

LAVORO DOMESTICO

Sommario

1. [Fonti normative](#)
2. [Definizioni e campo di applicazione](#)
3. [Costituzione del rapporto](#)
4. [Svolgimento del rapporto](#)
5. [Estinzione del rapporto](#)
6. [Obblighi assicurativi](#)

1. Fonti normative

In forza del disposto dell'[art. 2068, secondo comma, cod. civ.](#) i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale e domestico erano sottratti alla disciplina del contratto collettivo. Tali prestazioni vennero, quindi, disciplinate con alcune norme inserite nel [codice civile \(artt. 2240-2246\)](#) e con la [legge 2 aprile 1958, n. 339](#).

La [Corte Costituzionale con sentenza n. 68/1969](#) ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il suddetto secondo comma dell'[art. 2068 cod. civ.](#), consentendo così l'avvio della contrattazione collettiva di settore.

Le fonti di disciplina del rapporto sono pertanto le seguenti:

- a) [Costituzione, in particolare gli artt. 36, 37, 38 e 40](#);
- b) [legge 2 aprile 1958, n. 339](#), che trova applicazione solo nel caso di rapporti di almeno quattro ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, integrata dagli a) [artt. 2240-2246 cod. civ.](#) e dal [R.D. n. 1825/1924](#) sull'impiego privato ([art. 98 disp. att. cod. civ.](#) e [art. 21, L. n. 339/1958](#));
- c) [artt. 2094-2134 cod. civ.](#) per gli aspetti non regolati dalle precedenti disposizioni, in quanto compatibili con la specialità del rapporto ([art. 2239 cod. civ.](#));
- d) [legge 29 maggio 1982, n. 297](#) sul trattamento di fine rapporto;
- e) [D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403](#) per gli aspetti previdenziali;
- f) contrattazione collettiva.

Eventuali pattuizioni tra le parti sono valide solo quando siano più favorevoli al lavoratore, prevalendo sulla legge e sul contratto collettivo.

Il rapporto di lavoro domestico, in considerazione delle sue peculiarità, è sottratto alla tutela dello Statuto dei lavoratori ([L. n. 300/1970](#)) poiché in questo caso, il datore di lavoro è un soggetto privato non organizzato in forma di impresa. L'esclusione del lavoro domestico dall'applicabilità dei limiti e dei divieti di cui all'[art. 4 della L. n. 300/1970](#), tuttavia, non sottrae al rispetto dell'ordinaria disciplina sul trattamento dei dati personali di cui al [D.Lgs. n. 196/2003 \(INL nota n. 1004/2017\)](#).

In caso di intermediazione illecita di lavoratori domestici si deve applicare, ai sensi del dell'[art. 18, comma 1](#), la sanzione amministrativa unicamente nei confronti del somministratore e non anche nei riguardi dell'utilizzatore/famiglia privata, fruitrice del servizio di assistenza alla persona, la quale non sarà, peraltro, chiamata a rispondere ex [artt. 35 e 38 \(INL nota n. 5617/2017\)](#).

2. Definizioni e campo di applicazione

Datore di lavoro e lavoratore domestico

Il rapporto di lavoro domestico consiste nella prestazione, da parte del lavoratore, di servizi di carattere domestico diretti al funzionamento della vita familiare ([art. 1, L. n. 339/1958](#)).

Il datore di lavoro, nei cui confronti sono rivolte le prestazioni, può essere rappresentato da:

- una persona singola;
- un nucleo o gruppo familiare, inteso come coabitazione dei suoi membri legati da un vincolo affettivo e di mutua assistenza;
- comunità stabili (religiose o militari), che riproducono nella loro vita di relazione le stesse regole della vita familiare. Affinché una comunità possa assumere la qualifica di datore di lavoro domestico, essa deve possedere le seguenti caratteristiche: mutua assistenza, stabilità, continuità e permanenza delle persone che costituiscono la comunità familiare, condivisione di tetto e di mensa, assenza di finalità lucrative.

