25 novembre 2025

LAVORATORI DOMESTICI

Dott. Roberto Garritano

Sommario

Nozione
Normativa e ccnl
Assunzione
Periodo di prova
Trattamento economico e normativo
Simulazione della busta paga
Indennità di vitto ed alloggio
Prospetto paga
Tredicesima mensilità
Prescrizione dei crediti retributivi
Scatti di anzianità malattia, infortunio e gravidanza
Estinzione del rapporto di lavoro
Aspetti previdenziali ed assicurativi

IL CONTESTO DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

Il settore presenta caratteristiche uniche:

tasso di irregolarità superiore al 57%:

- oltre metà dei rapporti è in nero o parzialmente dichiarato.
- forte presenza di lavoratori stranieri;
- elevato turnover e precarietà;
- rapporto fiduciario dentro l'ambiente familiare;
- casi frequenti di contenzioso per retribuzioni, ore lavorate, malattia e licenziamenti.

IL CONTESTO DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

Le recenti **sentenze della Cassazione** confermano che nel lavoro domestico **è ammesso l'utilizzo di registrazioni vocali, screenshot e messaggi come prova per dimostrare l'esistenza del rapporto o le ore lavorate.**

NOVITA'!!!

Il **CCNL 2025–2028**, entrato in vigore il **1° novembre 2025**, **introduce rilevanti innovazioni normative e retributive.**

CRITICITÀ NELLA GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

Irregolarità del rapporto di lavoro

oltre **il 57% dei rapporti è irregolare**.

Conseguenze:

- assenza copertura INAIL e INPS;
- rischio sanzioni;
- invalidità del licenziamento;
- **diritto del lavoratore a ottenere differenze retributive e contributive anche con prove indirette.**

CRITICITÀ NELLA GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

La giurisprudenza (Cass. 2024) ha riconosciuto la validità di:

- registrazioni telefoniche;
- testimonianze dei vicini;
- biglietti, messaggi, fotografie;
- screenshot di conversazioni.

CRITICITÀ NELLA GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

Errato inquadramento contrattuale

uno dei contenziosi più diffusi riguarda la **classificazione sbagliata del livello**.

Esempi tipici:

- badanti che assistono **non autosufficienti** ma inquadrate in **BS** anziché **CS/DS**;
- baby sitter con compiti educativi retribuite come semplice colf;
- collaboratore addetto a pulizie e cucina → livello B, confermato dal Tribunale di Roma n. 2459/2023.

CRITICITÀ NELLA GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

Orario di lavoro, straordinari e registrazione

- **40 ore/settimana** per non conviventi;
- **fino a 54 ore** per conviventi;
- 11 ore consecutive di riposo giornaliero;
- 1 giorno di riposo settimanale;
- mezza giornata aggiuntiva per i conviventi.

La **Corte di Giustizia UE (dicembre 2024)** ha imposto anche ai datori domestici l'obbligo di **registrazione dell'orario di lavoro**.

CRITICITÀ NELLA GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

MALATTIA, PERMESSI E ASSENZE

Frequenti controversie riguardano:

- **mancata retribuzione dei giorni di malattia;**
- **certificati non riconosciuti;**
- **assenze non giustificate che portano al licenziamento per giusta causa.**

Il CCNL prevede, come riportato nel file:
8 giorni retribuiti se anzianità < 6 mesi
10 giorni tra 6 mesi e 2 anni
15 giorni oltre 2 anni

CRITICITÀ NELLA GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

Procedura di licenziamento e preavviso errati

Rapporti ≥ 25 ore / settimana
fino a 5 anni di anzianità → **15 giorni**
oltre 5 anni → **30 giorni**

Rapporti < 25 ore / settimana
fino a 2 anni → **8 giorni**
oltre 2 anni → **15 giorni**

Portieri e custodi con alloggio
30 giorni < 1 anno
60 giorni > 1 anno

Errori comuni:

- **preavviso non rispettato → indennità sostitutiva;**
- **licenziamento orale → nullo;**
- **mancata forma scritta nelle dimissioni.**

CRITICITÀ NELLA GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

Conflitti interculturali e gestione relazionale

- **difficoltà linguistiche;**
- **incomprensioni sulla gestione degli spazi domestici;**
- **fraintendimenti culturali (cibo, religione, modalità di assistenza).**

DISCIPLINA DIFFERENZIATA PER IL LAVORO DOMESTICO

Il rapporto di lavoro domestico si distingue dalla figura generale del rapporto di lavoro svolto nell'impresa per peculiari sue caratteristiche, **in funzione delle quali è differenziata la disciplina giuridica rispetto a quella comune**

NORMATIVA

- **artt. da 2240 a 2246 c.c.**

- **Legge 27 dicembre 1953, n. 940**, che riguarda la corresponsione della tredicesima mensilità al personale addetto ai servizi domestici

- **Legge 2 aprile 1958, n. 339**, che concerne la tutela del rapporto di lavoro domestico concernente gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura

- **D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403**, che regola l'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, nonché dei lavoratori addetti a servizi di riassetto e di pulizia dei locali

CCNL

CCNL 8.09.2020

ACCR 16.01.2023, ACC 18.01.2023, ACC 8.01.2024, …. E ACC 29.01.2025

IMPORTANTE NOVITA'

CCNL 2025/2028 firmato il 28 ottobre 2025, entrerà in vigore il 1° novembre 2025 fino al 31 ottobre 2028

NOZIONE

L'attività svolta dal lavoratore è finalizzata al funzionamento della vita familiare.

Il rapporto di lavoro domestico si configura come un **rapporto di lavoro subordinato**, che si svolge in forma continuativa presso l'abitazione del datore di lavoro e con l'eventuale fruizione del **vitto e** dell'**alloggio**.

Nozione (art. 1, legge 339/1958)

Chi è il lavoratore domestico?

È una persona che svolge il proprio lavoro nell'ambito della famiglia per la cura della casa (colf) **e delle persone** (badante e *baby sitter*).

Chi può assumere un lavoratore domestico?
Una persona fisica, un gruppo familiare o una comunità senza fini di lucro.

