

**TABELLA C**  
**LAVORATORI NON CONVIVENTI (valori orari)**

<b>A</b>	4,06
<b>AS</b>	4,77
<b>B</b>	5,07
<b>BS</b>	5,38
<b>C</b>	5,68
<b>CS</b>	5,98
<b>D</b>	6,90
<b>DS</b>	7,20

I minimi retributivi vengono rivalutati ogni anno, i valori aggiornati sono reperibili sia sul sito dell'INPS [www.inps.it](http://www.inps.it) che su quello del Ministero del Lavoro [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it). Per ogni biennio di servizio svolto presso lo stesso datore di lavoro spetta al lavoratore uno **scatto di anzianità** pari al 4% della retribuzione effettiva.

**Tredicesima:** ai lavoratori domestici spetta una mensilità di retribuzione aggiuntiva, in tutto e per tutto uguale alla retribuzione mensile concordata, da corrispondere entro il mese di dicembre in occasione del Natale. Se le prestazioni non raggiungono un anno di servizio, verranno corrisposti tanti dodicesimi mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

**Lavoro notturno:** l'attività lavorativa prestata fra le ore 22 e le ore 6 deve considerarsi lavoro notturno e deve essere compensato con una maggiorazione del 20% della retribuzione base oraria concordata. In caso di lavoro ad ore, si considera lavoro notturno quello svolto per almeno 7 ore consecutive che comprendano l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

## SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Dopo l'assunzione ha inizio il rapporto di lavoro, nel corso del quale sorgono diritti e obblighi a capo di datore di lavoro e lavoratore nelle seguenti materie:

### Prospetto paga e CUD

In occasione del pagamento dello stipendio, il datore di lavoro predisporrà (in duplice copia, una per il lavoratore firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro firmata dal lavoratore), un **prospetto paga**, in cui verranno riportate e quantificate tutte le componenti della retribuzione.

Entro il 15 marzo di ogni anno, il datore di lavoro deve inoltre rilasciare, su richiesta del lavoratore, una dichiarazione dalla quale risulti il totale delle somme erogate al lavoratore nell'arco dell'anno: il cosiddetto **CUD (Certificazione unica dei compensi)**, utile ai fini della dichiarazione dei redditi

### FERIE

Ogni lavoratore ha per la Costituzione italiana il diritto irrinunciabile di godere di ferie annuali, cioè un periodo di riposo, libero da attività lavorativa, che permetta il recupero delle energie fisiche e psichiche.

La durata minima delle ferie annuali retribuite che spettano al lavoratore domestico è regolata come segue:

#### Durata minima ferie annuali

	Giorni ferie
<b>Lavoratori ad ore</b>	8
<b>Lavoratori a mezzo servizio</b>	
fino a 5 anni di anzianità	15
oltre 5 anni di anzianità	20
<b>Lavoratori a servizio intero o conviventi</b>	26

Se il rapporto di lavoro non supera l'anno, al lavoratore spettano tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato. Le frazioni di 15 giorni si calcolano come mese intero. Anche il lavoratore in prova matura il diritto alle ferie, i giorni del periodo di prova vanno conteggiati al fine della maturazione del periodo di ferie. Il periodo in cui è possibile utilizzare le ferie maturate nell'anno è **fissato dal datore di lavoro**, generalmente tra giugno e settembre, nel

rispetto delle esigenze del dipendente. Le ferie devono essere godute **nell'arco dell'anno e non possono essere frazionate in più di 2 periodi**. I **lavoratori di cittadinanza non italiana** possono però, con il consenso del datore di lavoro, **accumulare le ferie di un biennio**, se hanno necessità di godere di un periodo di ferie più lungo per tornare in patria in modo non definitivo.

**Attenzione:**

In caso di coincidenza delle ferie con le festività, il periodo feriale si sospende fino al termine delle festività. terminate queste ricomincia a decorrere per il tempo stabilito.