Sono considerati lavoratori domestici, oltre al personale addetto alle normali incombenze familiari (camerieri, colf, baby sitter, cuochi, ecc.):

- gli autisti, quando la loro prestazione è esclusivamente o prevalentemente al servizio della famiglia. Tuttavia, se sono alle dipendenze di un imprenditore, si applicano le norme di tutela previdenziale applicabili alla generalità dei lavoratori in luogo di quelle previste per i lavoratori domestici ([L. n. 1003/1956](#));

- i giardinieri, custodi e portieri di case private al servizio del nucleo familiare.

Non possono considerarsi lavoratori domestici:

- gli addetti alla pulizia di uffici e stabili, perché le loro prestazioni non sono dirette al servizio della persona o della famiglia;

- le persone collocate "alla pari", generalmente studenti, che offrono prestazioni limitate di lavoro domestico in cambio dell'ospitalità. Qualora, invece, gli elementi caratteristici del rapporto di lavoro siano preminenti è configurabile un vero e proprio vincolo di subordinazione e conseguentemente l'instaurazione di un rapporto di lavoro domestico (per la normativa dettata in tema di collocamento alla pari, v. l'accordo europeo adottato a Strasburgo del 24 novembre 1969, n. 68, ratificato con la [legge 18 maggio 1973, n. 304](#));

- coloro che assistono minori portatori di handicap e svolgono la loro attività fuori dall'ambiente familiare, in ambito scolastico e in collaborazione con l'insegnante di sostegno.

Con riguardo ai lavoratori domestici extracomunitari, alla procedura di regolarizzazione ai sensi dell'[art. 5 del D.Lgs. n. 109/2012](#) e ai relativi adempimenti nei confronti dell'INPS da parte dei datori lavoro si rinvia alla nota redazionale [Lavoratori stranieri](#).

Lavoro svolto da parenti o affini

Il lavoro svolto da parenti o affini del datore di lavoro ovvero da persone legate allo stesso da vincolo affettivo si presume prestato a titolo gratuito e non è sottoposto alla normativa sul lavoro domestico, salvo che, nel caso concreto, non si espliciti con modalità tali da farlo ritenere svolto in regime di subordinazione e sia retribuito.

La presunzione di gratuità può essere superata, quindi, con la prova rigorosa circa l'effettiva esistenza degli elementi della subordinazione e dell'onerosità della prestazione.

In particolari ipotesi ([art. 1, comma 3, D.P.R. n. 1403/1971](#)) è previsto che il lavoro domestico di assistenza svolto gratuitamente faccia sorgere l'obbligo per l'assicurazione per l'invalidità e vecchiaia quando è svolto a favore di invalidi di guerra (civile e militare), di invalidi per causa di servizio o del lavoro, se percepiscono l'indennità di accompagnamento, di mutilati o invalidi civili, ciechi civili, di sacerdoti secolari di culto cattolico, di componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare.

3. Costituzione del rapporto

Comunicazioni obbligatorie

Dal 29 gennaio 2009, in deroga alla normativa vigente, per i datori di lavoro domestico l'obbligo di comunicare l'assunzione, la cessazione, la trasformazione e la proroga del rapporto di lavoro si intende assolto con la presentazione delle comunicazioni stesse, attraverso modalità semplificate (contact center o servizi on line), all'INPS (non più ai Centri per l'impiego) ([art. 16-bis, commi 11 e 12, D.L. n. 185/2008](#); [ML nota n. 1044/2009](#); [INPS circ. n. 20/2009](#); [mess. n. 6729/2009](#)). Dal 29 settembre 2011, la presentazione delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione per lavoro domestico deve avvenire esclusivamente attraverso uno dei seguenti canali:

- web (servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite pin attraverso il portale dell'INPS);

- contact center multicanale (fino al 30 settembre 2011, saranno acquisite anche le comunicazioni di soggetti sprovvisti di pin, ma al momento dell'accettazione della comunicazione, l'operatore del contact center attiverà il percorso per l'assegnazione del pin);

- intermediari dell'INPS (attraverso i servizi telematici offerti agli stessi) ([INPS circ. n. 49/2011](#); [INPS mess. n. 7545/2011](#); v. anche [INPS determinazione n. 277/2011](#); [INPS circ. n. 110/2011](#); per la gestione delle deleghe vedi [messaggio](#) dell'INPS n. 465/2017; [messaggio INPS n. 1704/2017](#) e anche [INPS mess. n. 987/2018](#)).