Quali requisiti deve avere una persona per essere assunta come lavoratore domestico?
Deve essere un soggetto in età da lavoro, che abbia compiuto i 16 anni di età e che abbia assolto l'obbligo scolastico. Di conseguenza, possono essere anche gli studenti.

CATEGORIE PARTICOLARI

Il rapporto di lavoro è in genere a **tempo indeterminato con la** previsione di **prestazioni a tempo pieno o parziale definite su base** settimanale.

Il Ccnl peraltro prevede le seguenti tipologie particolari di rapporto in relazione a specifiche esigenze familiari:

- ***Prestazioni notturne discontinue di cura alla persona***

- ***Presenza notturna***

Tempo determinato

Part time e studenti lavoratori in regime di convivenza fino a 30 ore

Lavoro somministrato o in affitto

Prestazioni occasionali

PRESTAZIONI NOTTURNE DISCONTINUE DI CURA ALLA PERSONA
(Art. 10)
Questo articolo disciplina una forma particolare e molto usata di lavoro notturno: **l'assistenza notturna con prestazioni discontinue**.
Il CCNL dispone che:
Il personale **espressamente assunto** per discontinue prestazioni notturne, tra le ore **20.00 e le 8.00**, inquadrato:
nel **livello BS** (autosufficienti)
CS o DS (non autosufficienti)
percepisce la retribuzione secondo **Tabella D**, con obbligo – per i non conviventi – di fornire **cena, prima colazione e sistemazione idonea per la notte**.

Altri obblighi importanti:
Riposo di 11 ore consecutive per il personale convivente.

Orario convenzionale contributivo = 8 ore, anche se la prestazione è discontinua.

L’assunzione deve avvenire con **atto scritto**, specificando inizio, fine e carattere discontinuo della prestazione.

📌 **In pratica:**
Si tratta dell’assistenza notturna in cui il lavoratore *non svolge un lavoro continuativo*, ma deve garantire presenza, sorveglianza e interventi limitati.

✅ 4. PRESENZA NOTTURNA “ESCLUSIVA” (SENZA ASSISTENZA)

(Art. 11)
Questa è una seconda forma distinta dal lavoro notturno tradizionale.
Il CCNL stabilisce:
Il personale assunto esclusivamente per **presenza notturna** (senza assistenza) tra le **21.00 e le 8.00**percepisce la retribuzione di **Tabella E**
ed è obbligatorio garantire **completo riposo notturno in alloggio idoneo**.

📌 **In pratica:**
Il lavoratore deve semplicemente *essere presente* nella casa, dormire, e intervenire solo in casi del tutto eccezionali (es. rumori, emergenze).

Non è lavoro: **è presenza**, non va confuso con lavoro notturno.

NOVITA’

Nuova disciplina per la convivenza con orario fino a 30 ore (novità strutturale)
Art. 14 comma 2
Per conviventi livelli **B, B Super, C** e **studenti**, si introduce una forma di convivenza ridotta:
Caratteristiche:
massimo **30 ore settimanali**
articolazione obbligatoria dell’orario in una delle seguenti modalità:

6:00–14:00
14:00–22:00
10 ore al giorno non consecutive per 3 giorni/settimana

retribuzione = Tabella **B**, indipendente dalle ore effettive (entro 30).

SINTESI TEMPO DETERMINATO

Tema	Regola CCNL
Forma scritta	Obbligatoria, salvo contratti ≤12 giorni
Durata massima	24 mesi complessivi
Proroghe	Fino a 4, solo se il contratto iniziale <24 mesi
Causale	Obbligatoria se durata >12 mesi
Rinnovi	Consentiti nel limite dei 24 mesi totali
Causali tipiche	Sostituzioni, servizi temporanei, assistenze a ricoverati
Somministrazione	Ammessa con le stesse causali

LAVORO DOMESTICO E DOCUMENTI

Applicazione dal 13 agosto 2022 per le nuove assunzioni; per i rapporti di lavoro in essere al 1° agosto 2022 i nuovi obblighi si applicano su richiesta scritta del lavoratore e devono essere assolti entro 60 giorni alla richiesta.

Adempimenti preliminari (art. 3 legge 339/1958; art. 4 Ccnl)
All'atto dell'assunzione il lavoratore **deve presentare al datore di lavoro i** SEGUENTI DOCUMENTI:

- documento di identità non scaduto;
- tessera sanitaria o altro documento sanitario aggiornato attestante l'idoneità al lavoro e l'assenza di patologie pregiudizievoli per il lavoratore o per la famiglia;
- codice fiscale;
- eventuale documentazione assicurativa e previdenziale (per esempio: numero di iscrizione all'Inps qualora l'interessato fosse già stato assicurato);
- permesso di soggiorno, se extracomunitario.

ELEMENTI DA RIPORTARE NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE

LAVORO DOMESTICO

1. data dell'inizio del rapporto di lavoro;
2. **livello di appartenenza, mansione;**
3. **durata del periodo di prova**;
4. **esistenza o meno della convivenza**;
5. **residenza del lavoratore, nonché eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore deve indicare l'eventuale diverso domicilio, a valere in caso di sua assenza dall'abitazione del datore di lavoro, oppure confermare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza;**
6. durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
7. eventuale tenuta di lavoro fornita dal datore di lavoro;
8. per i lavoratori conviventi, collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, o alla diversa giornata di riposo settimanale considerata festiva per la religione professata dal lavoratore e concessa dal datore di lavoro;
9. retribuzione pattuita;
10. **luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte**);
11. **periodo concordato di godimento delle ferie annuali;**
12. **indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore ha diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;**

LAVORO DOMESTICO

13. obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale;
14. **eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione**;
15. applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal Ccnl Lavoro domestico.

FACOLTÀ DI INSTALLAZIONE DI IMPIANTI AUDIOVISIVI

Il datore di lavoro ha facoltà di installare impianti audiovisivi all'interno della propria abitazione, con esclusione dell'alloggio riservato al lavoratore domestico e dei locali igienici (bagni/spogliatoi).

LAVORO DOMESTICO

L'assunzione del lavoratore domestico deve essere comunicata all'Inps entro le ore 24 del giorno precedente, anche se festivo, a quello di instaurazione del rapporto di lavoro.