**Le ferie non godute:** i giorni di ferie maturati e non goduti non si perdono. Possono essere spostati ad una data diversa, sempre concordata con il datore di lavoro. In alternativa, ma solo in casi eccezionali e previsti dalla legge, come in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, possono essere retribuiti con un'indennità sostitutiva.

**Interruzione per malattia o infortunio:** se il lavoratore dovesse ammalarsi o subire un infortunio durante le ferie, il periodo di ferie si sospende automaticamente. In questi casi le ferie potranno riprendere a partire da una data nuova, tenendo conto delle esigenze del datore di lavoro.

**Dimissioni o licenziamento:** se il rapporto di lavoro cessa a causa di dimissioni o licenziamento, al lavoratore spettano tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato, anche se non è stato raggiunto un intero anno di servizio. Le frazioni di 15 giorni si calcolano come mese intero.

Le ferie non rientrano nel calcolo dei giorni di **preavviso**, che quindi decorre a partire dal rientro dalle ferie o viene calcolato considerando che ci sono dei giorni di ferie da godere.

Se non sarà possibile usufruire dei giorni di ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve erogare l'**indennità per ferie non godute**. L'indennità giornaliera è pari alla retribuzione di 1 giorno di ferie.

**Retribuzione dei giorni di ferie: se il lavoratore viene pagato su base mensile**, la retribuzione di ogni giorno di ferie è pari a un ventiseiesimo dello stipendio mensile, comprensivo dell'indennità di vitto e alloggio se il lavoratore è convivente.

*Facciamo un esempio:* se il lavoratore ha uno stipendio di 600 euro al

mese, bisognerà dividerlo per 26. Dunque  $€ 600/26 = € 23,08$ . Se è convivente, a questo importo bisognerà aggiungere il valore convenzionale dell'indennità vitto e alloggio, che per il 2008 è pari ad € 4,773. Dunque  $€ 23,08 + € 4,773 = € 27,853$ .

**Se il lavoratore viene pagato su base oraria**, per ottenere il numero di ore equivalente ad un giorno di ferie occorre prendere come riferimento il numero delle ore lavorative del mese precedente e dividerle per 26. Questo importo dovrà essere moltiplicato per la retribuzione oraria convenuta per determinare la retribuzione di ogni giorno di ferie.

*Facciamo un esempio:* se il lavoratore lavora 15 ore a settimana e nel mese precedente ha lavorato complessivamente 62 ore (4 settimane piene e due giorni), bisognerà dividere il totale complessivo per 26, per ottenere il numero di ore equivalente ad un giorno di ferie. Dunque  $62 \text{ ore}/26 = 2,38 \text{ ore}$ . Se consideriamo una paga oraria di 7 euro, bisognerà moltiplicarla per il numero di ore ferie. Dunque ogni giorno di ferie sarà retribuito così:  $€ 7 \times 2,38 = € 16,66$ .

**Attenzione:**

- ***Al lavoratore che usufruisce di vitto e alloggio spetta, per il periodo delle ferie, oltre la retribuzione, anche l'indennità vitto e alloggio convenzionale.***
- ***Se il lavoratore non presta attività lavorative a causa di sospensioni del lavoro extraferiali per esigenze del datore di lavoro, gli dovrà essere corrisposta comunque la retribuzione globale.***

## ASSENZE DAL LAVORO

Le assenze del lavoratore debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. **Le assenze non giustificate entro il 5° giorno** - ove non si verifichino cause di forza maggiore - **sono da considerarsi giusta causa di licenziamento**.

Se il lavoratore si presenta oltre tale periodo il datore di lavoro è dunque libero di considerare il rapporto di lavoro ormai cessato, senza che occorra alcun preavviso, oppure può decidere che questo continui regolarmente. In tal caso nulla sarà dovuto al lavoratore per il periodo di assenza, salvo il caso in cui il datore e il lavoratore decidano di considerarlo periodo di ferie.

## MALATTIA

In caso di malattia, il lavoratore dovrà darne tempestiva notizia al datore di lavoro.