Per le comunità - datore di lavoro domestico, è stato reso disponibile un apposito profilo di identificazione in base al quale il rilascio del pin può avvenire solo presso le sedi, poiché deve verificarsi l'effettivo possesso dei requisiti che comportano il riconoscimento della natura di lavoro domestico. In ogni caso, il pin utile all'accesso ai servizi per i lavoratori domestici per conto della comunità è rilasciato esclusivamente al rappresentante legale della comunità stessa ([INPS mess. n. 20064/2011](#)).

Secondo le norme vigenti, i termini di presentazione sono:

- per la comunicazione di assunzione, entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del rapporto di lavoro ([art. 9-bis, comma 2, D.L. n. 510/1996](#));

- per la comunicazione di trasformazione, proroga e cessazione, entro 5 giorni dall'evento ([art. 4-bis, D.Lgs. n. 181/2000](#) e [art. 21, L. n. 264/1949](#)).

Nel caso di omessa o ritardata presentazione della comunicazione sono previste sanzioni amministrative, da € 100,00 a € 500,00 per ciascun lavoratore interessato ([art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003](#)).

L'INPS trasmette le comunicazioni ai Servizi per l'Impiego, all'INAIL ed alla Prefettura-Ufficio Territoriale del Governo e spedisce la lettera di accoglimento della denuncia di assunzione al datore di lavoro con le istruzioni relative al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

L'annullamento di una denuncia di assunzione è consentito entro 5 giorni dalla data indicata quale inizio del rapporto di lavoro; oltre tale termine, deve essere comunicata la cessazione.

Le variazioni del rapporto di lavoro che sono strettamente oggetto di obbligo di comunicazione sono: la proroga del termine del rapporto di lavoro inizialmente dichiarato nella dichiarazione di iscrizione, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, la cessazione del rapporto di lavoro.

E' onere del datore di lavoro comunicare le variazioni di orario di lavoro e/o di retribuzione. L'aggiornamento di tali dati è indispensabile anche per il calcolo corretto dei contributi da versare.

Le variazioni riguardanti orario e retribuzione sono soggette ad un limite massimo complessivo di due comunicazioni al trimestre, mentre non vi sono limiti per tutte le altre comunicazioni che non hanno effetto sul calcolo dei contributi da versare. E', comunque, sempre possibile al momento del pagamento variare senza limitazioni i dati relativi ad orario e retribuzione per ottenere il conseguente calcolo dei contributi dovuti.

Per le esigenze solo temporanee di lavoro domestico, può essere utilizzato il lavoro accessorio, per la regolarizzazione del quale è previsto il sistema di consegna di carnet di buoni (c.d. voucher) con i quali i datori di lavoro corrispondono la retribuzione e contestualmente versano la contribuzione a fini previdenziali e assicurativi verso INPS ed INAIL. Pertanto, per questo tipo di rapporto non sussiste obbligo di comunicazione, ma si applicano le specifiche disposizioni attuative emanate dall'INPS ([ML nota n. 1044/2009](#); [Ag. Entrate circ. n. 19/E/2012](#)).

Documenti di lavoro

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà, ai sensi dell'[art. 3 L. n. 339/1958](#) e di quanto indicato nel c.c.n.l., consegnare al datore di lavoro:

- i documenti assicurativi e previdenziali;
- la tessera sanitaria, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle vigenti norme di legge;
- un documento di identità personale non scaduto;
- eventuali diplomi o attestati professionali specifici.

Il lavoratore extracomunitario potrà essere assunto, come già detto, se in possesso del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Contratto individuale di lavoro

Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre alla data dell'inizio del rapporto di lavoro, alla durata del periodo di prova, all'esistenza o meno della convivenza (totale o parziale), alla durata dell'orario giornaliero di lavoro, alla retribuzione pattuita, anche tutti gli altri elementi indicati nel contratto collettivo.

La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

Assunzione di minori

Nel caso di assunzione di un minorenni per lo svolgimento di un servizio di almeno 4 ore giornaliero, il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare da chi esercita la potestà sul minorenni una dichiarazione scritta, vidimata dal Sindaco del comune di residenza, con cui si consente al minorenni la convivenza presso la famiglia del datore di lavoro ([art. 4, L. n. 339/1958](#)).