Comunicazione obbligatoria di assunzione

Dal 1° aprile 2011, la comunicazione di assunzione all'Istituto previdenziale deve essere effettuata: IN VIA TELEMATICA, UTILIZZANDO LA PROCEDURA DISPONIBILE SUL SITO *WWW.INPS.IT*

A partire dal 1° ottobre 2020 anche l'Inps adotta lo Spid (Sistema Pubblico di Identità Digitale) per l'accesso ai servizi telematici sul sito internet dell'Istituto.

Attraverso l'invio della comunicazione all'Inps si considerano assolti tutti gli obblighi legali di denuncia nei confronti degli istituti previdenziali e degli uffici competenti.

LAVORO DOMESTICO

Il datore di lavoro che ometta o ritardi la comunicazione unica è soggetto alla **sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 500 per ciascun lavoratore interessato**.

Assunzione in sostituzione

Qualora l'assunzione avvenga per la sostituzione di un lavoratore assente è necessario indicare nella lettera di assunzione il nome del lavoratore sostituito e la durata prevista del contratto.

PATTO DI PROVA (art. 5 legge 339/1958; art. 12 Ccnl)

Il periodo di prova ha lo scopo di permettere a entrambe le parti di valutare la convenienza del rapporto di lavoro.

È richiesta la **forma scritta; in** mancanza l'assunzione è da considerarsi definitiva e di conseguenza la risoluzione del rapporto richiede il preavviso.

LAVORO DOMESTICO

MANSIONE

DAL 1° LUGLIO 2013 AD OGGI

Livello A
Livello A Super
Livello B
Livello B Super
Livello C
Livello C Super
Sostituti non conviventi - CS
Livello D
Livello D Super
Sostituti non conviventi – DS

LAVORO DOMESTICO

MANSIONARIO CCNL COLF E BADANTI 2025–2028

LIVELLO A – Esecutivo base

MANSIONE

Profili

- **Addetto alle pulizie** – pulizia della casa
- **Addetto alla lavanderia** – lavoro di lavanderia
- **Aiuto cucina** – supporto al cuoco
- **Stalliere** – pulizia stalla e cura generica cavalli
- **Assistente animali domestici** – cura animali di casa
- **Addetto pulizia/annaffiatura aree verdi**
- **Operaio comune** – lavori manuali, grandi pulizie, piccola manutenzione

LAVORO DOMESTICO

MANSIONARIO CCNL COLF E BADANTI 2025–2028

LIVELLO A SUPER

MANSIONE

Profili

Addetto alla compagnia – sola compagnia ad adulti autosufficienti, **senza altre prestazioni**

LIVELLO B – Esecutivo con competenza specifica

Profili

Collaboratore generico polifunzionale – pulizie, riassetto, cucina, lavanderia, assistenza animali
Custode di abitazione privata – vigilanza e custodia
Addetto stireria
Cameriere/a – servizio di tavola e camera
Giardiniere – cura aree verdi e manutenzione
Operaio qualificato – interventi complessi di manutenzione
Autista – guida e manutenzione veicoli familiari
Addetto riassetto camere/colazioni per ospiti

LAVORO DOMESTICO

MANSIONARIO CCNL COLF E BADANTI 2025–2028

MANSIONE

LIVELLO B SUPER
Profili
Assistente familiare (autosufficienti) – cura persona autosufficiente, pulizia e vitto
Baby sitter – cura bambini autosufficienti + eventuale vitto e pulizia ambienti

LIVELLO C – Con autonomia e responsabilità
Profilo
Cuoco – preparazione pasti, dispensa, approvvigionamento

LIVELLO C SUPER
Profilo
Assistente familiare per persone non autosufficienti (non formato) – assistenza a persona non autosufficiente + vitto e pulizia ambiente

MANSIONARIO CCNL COLF E BADANTI 2025–2028

MANSIONE

LIVELLO D – Alta responsabilità / coordinamento
Profili
Amministratore beni di famiglia
Maggiordomo – gestione e coordinamento servizi domestici
Governante – coordinamento camerieri, lavanderia, guardaroba
Capo cuoco – gestione cucina
Capo giardiniere – gestione aree verdi
Istitutore – istruzione ed educazione dei membri della famiglia

LIVELLO D SUPER
Profili
Assistente familiare per non autosufficienti (formato) – con titolo di qualifica
Direttore di casa – gestione completa dell'abitazione
Assistente familiare educatore formato – interventi educativi e riabilitativi per disabilità psichica / disturbi apprendimento

LAVORO DOMESTICO

ORARIO NORMALE DI LAVORO (CCNL)

ORARIO DI LAVORO

Per i domestici la legislazione prevede la **deroga all'orario normale e alla durata massima settimanale della prestazione** lavorativa stabilita per la generalità dei lavoratori. **L'orario di lavoro è quindi rimesso all'accordo tra le parti.**

Lavoratori conviventi

- **Massimo 10 ore giornaliere**, non consecutive
- **Massimo 54 ore settimanali**

Lavoratori non conviventi

- **Massimo 8 ore giornaliere**, non consecutive
- **Massimo 40 ore settimanali**, distribuite su 5 o 6 giorni

LAVORO DOMESTICO

ORARIO NORMALE DI LAVORO (CCNL)
Novita'

ORARIO DI LAVORO

Convivenza con orario ridotto (max 30 ore settimanali)

Può essere applicato a:

- lavoratori conviventi dei livelli **B, B super e C**
- studenti tra **16 e 40 anni**

L'orario deve rientrare in UNA delle seguenti fasce:

- 6:00 – 14:00
- 14:00 – 22:00
- Max 10 ore al giorno per **non più di 3 giorni a settimana**

LAVORO DOMESTICO

Lavoro notturno

È considerato **notturno** il lavoro svolto tra:

- **22:00 e 6:00**

Maggiorazione:

- **+20%** se lavoro regolare notturno
- **Se straordinario**: maggiorazioni art. 15 (**+50%** → se svolto tra **22:00 e 6:00)**

Lavoro straordinario (art. 15, Ccnl)

Il datore di lavoro può chiedere una **prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia diurna che notturna**, **con un preavviso di almeno un giorno** (salvo casi di emergenza o di particolari necessità impreviste), che deve essere compensata con le maggiorazioni retributive.

MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO
TIPOLOGIA PERCENTUALE MAGGIORAZIONE

- **Lavoro diurno (dalle 6.00 alle 22.00) 25%**
- **Lavoro notturno (dalle 22.00 alle 6.00) 50%**
- **Domenica e festività nazionali 60%**

LAVORO DOMESTICO

Come si calcola la maggiorazione per lavoro straordinario?

Si calcola sulla retribuzione globale di fatto e la maggiorazione varia a seconda della fascia oraria in cui lo straordinario viene effettuato o se viene reso in un giorno festivo.

Il lavoratore può rifiutare la richiesta del datore di lavoro solo in caso di giustificato motivo d'impedimento.

In caso di controversia l'onere di provare di aver effettuato lavoro straordinario spetta al Lavoratore, mentre spetterà al datore di lavoro provare l'avvenuto pagamento dello stesso.

LAVORO DOMESTICO - Retribuzione (art. 34 Ccnl)

La retribuzione è composta dai seguenti elementi:

a. **retribuzione minima** contrattuale
b. eventuali **indennità sostitutive di vitto e alloggio per le prestazioni che superano le 6 ore giornaliere,**
c. **scatti di anzianità (art. 37, Ccnl)**
d. eventuale **superminimo**
e. **indennità di funzione per i** livelli D e D super a decorrere dal 1° ottobre 2021
f. **indennità per l'assistente** familiare inquadrata nel profilo B super (*baby sitter) fino al* compimento del sesto anno di età di ciascun minore assistito.

NOZIONE

la retribuzione deve essere corrisposta **mensilmente**

NON SI APPLICA al rapporto di lavoro domestico la previsione introdotta dalla legge di Bilancio 2018 (**legge che vieta espressamente al datore di lavoro di corrispondere la retribuzione per mezzo di denaro contante direttamente al lavoratore**.

LAVORO DOMESTICO - *Criteri di calcolo della retribuzione*

retribuzione giornaliera =
retribuzione mensile : 26;

› **retribuzione oraria =**
(retribuzione mensile × 12 : 52) :
orario settimanale.

giorni di calendario, si considerano i trentesimi delle mensilità (es. per malattia);

giorni lavorativi, si considerano i ventiseiesimi della mensilità (es. per ferie);

retribuzione globale di fatto, si intende quella comprensiva delle indennità di vitto e alloggio, se fruite.

LAVORO DOMESTICO – PROSPETTO PAGA

La L. 5 maggio 1953 n. 4 fa obbligo ai datori di lavoro di **corrispondere la retribuzione con un prospetto paga, su cui devono essere indicati tutti gli estremi relativi al lavoratore, alla retribuzione e alle trattenute.**

Tale prospetto deve portare la sigla o timbro del datore di lavoro.

CCNL lavoratori domestici, rubricato "minimi retributivi", prevede che i minimi retributivi sono fissati nelle tabelle A (Lavoratori conviventi), B (conviventi fino ad un massimo di 30 ore settimanali), C (lavoratori conviventi), D (Assistenza Notturna) ed E (Prestazione esclusivamente d'attesa, fascia oraria 21-8) allegate al presente contratto.

LAVORO DOMESTICO – PROSPETTO PAGA

PROSPETTO PAGA LAVORATORE DOMESTICO NON CONVIVENTE

RETRIBUZIONE DEL MESE DI _____

A) Sig/ra _____, nato/a a _____ il _____, C.F. _____, assunto dal _____ a come lavoratore domestico non convivente;
B) Ore settimanali lavorate: _____;
C) _____ settimane lavorative nel mese di _____;
D) Paga oraria: _____;
E) _____ giorni di festività del mese;
F) _____ ore di straordinario;
TOTALE LORDO _____ EURO
Ritenute Inps a carico del lavoratore _____ EURO
RETRIBUZIONE NETTA _____ EURO

LAVORO DOMESTICO – PROSPETTO PAGA

PROSPETTO PAGA LAVORATORE DOMESTICO CONVIVENTE

RETRIBUZIONE DEL MESE DI _____

A) Sig/ra _____, nato/a a _____ il _____, C.F. _____, assunto dal _____ a come lavoratore domestico convivente;
B) Ore settimanali lavorate: _____;
C) _____ settimane lavorative nel mese di _____;
D) Paga oraria: _____;
E) _____ giorni di festività del mese;
F) _____ ore di straordinario;
TOTALE LORDO _____ EURO
Ritenute Inps a carico del lavoratore _____ EURO
RETRIBUZIONE NETTA _____ EURO

LAVORO DOMESTICO - Tredicesima mensilità o gratifica natalizia (art. 39 Ccnl)

La gratifica natalizia o “tredicesima mensilità” corrisponde a **una mensilità della** retribuzione globale di fatto e viene corrisposta entro il mese di dicembre di ciascun anno in occasione delle festività natalizie.

Esempio
Per un lavoratore che ha lavorato dal 1° aprile al 31 dicembre con una retribuzione mensile di € 600 il calcolo è:
€ 600 (retribuzione) x 9 (mesi lavorati) : 12 = € 450 (tredicesima)

COME CALCOLARE LA TREDICESIMA

La tredicesima corrisponde a un dodicesimo della retribuzione globale di fatto annua (una mensilità). **Se il lavoratore domestico presta servizio per più famiglie ogni datore di lavoro è tenuto a effettuare il calcolo della quota di tredicesima sulla base della retribuzione da lui erogata.**

LAVORO DOMESTICO - Tredicesima mensilità o gratifica natalizia (art. 39 Ccnl) - ESEMPI

DOMANDA:

Un lavoratore domestico non convivente a servizio ad ora e raggiunge un anno di servizio, qual è l'importo della tredicesima mensilità?

RISPOSTA:

La tredicesima mensilità si calcola moltiplicando la paga settimanale, per 52 (settimane) e dividendo il totale per 12 mesi dell'anno.

DOMANDA:

Un lavoratore domestico non convivente a servizio ad ora e non raggiunge un anno di servizio, qual è l'importo della tredicesima mensilità?