**Il lavoratore non convivente dovrà comprovare la malattia con certifica-**

**to medico.** Questo dovrà indicare il periodo di presunto impedimento al lavoro e dovrà essere spedito al datore di lavoro entro tre giorni dall'evento. Fa fede il timbro postale di partenza.

**Per i lavoratori conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro.**

Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico invece qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi in cui il lavoratore non sia presente nell'abitazione.

**Conservazione del posto:** in caso di malattia, al lavoratore, convivente o non convivente, spetterà la conservazione del posto come segue: Fino a 6 mesi di anzianità 10 giorni di malattia; da 6 mesi a 2 anni 45 giorni di malattia, oltre i 2 anni 180 giorni di malattia.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro sono da calcolarsi nell'anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

**Retribuzione:** durante il periodo di malattia, la retribuzione sarà pari a:

- **fino al terzo giorno consecutivo:** al **50%** della retribuzione globale di fatto;
- **dal quarto giorno in poi:** al **100%** della retribuzione globale di fatto.

Il lavoratore malato ha diritto a ricevere l'indennità sostitutiva convenzionale di vitto e alloggio (qualora per contratto già ne usufruisca) solo nel caso in cui non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro. Il periodo di prova e di preavviso viene sospeso in caso di malattia.

## INFORTUNIO

Il datore di lavoro deve essere tempestivamente avvisato in caso di assenza per infortunio, che deve essere comprovata da relativo **certificato medico** - indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro - da spedire al datore di lavoro entro 3 giorni dall'evento (fa fede il timbro postale).

L'invio del certificato medico non è richiesto per i lavoratori conviventi, salvo il caso in cui ciò sia espressamente richiesto dal datore di lavoro, e nel caso in cui la malattia insorga nel corso delle ferie o in periodi nei quali il lavoratore non è presente nell'abitazione.

**Conservazione del posto di lavoro:** in caso di infortunio, il lavoratore, convivente o non convivente, avrà diritto alla conservazione del posto.

**Retribuzione:** poiché le prestazioni economiche dell'INAIL hanno inizio a partire dal quarto giorno, il datore di lavoro dovrà corrispondere la

retribuzione completa solo per i primi tre giorni. In seguito, la retribuzione viene erogata dall'INAIL.

Il lavoratore infortunato ha diritto a ricevere l'indennità sostitutiva convenzionale di vitto e alloggio (qualora per contratto già ne usufruisca) solo nel caso in cui non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

**Attenzione:** il cittadino extracomunitario sprovvisto di permesso di soggiorno o titolare di un permesso non idoneo a svolgere attività lavorativa, oppure in possesso di un permesso di soggiorno ma comunque irregolare perché non assunto regolarmente, in caso di infortuni **ha comunque diritto all'assicurazione contro gli infortuni**, quindi ad eventuali rendite per invalidità accertate a seguito di un infortunio sul lavoro.

## PERMESSI

Il dipendente ha diritto a godere di permessi retribuiti o non per l'effettuazione di visite mediche documentate (coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro).

Al lavoratore che ne faccia richiesta, dovranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, **permessi di breve durata non retribuiti**. In questo caso, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio. Il lavoratore ha diritto ad un pari a **3 giorni lavorativi di permesso retribuito** in caso di comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado.

Al lavoratore uomo, in caso di nascita di un figlio, spettano **2 giornate di permesso retribuito**.

I lavoratori a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi, possono usufruire di **40 ore di permesso retribuito** all'anno per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori familiari o assistenti domiciliari.

## Congedo matrimoniale

La legge prevede che, in caso di matrimonio, ai lavoratori venga concesso un **congedo retribuito di 15 giorni** di calendario, con diritto al pagamento del compenso sostitutivo convenzionale di vitto e alloggio, ove il lavoratore ne usufruisca.