Attività di mediazione nell'avviamento al lavoro

Le associazioni di categoria nazionali ed i patronati possono svolgere attività di mediazione, dietro autorizzazione del Ministero del lavoro, nell'avviamento al lavoro dei lavoratori domestici ([art. 2, commi 2 e 3, L. n. 339/1958](#)).

Ogni altra attività di mediazione è vietata e sanzionata penalmente.

Periodo di prova

A differenza degli altri rapporti di lavoro subordinato, per i quali ai sensi dell'[art. 2096 cod. civ.](#) il patto di prova deve essere stipulato per iscritto, nel caso del lavoro domestico l'[art. 2241 cod. civ.](#) ne presume l'esistenza per i primi 8 giorni. Pertanto, in caso di recesso senza preavviso del datore di lavoro entro detto termine, incombe sul lavoratore l'onere di provare l'inesistenza del patto in questione.

Per i rapporti per i quali trovi applicazione la citata [L. n. 339/1958, l'art. 5](#) della legge stessa stabilisce che il periodo di prova per i domestici con mansioni impiegate non può essere superiore a 30 giorni; per i domestici svolgenti mansioni di operaio tale periodo può avere la durata massima di 8 giorni.

Per le particolarità riguardanti il periodo di prova si veda quanto stabilito dalla [contrattazione collettiva](#) di categoria.

Lavoro a tempo determinato

L'assunzione a tempo determinato avviene nel rispetto di quanto stabilito dall'[art. 19 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015](#) (per un quadro approfondito sulla disciplina del [lavoro a tempo determinato](#) si rinvia a quanto indicato nella rispettiva nota illustrativa).

Per le ipotesi di assunzione con contratto a termine il rinvio è a quanto specificato dalla [contrattazione collettiva](#) di settore.

Inoltre per le causali che determinano il ricorso al contratto a termine, i datori di lavoro potranno altresì avvalersi delle agenzie di somministrazione (v. anche [INPS circ. n. 89/2002](#)).

4. Svolgimento del rapporto

Qualifiche

La disciplina legislativa all'[art. 5, L. n. 339/1958](#), distingue il personale domestico in lavoratori con mansioni impiegate (precettori, maggiordomi, governanti, bambinaie diplomate ecc.) e prestatori d'opera manuale specializzata o generica (cuochi, giardinieri, domestiche tutto fare, ecc.).

La [classificazione in categorie](#) e la specifica delle [mansioni](#) è disciplinata dalla contrattazione di settore.

Retribuzione

La retribuzione, oltre che il denaro, può comprendere anche elementi in natura, quali il vitto e l'alloggio, e secondo l'[art. 6, L. n. 339/1958](#), deve essere corrisposta a periodi non superiori al mese.

La retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

- a) retribuzione minima contrattuale;
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- d) eventuale superminimo.

La contrattazione collettiva di categoria stabilisce i [minimi retributivi](#) e l'adeguamento annuale.

Vitto e alloggio

L'erogazione del vitto e dell'alloggio è obbligatoria, ex [art. 2242, cod. civ.](#), solo nel caso del dipendente ammesso alla convivenza.

I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati dalla contrattazione collettiva e sono rivalutati annualmente con le stesse modalità di adeguamento dei minimi retributivi, con la differenza che, dopo la terza convocazione, in caso di mancata riunione della Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo o di mancato accordo delle parti, l'adeguamento avviene automaticamente in misura pari al 100% dell'indice ISTAT.

I valori del vitto e dell'alloggio, in tal modo determinati, decorrono dal 1° gennaio di ciascun anno.

Per i rapporti rientranti nell'ambito di applicazione della L. n. 339/1958, il valore convenzionale del vitto e dell'alloggio è determinato dalle Commissioni provinciali per personale domestico (art. 14, L. n. 339/1958).

Tredicesima mensilità

Agli addetti ai servizi domestici compete per legge ([L. n. 940/1953](#)) la tredicesima mensilità di importo uguale, salvo condizioni convenzionali di miglior favore stabilite in sede contrattuale, ad una mensilità di retribuzione in denaro.

Se il servizio prestato è inferiore all'anno, spettano tanti dodicesimi della tredicesima quanti sono i mesi lavorati.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro dei domestici è regolamentato dal contratto collettivo di categoria che individua precisi limiti alla durata della prestazione, prevedendo un [orario normale](#) e qualificando espressamente come [straordinarie](#) le prestazioni che superino tale orario stabilendo le relative maggiorazioni retributive.

Inoltre la contrattazione stabilisce anche particolari disposizioni in merito all'orario di lavoro con riferimento ai lavoratori studenti.

Riposo settimanale

Se il dipendente lavora per almeno quattro ore giornaliere ha diritto, fatte salve sempre condizioni di miglior favore stabilite in sede contrattuale, ad un [riposo settimanale](#) di una giornata intera, di regola coincidente con la domenica o di due mezze giornate, una delle quali coincidente con la domenica ([art. 7 L. n. 339/1958](#)).

Festività

In base all'[art. 9 della L. n. 339/1958](#), per le festività infrasettimanali il lavoratore ha diritto ad un permesso di mezza giornata senza decurtazioni della relativa retribuzione.

Ulteriori disposizioni di miglior favore sono previste in materia dalla [contrattazione collettiva](#).

Ferie

Il lavoratore domestico il cui rapporto non sia disciplinato dalla L. n. 339/1958 ha diritto ai sensi dell'[art. 2243 cod. civ.](#) ad un periodo di ferie retribuito non inferiore ad 8 giorni l'anno.

La [legge n. 339/1958](#) prevede, invece, all'[art. 10](#) invece un periodo minimo di ferie, da godersi consecutivamente, la cui durata varia in funzione delle mansioni svolte e dell'anzianità di servizio (impiegati: 15 giorni fino a 5 anni di anzianità e 25 giorni per anzianità superiore; operai: 15 giorni fino a 5 anni di anzianità e 20 giorni per anzianità superiore).

Trovano applicazione per l'Istituto delle ferie le disposizioni di miglior favore stabilite dalla [contrattazione collettiva](#).

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio, documentalmente provato, spetta al prestatore di lavoro un congedo retribuito di 15 giorni di calendario, oltre il corrispettivo in natura (vitto e alloggio) ([art. 15, L. n. 339/1958](#)).

Malattia ed infortunio

In caso di [malattia](#) o [infortunio](#) il contratto collettivo di categoria stabilisce, in attuazione di quanto disposto dall'[art. 2110 cod. civ.](#), il periodo di conservazione del posto di lavoro, superato il quale il datore di lavoro ha facoltà di recedere liberamente, nonché obblighi retributivi integrativi dei trattamenti erogati dagli istituti previdenziali.

Maternità e paternità

Ai sensi dell'[art. 62 del D.Lgs. n. 151/2001](#) le lavoratrici e i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari hanno diritto al congedo di maternità e di paternità, ivi compreso il relativo trattamento economico e normativo. Si applicano le disposizioni di cui agli [artt. 6](#), comma 3, [16](#), [17](#), [22](#), [commi 3 e 6](#), del [D.Lgs. n. 151/2001](#) (si veda al riguardo quanto esposto nella nota illustrativa sulla [Maternità e paternità](#)).

Per il personale addetto ai servizi domestici e familiari, l'indennità di cui all'art. 22 ed il relativo finanziamento sono regolati secondo le modalità e le disposizioni stabilite dal [D.P.R. n. 1403/1971](#).

In particolare le lavoratrici e i lavoratori domestici e familiari hanno titolo, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro in atto, all'indennità di maternità corrisposta dall'INPS, con gli stessi criteri previsti per le lavoratrici del settore commercio, qualora nei 24 mesi precedenti la data di inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro, risultino dovuti o versati, anche in settori diversi da quello domestico, 52 contributi settimanali ovvero 26 contributi settimanali nei 12 mesi precedenti la data di inizio dell'astensione stessa ([art. 4, comma 1, D.P.R. n. 1403/1971](#)).

La retribuzione giornaliera su cui si commisura l'indennità è pari alla sesta parte della media delle retribuzioni convenzionali settimanali, relative alle settimane di contribuzione comprese nei 24 mesi antecedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro.

5. Estinzione del rapporto

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

- interruzione del periodo di prova;
- recesso per libera volontà delle parti;
- licenziamento;
- dimissioni;
- morte del lavoratore;
- morte del datore di lavoro.

Al personale domestico non si applica la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali ([art. 4, L. n. 108/1990](#)).

Ne consegue che il datore di lavoro può in qualsiasi momento recedere dal rapporto previo preavviso, ferma restando, in virtù dell'[art. 2244 cod. civ.](#), la facoltà di licenziare in tronco il lavoratore qualora ricorra una giusta causa, consistente in mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Comunicazioni obbligatorie

Per gli obblighi di comunicazioni connessi alla cessazione del rapporto di lavoro si rinvia a quanto esposto al par. 3.

Preavviso

Per i lavoratori domestici che esercitino mansioni impiegatizie, trovano applicazione i termini di preavviso posti dal [R.D.L. n. 1825/1924](#) dettante norme sull'impiego privato, mentre per i prestatori d'opera manuale sono fissati quali termini minimi di preavviso 15 e 30 giorni a seconda che il lavoratore abbia meno o più di cinque anni di anzianità di servizio ([art. 16, L. n. 339/1958](#)).

Al lavoratore che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso.

In caso di erogazione della indennità sostitutiva di preavviso la stessa deve comprendere anche il valore in denaro dell'eventuale retribuzione in natura di cui godeva il lavoratore da determinarsi sulla base delle tariffe fissate dalle Commissioni provinciali.

Anche in questa ipotesi la disciplina legale è integrata dalla [contrattazione collettiva](#) di categoria.

Tutela delle lavoratrici madri

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri posto dall'[art. 54, D.Lgs. n. 151/2001](#), salva la giusta causa, dall'inizio della gestazione al compimento del primo anno di età del bambino, non si applica alle lavoratrici domestiche in virtù della specialità del rapporto. La particolare deroga è stata spiegata in considerazione delle peculiarità che contraddistinguono il lavoro domestico e della impossibilità tendenziale di procedere alla rotazione del personale dipendente ([Corte Cost. sentenza n. 27/1974](#)) e dall'inesistenza di un'organizzazione del lavoro tale da consentire la sostituzione per lunghi periodi della lavoratrice in gravidanza e puerperio nonché dalla gravosità dell'obbligo che sarebbe imposto al datore di lavoro di non recedere per ventuno mesi.

Tuttavia, il principio dell'inapplicabilità del divieto di licenziamento alle lavoratrici domestiche in gravidanza e puerperio è stato temperato attraverso il ricorso all'applicazione, già affermata dalla [Corte Costituzionale \(sentenze n. 135/1969 e n. 193/1995\)](#), dell'[art. 2110 cod. civ.](#), il quale pone una regola generale di protezione della maternità. Pertanto, il divieto di licenziamento vale per il periodo di tempo equitativamente determinato dal giudice ex art. 2110

cod. civ., a tal fine utilizzando come parametro di riferimento il periodo di due mesi prima del parto e di tre mesi successivi ad esso (Cass. n. 6199/1998).

Si rinvia alla [contrattazione collettiva](#) di categoria per le integrazioni in merito.

Trattamento di fine rapporto

Per quanto concerne il trattamento di fine rapporto trova applicazione la L. n. 297/1982. Pertanto, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato a norma di legge sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive di eventuale indennità di vitto e alloggio, ed il totale sarà diviso per 13,5. Le quote annue accantonate saranno incrementate a norma dell'[art. 1, comma 4, della L. n. 297/1982](#).

Ulteriori specifiche in materia sono lasciate alla [contrattazione collettiva](#).

6. Obblighi assicurativi

Gli addetti ai servizi domestici, a prescindere dalla natura della prestazione, sono soggetti a norma dell'[art. 1 D.P.R. n. 1403/1971](#):

- alle assicurazioni l.v.s. e disoccupazione involontaria;
- alle norme sull'assegno per il nucleo familiare;
- all'assicurazione per maternità;
- all'assicurazione contro le malattie;
- all'assicurazione contro gli infortuni e malattie professionali, anche se le attività esercitate non rientrano fra quelle contemplate dal [D.P.R. n. 1124/1965](#).

A partire dal 29 dicembre 2017, sarà disponibile il "Cassetto previdenziale per il lavoro domestico", implementato con tutte le funzionalità utili alla gestione dei rapporti di lavoro ([INPS mess. n. 5182/2017](#)).

Il nuovo Cassetto previdenziale per il lavoro domestico è ora disponibile anche per gli intermediari abilitati che potranno accedervi attraverso il percorso: "Aziende, enti e datori di lavoro" - "Datori di lavoro domestico" - "Prestazioni e Servizi" ([INPS mess. n. 2749/2018](#)).

Dal 1° luglio 2010 è attiva la Cas.sa.colf, una cassa malattia prevista dal c.c.n.l. che eroga le prestazioni per il rimborso del trattamento economico di malattia.

In particolare, la Cassa ha lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali ed assicurativi, integrativi aggiuntivi e/o sostitutivi delle prestazioni sociali pubbliche obbligatorie a favore dei dipendenti collaboratori familiari.

Il primo periodo di operatività si conclude con il 31 dicembre 2011; i periodi operativi successivi coincidono con gli anni civili (1° gennaio-31 dicembre).

L'iscrizione alla Cassa è obbligatoria: infatti, l'applicazione del c.c.n.l. comporta l'obbligo dell'iscrizione dei dipendenti e dei datori di lavoro, nonché del versamento dei contributi di assistenza contrattuale a carico del datore di lavoro e del lavoratore.

Il versamento dei contributi, anche per la quota a carico del lavoratore, è effettuato dal datore di lavoro con periodicità trimestrale all'INPS entro gli stessi termini di scadenza dei contributi obbligatori ed avvalendosi delle stesse modalità (per maggiori approfondimenti sull'argomento si rinvia alla sezione contrattuale; v. anche [INPS circ. n. 68/2014](#)).

Autisti dipendenti da titolari d'impresa

La [L. n. 1003/1956](#) dispone che gli autisti dipendenti da titolari di impresa o da titolari di attività soggette alle norme sugli assegni familiari sono soggetti alle stesse forme di assistenza e previdenza di cui beneficiano i dipendenti addetti all'impresa o all'attività esercitata. Tale disposizione, che comporta l'inapplicabilità del [D.P.R. n. 1403/1971](#), opera anche nei confronti degli autisti addetti al servizio personale del proprio datore di lavoro. Pertanto, può verificarsi il caso di un autista il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dalle norme sul servizio domestico, mentre gli obblighi contributivi devono essere assolti sulla base di una differente disciplina.

Obblighi contributivi

Agli oneri derivanti dalle forme di tutela previdenziale e assistenziale in esame, si provvede attraverso contributi a carico sia del datore di lavoro che del lavoratore.

I contributi vengono determinati sulla base dei coefficienti di ripartizione applicati alle retribuzioni convenzionali e differenziati a seconda delle fasce di retribuzione oraria effettiva, comprensiva della quota della tredicesima e di ogni altra indennità o corresponsione in natura. Tali fasce vengono adeguate annualmente sulla base della variazione percentuale ISTAT dell'indice dei prezzi al consumo, per le famiglie degli operai e degli impiegati ([INPS circ. n. 15/2018](#)).

La retribuzione effettiva va inquadrata in una delle tre fasce a cui corrisponde il contributo orario (con o senza quota assegni familiari). Moltiplicando poi il contributo orario per il numero delle ore lavorate entro l'ultimo sabato del trimestre solare si ottiene la somma da corrispondere all'INPS.

In merito al contributo CUAF (Cassa unica assegni familiari), detto contributo è dovuto per tutti i rapporti di lavoro domestico, salvo il caso di rapporto fra coniugi (ammesso soltanto se il datore di lavoro coniuge è titolare di indennità di accompagnamento) e rapporto tra parenti o affini entro il terzo grado conviventi, ove riconosciuto ai sensi di legge ([art. 1, D.P.R. n. 1403/1971](#)).

Restano in vigore gli esoneri previsti dall'art. 120 della legge n. 388/2000, aventi decorrenza 1° febbraio 2001, e quelli previsti dall'[art. 1, commi 361 e 362, della legge n. 266/2005](#), aventi decorrenza 1° gennaio 2006 (per un approfondimento sugli esoneri contributivi si rinvia alla nota redazionale [INPS - Determinazione dei contributi](#)).