RISPOSTA:

La tredicesima mensilità si calcola moltiplicando la paga settimanale per 52 (settimane) e dividendo il totale per i mesi lavorati.

LAVORO DOMESTICO - Indennità di vitto ed alloggio

Nel rapporto di lavoro domestico, IL DATORE DI LAVORO DEVE FORNIRE AL LAVORATORE DOMESTICO CONVIVENTE: il vitto e l'alloggio.

Il vitto è dovuto al lavoratore per assicurargli una alimentazione sana e sufficiente; inoltre, l'ambiente di lavoro non deve essere nocivo all'integrità fisica e morale dello stesso.

Invece, **l'alloggio deve essere idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.**

Il lavoratore domestico convivente oltre alla sua retribuzione base **avrà diritto all'indennità di vitto ed alloggio, la cui quota oraria si calcola prendendo il valore convenzionale giornaliero del vitto ed alloggio, indicato nella Tabella F del CCNL lavoratore domestico, che dovrà essere moltiplicato per il numero delle giornate lavorate nel mese ed il risultato, infine, verrà diviso per il numero delle ore retribuite nel mese.**

LAVORO DOMESTICO - ESEMPIO

A) Un lavoratore domestico, nel mese di maggio 2008, ha lavorato 22 giorni, per un numero complessivo di 130 ore; qual è la quota oraria di vitto ed alloggio?
Si prende l'indennità giornaliera totale di vitto ed alloggio del 2008 che è di Euro 4,773, la si moltiplica per 22 giorni e si ottiene Euro 105,00 (valore complessivo mensile di vitto ed alloggio); infine, tale risultato viene diviso per 130 ore e si ha Euro 0,81, che la quota oraria mensile.
Dunque: 4,773 x 22 = 105,00 : 130 = 0,8077, che arrotondato risulta essere Euro 0,81.

ANNO 2008 (EURO)
INDENNITA' GIORNALIERA
PRANZO: 1,666
CENA: 1,666
ALLOGGIO: 1,441
TOTALE: 4,773

LAVORO DOMESTICO

Riposi e festività (artt. 7, 8 e 9 legge 339/1958; artt. 13, 14 e 16 Ccnl)

Per il **personale convivente** **è** previsto un riposo giornaliero di almeno **11 ore consecutive** nell'arco della stessa giornata.

Il riposo settimanale, normalmente coincidente con la domenica, **è pari ad una giornata lavorativa intera o a due mezze giornate di cui una di domenica.**

Per i **lavoratori non conviventi**, il riposo settimanale è di 24 ore e deve essere goduto la domenica.

LAVORO DOMESTICO

Riposi e festività (artt. 7, 8 e 9 legge 339/1958; artt. 13, 14 e 16 Ccnl)

Il riposo settimanale **domenicale è irrinunciabile.**

Qualora il lavoratore professi una **fede religiosa che prevede la** solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, **le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata.**

Per il rapporto **ad ore le festività sono retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale.**

In caso di prestazione lavorativa svolta nelle giornate festive la maggiorazione prevista è del 60%.

LAVORO DOMESTICO

Riposi e festività (artt. 7, 8 e 9 legge 339/1958; artt. 13, 14 e 16 Ccnl)

Per le festività infrasettimanali **coincidenti con la domenica è previsto il recupero del riposo in altra giornata o il pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile**.

LAVORO DOMESTICO

Ferie (art. 10 legge 339/1958; art. 17 Ccnl)

Durata delle ferie

Il lavoratore ha diritto a **26 giorni lavorativi di ferie all'anno**. Chiarimento importante: ai fini delle ferie, la settimana è sempre considerata di **6 giorni lavorativi (lunedì–sabato)**, indipendentemente dalla distribuzione dell'orario.

Retribuzione durante le ferie

I lavoratori **mensilizzati**: ricevono la **normale retribuzione**, senza decurtazioni.
I lavoratori **pagati a ore**: per ogni giorno di ferie percepiscono **1/6 dell'orario settimanale**.

Durante le ferie:

ogni giorno è pagato **1/26 della retribuzione globale di fatto mensile**;
al convivente spetta anche l'**indennità sostitutiva di vitto e alloggio**, se non usufruisce materialmente di vitto/alloggio in quel periodo.

LAVORO DOMESTICO

Ferie (art. 10 legge 339/1958; art. 17 Ccnl)

Periodo di fruizione
Il datore di lavoro fissa il periodo, **compatibilmente con le esigenze reciproche**;
in genere la fruizione avviene **da giugno a settembre**, salvo diverso accordo.

Carattere delle ferie
Le ferie sono **irrinunciabili**.
Almeno 2 settimane devono essere godute **entro l'anno di maturazione**.
Le altre **2 settimane** entro **18 mesi** dall'anno di maturazione.
Possono essere **divise in massimo due periodi** annuali (se concordato).

Accumulo straordinario (per lavoratori stranieri)

Per i lavoratori **non italiani** che devono rientrare nel Paese d'origine:
è possibile **accumulare le ferie fino a 2 anni**, con accordo.

LAVORO DOMESTICO

Ferie (art. 10 legge 339/1958; art. 17 Ccnl)

Maturazione

Durante le ferie continuano a maturare **tutti gli istituti contrattuali** (es. tredicesima, TFR) Contratto colf e badanti 2025.

Assenze che impediscono le ferie

Il lavoratore **non può andare in ferie** durante:
il **preavviso**,
un periodo di **malattia**,
un **infortunio**.

LAVORO DOMESTICO

Ferie (art. 10 legge 339/1958; art. 17 Ccnl)

Maturazione ridotta se non si è compiuto un anno
In caso di:
licenziamento,
dimissioni,
o se il lavoratore non ha ancora maturato un anno di servizio,
→ spettano **tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio**.

Interruzione delle ferie

Se durante le ferie si verifica:
una malattia con ricovero ospedaliero, debitamente certificata
→ le ferie si **interrompono per tutta la durata del ricovero** Contratto colf e badanti 2025
.

LAVORO DOMESTICO

Festivita'

1 gennaio Capodanno
6 gennaio Epifania
lunedì di Pasqua
25 aprile Anniversario della liberazione
1° maggio Festa del lavoro
2 giugno Festa nazionale della Repubblica
15 agosto Assunzione di M. V.
1° novembre Ognissanti
8 dicembre Immacolata Concezione
25 dicembre S. Natale
26 dicembre S. Stefano
Santo Patrono

LAVORO DOMESTICO

MALATTIA

Conservazione del posto

In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

- **anzianità fino a 6 mesi:** 10 giorni di calendario
- **anzianità da 6 mesi a 2 anni:** 45 giorni di calendario
- **anzianità oltre 2 anni:** 180 giorni di calendario

(I periodi si conteggiano nell'anno solare: 365 giorni dall'evento.)

LAVORO DOMESTICO

MALATTIA

Trattamento economico

Durante la malattia il datore deve corrispondere:

- **1° giorno:** nessuna retribuzione
- **2° e 3° giorno: 50% della retribuzione globale di fatto**
- **dal 4° al massimo garantito dal contratto: 100% della retribuzione globale di fatto**, per tutto il periodo di conservazione del posto

La retribuzione comprende eventuale **indennità di vitto e alloggio**, se il lavoratore non ne usufruisce.

LAVORO DOMESTICO

MALATTIA

Obblighi del lavoratore

Il lavoratore deve:

- comunicare tempestivamente lo stato di malattia
- inviare certificazione medica

Maturazione degli istituti

Durante la malattia il lavoratore **continua a maturare**:
- ferie
- tredicesima
- tfr

LAVORO DOMESTICO

INFORTUNIO

Conservazione del posto
Stessi tempi previsti per la malattia:

- **fino a 6 mesi di anzianità:** 10 giorni
- **oltre 6 mesi e fino a 2 anni:** 45 giorni
- **oltre 2 anni:** 180 giorni

Trattamento economico

- Il datore paga **i primi 3 giorni** con **retribuzione globale di fatto**.
- Dal **4° giorno in poi**, interviene **INAIL**, che corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

LAVORO DOMESTICO

INFORTUNIO

Obblighi del datore
Il datore deve:
effettuare **denuncia all'INAIL** entro:

- **24 ore** per gli infortuni mortali o presunti tali
- **2 giorni** dalla ricezione del certificato per infortuni con prognosi > 3 giorni
- **2 giorni** per i certificati di prosecuzione

- inviare denuncia anche all'**autorità di pubblica sicurezza**, se previsto dalla legge.

Maturazione degli istituti

Durante l'infortunio il lavoratore **matura**:
ferie
tredicesima
tfr

TABELLA RIASSUNTIVA – MATERNITÀ, PATERNITÀ E GENITORIALITÀ

VOCE	COSA PREVEDE IL CCNL	RIFERIMENTO
Astensione obbligatoria madre	- Vietato lavorare: • 2 mesi prima del parto • tra data presunta ed effettiva • 3 mesi dopo il parto ⭐ Questi periodi **valgono come anzianità**, maturano ferie e tredicesima	Art. 25, comma 2
Congedo obbligatorio padre/genitore intenzionale	- 10 giorni lavorativi - Utilizzabili dai 2 mesi prima ai 5 mesi dopo il parto - Non frazionabili a ore - Anche in caso di morte perinatale	Art. 25, comma 3
Divieto di licenziamento	Da inizio gravidanza fino al termine di: • congedo maternità • eventuale paternità alternativo • eventuale congedo parentale 👉 Licenziamento possibile solo per **giusta causa**	Art. 25, comma 4
Dimissioni durante il periodo protetto	Le dimissioni devono essere: • solo **in forma scritta** o in sede protetta • con **preavviso obbligatorio**	Art. 25, comma 4–5
Adozione e affidamento	Si applicano le norme di legge sulla paternità/adozione/affido	Art. 25, comma 6
Congedo parentale (specifico del CCNL)	**NON retribuito** e **senza maturazione** di ferie, TFR, tredicesima: • **Madre**: fino a 4 mesi consecutivi dopo il congedo obbligatorio • **Padre**: fino a 4 mesi consecutivi dopo il congedo alternativo	Art. 25, comma 7
Tutela economica	Durante il congedo di maternità/paternità vale la **normativa INPS**, non il datore.	Norme di legge richiamate dal CCNL
Impegno delle parti sociali	Impegno a promuovere maggiori tutele per le lavoratrici madri	Dichiarazione congiunta

LAVORO DOMESTICO – Risoluzione del rapporto di lavo e tfr

Il rapporto di lavoro domestico può essere risolto per una delle seguenti cause:

› scioglimento alla scadenza del termine;

› licenziamento o dimissioni in periodo di prova;

› dimissioni. Il lavoratore deve rispettare il preavviso contrattuale o subire la penale del pagamento dell'indennità di mancato preavviso.

Preavviso (art. 40 Ccnl)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con orario non inferiore a 25 ore settimanali, entrambe le parti sono tenute ad osservare i termini di preavviso.

TIPOLOGIA GG. DI PREAVVISO

Fino a 5 anni di anzianità di servizio 15 gg. di calendario

Oltre i 5 anni di anzianità di servizio 30 gg. di calendario

Fino a 2 anni di anzianità di servizio 8 gg. di calendario

Oltre i 2 anni di anzianità di servizio 15 gg. di calendario

LAVORO DOMESTICO - PREAVVISO

Per i **portieri privati, custodi di villa ed altri dipendenti che usufruiscano con la famiglia di alloggio indipendente di proprietà** del datore di lavoro, e/o messo a disposizione dal medesimo, **il preavviso è**

TIPOLOGIA GG. DI PREAVVISO

- Fino a 1 anno di anzianità di servizio 30 gg. di calendario
- Oltre 1 anno di anzianità di servizio 60 gg. di calendario

Adempimenti del datore di lavoro
alla cessazione del rapporto Alla cessazione del rapporto il datore di lavoro deve:
entro i 5 giorni successivi, comunicare la cessazione all'Inps **per via telematica** (utilizzando la procedura disponibile sul sito www.inps.it) oppure tramite **Contact Center (numero verde** 803 164 gratuito da telefono fisso oppure 06 164 164 da cellulare, a pagamento in base alla tariffa applicata dai diversi gestori).

- **entro i 10 giorni successivi** provvedere al versamento dei contributi relativi all'ultimo periodo di lavoro.

LAVORO DOMESTICO - NASPI

I lavoratori domestici, alla cessazione del rapporto, hanno diritto all'indennità di disoccupazione (c.d. Naspi) se si verificano congiuntamente le seguenti condizioni:
- perdita involontaria del lavoro
-versamento di almeno 13 settimane di contributi nel corso degli ultimi 4 anni prima della cessazione.

Per accedere all'indennità di disoccupazione, il lavoratore deve presentare apposita istanza telematica entro il termine di decadenza di 68 giorni decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La Naspi ha una durata massima pari alla metà dell'anzianità contributiva maturata nei 4 anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro (comunque non superiore ai 24 mesi).

Per i collaboratori domestici **la retribuzione su cui si basa il calcolo della Naspi** non è quella percepita mensilmente ma la retribuzione convenzionale che si basa sui contributi versati che, solitamente, risulta più bassa rispetto alla retribuzione totale percepita.

LAVORO DOMESTICO

Trattamento di fine rapporto (art. 41 Ccnl)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto, anche se la prestazione è limitata a poche ore la settimana oppure la risoluzione del rapporto è avvenuta durante il periodo di prova.

Prospetto per il calcolo rapido del trattamento di fine rapporto
Rapporto di lavoro tra_____e_____
Categoria _____ Orario di lavoro _____
Durata dal_____al _____
Computo fino al 31/05/1982

LAVORO DOMESTICO

Rapporto di 24 ore settimanali e oltre

› Giorni di liquidazione_____Fino al 31/05/1974 (15 l'anno) +
_____Dal 01/06/1974 al 31/05/1982 (20
l'anno)
› Ultima retribuzione mensile compresa indennità vitto e alloggio
› Retribuzione giornaliera _____x 13 : 12 : 26 =
› Giorni _____x euro _____ =
› Indennità di anzianità al 31/05/1982 _____ =
› Rivalutazione al 31/05/1982 tasso 8,39% _____ =
TOTALE rivalutato
_____

LAVORO DOMESTICO

Rapporto di meno di 24 ore settimanali

› Giorni di liquidazione_____Fino al 31/05/1974 (8 l'anno) + _____Dal 01/06/1974 al 31/12/1978 (10
l'anno) +
_____dal 01/01/1979 al 31/12/1979 (15 l'anno) + _____ Dal 01/01/1980 al 31/05/1982 (20 l'anno)
=

› Ultima retribuzione mensile compresa indennità vitto e alloggio

› Retribuzione giornaliera _____x 52 : 12 x 13 : 12 : 26 =

› Giorni _____x euro _____ =

› Indennità di anzianità al 31/05/1982 _____ =

› Rivalutazione al 31/12/1982 tasso 8,39% _____ =

TOTALE rivalutato

_____

LAVORO DOMESTICO

CONTRIBUTI INPS

Tabelle contributive INPS 2025 (lavoro domestico)

Le aliquote/costi orari da applicare variano in funzione di:

- **ore settimanali del rapporto (fino a 24 ore / oltre 24 ore)**
- **retribuzione oraria effettiva** (include retribuzione base + tredicesima frazionata +, se convivente, vitto/alloggio convenzionale)
- **tipo contratto (indeterminato / determinato)**
- **eventuale rapporto tra parenti conviventi (esenti quota CUAF)**

I CONTRIBUTI **VANNO VERSATI PER TUTTE LE ORE RETRIBUITE.**

A carico del lavoratore è posta una quota minima di contributo che viene trattenuta dalla retribuzione, mentre il datore di lavoro è responsabile per l'intero versamento.

LAVORO DOMESTICO

✅ TEMPO INDETERMINATO – FINO A 24 ORE/SETTIMANA

Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario totale	Quota a carico lavoratore
fino a **€ 9,48**	€ 1,68	€ 0,42
oltre € 9,48 fino a **€ 11,54**	€ 1,89	€ 0,48
oltre € 11,54	€ 2,30	€ 0,58

LAVORO DOMESTICO

✅ **Tempo determinato – fino a 24 ore/settimana**

Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario totale	Quota a carico lavoratore
fino a € 9,48	€ 1,79	€ 0,42
oltre € 9,48 fino a € 11,54	€ 2,03	€ 0,48
oltre € 11,54	€ 2,47	€ 0,58

✅ **Tempo indeterminato – oltre 24 ore/settimana**

Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario totale	Quota a carico lavoratore
(qualunque valore)	€ 1,22	€ 0,31

LAVORO DOMESTICO

🔍 Note pratiche

Queste tabelle sono **orarie**: il contributo va moltiplicato per il numero di **ore retribuite** nel trimestre.

Se il rapporto è tra **parenti conviventi** o è richiamato un meccanismo di esenzione per la "CUAF" (Cassa Unica Assegni Familiari), la tabella indica un importo "senza quota CUAF" lievemente diverso.

Per determinati contratti che prevedono l'**addizionale 1,40%** (art. 2 comma 28 legge 92/2012) – contratti a termine non in sostituzione di assenti – occorre aumentare il contributo orario.

LAVORO DOMESTICO

I contributi devono essere versati per **trimestri solari entro le** seguenti date:
› dal 1° al 10 aprile: trimestre gennaio-marzo;
› dal 1° al 10 luglio: trimestre aprile-giugno;
› dal 1° al 10 ottobre: trimestre luglio-settembre;
› dal 1° al 10 gennaio dell'anno successivo: trimestre ottobredicembre.
Se il rapporto di lavoro cessa durante il trimestre, il pagamento deve essere effettuato entro 10 giorni dal licenziamento o dalle dimissioni.

Contributo addizionale
Dal 1° gennaio 2013 per i rapporti di lavoro domestico a tempo determinato è dovuto un **contributo addizionale, a carico** del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale).

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

Aumenti retributivi 2026–2028
Per livello **BS convivente**:
+40 € dal 1° gennaio 2026
+30 € dal 1° gennaio 2027
+15 € dal 1° gennaio 2028
+15 € dal 1° settembre 2028

Totale: **+100 €/mese**.