## Congedo per maternità

Durante il congedo di maternità la legge dà alla lavoratrice-madre **il diritto e l'obbligo di astenersi dal lavoro:**

2 mesi prima del parto + 3 mesi dopo il parto	oppure	1 mese prima del parto + 4 mesi dopo il parto
---	--------	---

Nel secondo caso, la lavoratrice dovrà portare un certificato medico che attesti che la sua gravidanza è regolare e che le condizioni lavorative non sono rischiose per la salute del feto.

Durante questo periodo ha diritto a ricevere un'indennità pari all' **80% della retribuzione media giornaliera** (anticipata dal datore di lavoro) per i giorni di astensione obbligatoria. Questa spetta anche per i periodi di interdizione anticipata disposta per motivi gravi di salute.

Dall'inizio della gravidanza, purchè intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice **non può essere licenziata**, salvo che per giusta causa.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante tale periodo la lavoratrice non è tenuta al preavviso.

Per usufruire del diritto-obbligo del congedo familiare, occorre che la lavoratrice presenti al datore di lavoro e alla sede INPS di residenza:

- **prima dell'inizio del congedo di maternità, e in ogni caso entro il 7° mese di gestazione:** domanda di congedo per maternità delle lavoratrici dipendenti (astensione obbligatoria), (il modulo è scaricabile dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it)), corredata dal certificato medico attestante il mese di gestazione e la data presunta del parto.
- **A seguito del parto ed entro trenta giorni dallo stesso:** il certificato di nascita del figlio oppure la dichiarazione sostitutiva (autocertificazione).

## I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

Il datore di lavoro è tenuto per legge al versamento dei contributi previdenziali INPS a favore del lavoratore domestico, parte dei quali è a carico del lavoratore. Per legge, il datore di lavoro ha il diritto di sottrarre questa quota del contributo dallo stipendio del lavoratore, ma in pratica questo avviene di rado, dato l'importo minimo della quota.

### I bollettini INPS

L'INPS, dopo la denuncia di assunzione, invia al datore di lavoro un blocchetto di bollettini di conto corrente postali prestampati per effettuare i

versamenti trimestrali dei contributi. L'INPS provvede ad inviare i successivi blocchi di bollettini solo su richiesta del datore di lavoro, che può essere inoltrata direttamente agli uffici INPS per telefono (numero tel. 803164), oppure on line dal sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

### Le scadenze per il pagamento dei bollettini

I contributi si pagano trimestralmente come segue:

#### Scadenze versamenti contributi

dal 1 al 10 aprile	<i>lavoro svolto dal</i>	1 gennaio al 31 marzo
dal 1 al 10 luglio	<i>lavoro svolto dal</i>	1 aprile al 30 giugno
dal 1 al 10 ottobre	<i>lavoro svolto dal</i>	1 luglio al 30 settembre
dal 1 al 10 gennaio	<i>lavoro svolto dal</i>	1 ottobre al 31 dicembre

Se l'ultimo giorno utile per il versamento cade di domenica o festivo questo è prorogato di diritto al **primo giorno successivo non festivo**. In **caso di ritardo o di anticipo vengono applicate delle sanzioni**. Inoltre, i versamenti **non possono essere cumulativi**. Per **sanare eventuali ritardi o errori**, bisogna richiedere all'INPS dei **bollettini appositi**.

## FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro domestico può interrompersi per:

- ✓ volontà del lavoratore (**dimissioni**)
- ✓ volontà del datore di lavoro (**licenziamento**)
- ✓ accordo tra le parti (**accordo di cessazione**)
- ✓ scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato.

Alla fine del rapporto, il datore di lavoro dovrà comunicare la cessazione del rapporto e provvedere al pagamento dei contributi.

Esaminiamo in dettaglio.

### LICENZIAMENTO

Il licenziamento è l'atto con il quale il datore di lavoro interrompe il rapporto di lavoro senza accordo con il lavoratore.

Dovrà in ogni caso essere rispettato il termine di preavviso di licenziamento, pena pagamento dell'indennità di mancato preavviso, ma rimane esclusa dal lavoro domestico la reintegrazione del posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo.