a carico del Servizio Sanitario Nazionale (Ssn)**

Sono a carico del Servizio sanitario nazionale tutte le prestazioni collegate all'assistenza sanitaria ovvero prestazioni mediche, farmaceutiche, ospedaliere, ambulatoriali e specialistiche.

## **10) Dimissioni, licenziamento e tfr**

Anche il rapporto di lavoro domestico può cessare per volontà del lavoratore o, del datore di lavoro, ad ogni modo è necessario che si rispetti il preavviso.

**Nell'ipotesi di licenziamento e con riguardo ad un rapporto di lavoro con impegno superiore**

**alle 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere pari a:**

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

**Riguardo ai rapporti di lavoro con impegno fino a 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere pari a:**

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

**I termini suddetti si riducono al 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.**

Nell'ipotesi di mancato preavviso da parte del datore, quest'ultimo dovrà corrispondere al lavoratore un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al preavviso spettante.

Diversamente, nell'ipotesi di dimissione al lavoratore che non esegue la prestazione nel periodo di preavviso verrà trattenuta da parte del datore l'importo che sarebbe spettato nel periodo corrispondente.

Infine, **con riguardo all'iter procedurale nel caso di dimissione o risoluzione consensuale, va seguito quello regolamentato e disciplinato dalla Legge n.92/2012 "Riforma Fornero"** che ricordiamo è stato oggetto di altri approfondimenti.

### **Trattamento di fine rapporto**

Qualora il rapporto di lavoro si concluda per licenziamento o dimissioni, al lavoratore domestico spetta sempre la liquidazione, anche se la prestazione lavorativa viene svolta in maniera saltuaria e/o per poche ore a settimana.

## **11) Malattia, infortunio e maternità**

### **Malattia**

Nell'ipotesi di malattia, il lavoratore deve darne immediata comunicazione al datore.

Durante la malattia, il lavoratore domestico convivente o non convivente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per i seguenti periodi:

- 10 giorni, per anzianità fino a sei mesi;
- 45 giorni, per anzianità da sei mesi a due anni;
- 180 giorni, per anzianità superiori a due anni.

### **Infortunio e/o malattia professionale**

Nell'ipotesi di infortunio durante lo svolgimento della prestazione lavorativa domestica, il datore di lavoro deve denunciare l'incidente all'INAIL secondo la seguente tempistica:

- entro le 24 ore e telegraficamente per gli infortuni mortali;
- entro due giorni dalla ricezione del certificato di infortunio, per gli eventi pronosticati non guaribili in tre giorni;
- entro gli stessi termini deve presentare una denuncia all'autorità di Pubblica Sicurezza;
- deve conservare il posto di lavoro per i seguenti periodi:



- 10 giorni, per anzianità fino a sei mesi;
- 45 giorni, da sei mesi e fino a due anni di servizio;
- 180 giorni, per anzianità di servizio superiori a due anni.

### Maternità

Nell'ipotesi in cui la lavoratrice domestica sia in gravidanza spettano le garanzie e le tutele previste dal D.Lgs. n.151/2001 e successive modifiche.

Pertanto, la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, all'astensione dal lavoro e ad una indennità sostitutiva della retribuzione.

Dall'inizio della gestazione fino al momento della astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice può essere licenziata solo per mancanze gravi che non consentono la prosecuzione del rapporto, nemmeno in via provvisoria.

## **12) Trasferta e trasferimenti**

### Trasferta

Il lavoratore convivente è tenuto, ove richiesto dal datore di lavoro, a recarsi in trasferta, ovvero a seguire il datore di lavoro o la persona alla cui cura egli sia stato addetto, in soggiorni temporanei in altro comune e/o in residenze secondarie.

In tali località il lavoratore fruirà dei riposi settimanali.

Nei casi di trasferta saranno rimborsate al lavoratore le eventuali spese di viaggio che egli abbia direttamente sostenuto.

Sarà inoltre corrisposta al lavoratore una diaria giornaliera pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera, per tutti i giorni nei quali egli sia stato in trasferta, salvo il caso in cui l'obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

### Trasferimento

In caso di trasferimento in altro comune, il lavoratore deve essere preavvisato per iscritto almeno 15 giorni prima.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta per i primi 15 giorni di assegnazione della nuova sede di lavoro, una diaria pari al 20% della retribuzione globale di fatto afferente tale periodo.

Il nostro approfondimento, riteniamo analitico vuole quanto meno chiarire gli aspetti più peculiari della problematica in trattazione.

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari chiarimenti e confronti.

Cordiali saluti

*Cafasso & Figli*  
*Circolari e News del Lavoro*