Analoghi aumenti proporzionali per tutti gli altri livelli.

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

Indennità professionalizzante UNI

Indennità di **30 € mensili** per chi possiede certificazione UNI 11766:2019.

Validità:

- decorre 12 mesi dopo l'entrata in vigore del contratto;
- si perde allo scadere della certificazione.

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

INDENNITÀ PROFESSIONALIZZANTE UNI

La UNI 11766:2019 definisce gli **standard professionali dell'assistente familiare**, distinguendo tre livelli:

- **Addetto alla cura e al benessere della persona**
- **Assistente familiare formato**
- **Assistente familiare qualificato**

Il CCNL riconosce che la formazione professionale nel settore domestico è ormai una necessità, soprattutto per:

- assistenza a non autosufficienti
- gestione di utenti fragili
- lavoro di cura complesso

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

INDENNITÀ PROFESSIONALIZZANTE UNI

Hanno diritto all'indennità (Tabella L):
livello **B**
livello **B Super**
livello **C Super**

➡ cioè tutti i profili specialistici dell'assistenza familiare.

Il lavoratore deve:

- **possedere la certificazione UNI 11766 in corso di validità**
- **comunicarla per iscritto** al datore di lavoro
- **consegnarne copia**

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

INDENNITÀ PROFESSIONALIZZANTE UNI

Perché è una novità strategica per il settore

Il CCNL vuole incentivare:

- la formazione
- la certificazione delle competenze
- la professionalizzazione

Questo risponde a un problema reale:

👉 famiglie sempre più bisognose di assistenza complessa
👉 lavoratori che richiedono riconoscimento professionale
👉 richieste crescenti di qualità del servizio

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

NUOVA DISCIPLINA PER COPERTURA DEI RIPOSI DEI CAREGIVER PRINCIPALI

Per la prima volta il contratto riconosce ufficialmente la figura del **lavoratore di copertura**, indispensabile nelle famiglie con assistenti a tempo pieno per persone non autosufficienti.

Il datore che ha un lavoratore livello CS o DS può assumere personale aggiuntivo:

- convivente o non convivente
- con mansione di copertura dei riposi giornalieri e settimanali

retribuzione tramite Tabella G (più eventuale vitto/alloggio)

Si tratta di una norma molto importante nella gestione delle 24 ore assistenziali.

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

Nuove tutele per la genitorialità e disabilità

Il CCNL introduce una forma di congedo legato alla **genitorialità**: ad esempio, ciascun genitore può astenersi dal lavoro per **fino a quattro mesi** (senza soluzione di continuità), anche se non è retribuito; si tratta di un riconoscimento rilevante per il lavoro domestico, che spesso era escluso da molte tutele.

Sono previsti **permessi retribuiti e non retribuiti** per assistere familiari con **gravi disabilità**, anche per caregiver domestici. Questo è un passo importante, perché finora il settore domestico era quasi escluso dalla legge 104/92.

Il nuovo CCNL riconosce come festività anche il **4 ottobre**.

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

Appendice tecnica: criteri uniformati per il calcolo delle mensilità

L'Appendice n.1 introduce finalmente criteri univoci:

- retribuzione giornaliera = **1/26 della mensilità**
- giorni di calendario = 30esimi (malattia)
- giorni lavorativi = 26esimi (ferie)
- frazioni di mese >15 giorni → mese intero

Questi chiarimenti sono preziosi per evitare errori gestionali.

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

GESTIONE DEL VITTO E ALLOGGIO

Il CCNL aggiorna le discipline per **vitto e alloggio**, adeguandole alle mutate condizioni economiche e al costo della vita.

Già dal 1° gennaio 2025 (secondo un accordo precedente) le indennità giornaliere per vitto e alloggio vengono aggiornate: ad esempio, "colazione/pranzo" 2,31 €/giorno, cena 2,31 €/giorno, alloggio 1,98 €/giorno (totale 6,60 €/giorno) per conviventi. Le suddette quote sono da calcolare moltiplicando per 30 i valori giornalieri.

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

Riepilogo rapido: le indennità economiche vere e proprie

Indennità	Tabella / Articolo	A chi spetta
Indennità di funzione	Art. 34	Livelli D e D Super
Vitto e alloggio (o sostitutiva)	Tabella F	Lavoratori conviventi
Indennità baby sitter	Tabella H	BS con bambini < 6 anni
Indennità assistenza multipla	Tabella I	CS / DS con più non autosufficienti
Indennità certificazione UNI	Tabella L	B – BS – CS
Diaria per trasferta	Art. 33	Conviventi
Indennità trasferimento	Art. 32	Tutti i livelli
Indennità di mancato preavviso	Art. 40	Tutti i livelli
Indennità in caso di morte	Art. 42	Eredi del lavoratore

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per la prima volta nella storia del lavoro domestico, il CCNL introduce una **forma strutturata di previdenza complementare** per colf, badanti e babysitter.

➡ **Mai, prima d'ora, il settore aveva accesso a un fondo pensione negoziale di categoria.**

L'impatto è enorme perché:

- il lavoro domestico presenta carriere **discontinue** e spesso part-time;
- i contributi INPS sono calcolati su **fasce orarie**, non sulla retribuzione effettiva;
- molti lavoratori del settore maturano pensioni molto basse;
- i rapporti di lavoro domestico sono spesso più corti e intervallati.

Con la previdenza complementare si crea finalmente un **cuscinetto previdenziale aggiuntivo**, stabile e portabile.

LE NOVITA' DEL CCNL 2025/2028

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Che cosa prevede esattamente il CCNL

Il contratto stabilisce:

1 L'istituzione di un **Fondo di Previdenza Complementare di categoria**

2 Le parti sociali definiranno entro 3 mesi:

- ente gestore del fondo
- modalità amministrative di adesione
- moduli, flusso contributivo, tempistiche

3 Contributi obbligatori (se il lavoratore aderisce):

1% a carico del datore di lavoro

0,55% a carico del lavoratore

calcolati **sulla retribuzione utile al TFR**.

📌 *Questa base imponibile è importantissima: significa che il contributo si calcola sulla retribuzione effettiva e non sulle fasce orarie INPS.*