Al lavoratore fa carico una quota minima di contribuzione che viene trattenuta sulla retribuzione. Tuttavia è il datore di lavoro a rimanere responsabile per l'intero versamento.

A far data dal 1° gennaio 2013 alcune delle novità introdotte dalla [L. n. 92/2012](#) hanno effetto sulla contribuzione dovuta per i rapporti di lavoro domestico; in particolare l'[art. 2, comma 1](#) ha previsto che l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria (DS) è sostituita dall'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), poi NASpl.

Inoltre, l'art. 2, comma 28, della L. n. 92/2012 stabilisce che ai rapporti di lavoro a tempo determinato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (retribuzione convenzionale). Tale contributo non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

Nel caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, è prevista la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale degli ultimi sei mesi. Con effetto dal 1° gennaio 2014, ai sensi dell'[art. 1, comma 135, della legge n. 147/2013](#) (Legge di stabilità 2014), non è più previsto il limite delle ultime sei mensilità per la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale.

La restituzione può avvenire anche nel caso in cui il datore di lavoro riassuma il lavoratore entro sei mesi dalla scadenza del contratto a termine, con una riduzione del rimborso corrispondente ai mesi che intercorrono tra la scadenza e l'assunzione a tempo indeterminato.

Non è, invece, applicabile al rapporto di lavoro domestico il contributo (c.d. ticket licenziamento) dovuto in caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ex art. 2, al comma 31, L. n. 92/2012 ([INPS circ. n. 25/2013](#)).

Nell'ambito dei servizi INPS a disposizione del datore di lavoro domestico è stato realizzato un servizio online per la comunicazione della sospensione dell'obbligo contributivo in riferimento a uno specifico rapporto di lavoro e per un intero trimestre qualora la contribuzione non sia dovuta perché riferita ad una causa di sospensione a titolo di:

- congedo per maternità;
- aspettativa per motivi personali;
- malattia o infortunio di durata superiore a quella riconosciuta come retribuita.

La comunicazione di sospensione è consentita per i trimestri dell'anno in corso non ancora scaduti o, se scaduti, entro la fine del mese di scadenza del pagamento.

Il servizio è disponibile sul sito internet dell'Istituto www.inps.it, nella sezione Servizi online attraverso il seguente percorso: Servizi per il cittadino - Lavoratori domestici - Autenticazione con Pin/Cns - Sospensione dell'obbligo contributivo ([INPS mess. n. 1643/2016](#)).

Versamento dei contributi

I contributi, determinati in rapporto alle ore lavorate in ogni settimana, devono essere versati trimestralmente (precisamente entro il decimo giorno successivo alla scadenza del trimestre) a mezzo di bollettini rilasciati ed inviati dall'INPS, incaricato della loro riscossione anche per conto dell'INAIL per la contribuzione per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali ([artt. 8, 10 e 16 D.P.R. n. 1403/1971](#)). Il primo invio di bollettini è automatico. Prima di utilizzare l'ultimo bollettino, è necessario richiederne altri all'INPS chiamando il numero verde oppure collegandosi al sito dell'Istituto.

I datori di lavoro in possesso del Pin, collegandosi al sito internet dell'INPS, possono attivare il servizio di notifica, via sms o mail, delle scadenze per il pagamento dei contributi ([INPS mess. n. 1375/2011](#)).

Dal 1° gennaio 2018 è possibile pagare i contributi del quarto trimestre 2017 dei lavoratori domestici, con scadenza 10 gennaio 2018. I contributi dovuti per il 2018 saranno determinati appena disponibile l'indice ISTAT di riferimento. Pertanto, le sanzioni saranno calcolate soltanto

per pagamenti effettuati oltre il decimo giorno successivo alla data di pubblicazione della circolare relativa ai contributi dovuti per il 2018.

I contributi sono versati esclusivamente secondo le seguenti modalità:

- direttamente online tramite il portale dei pagamenti, con la modalità online pagoPA, con carta di credito, di debito o prepagata, oppure addebito in conto corrente bancario;
- rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito "Reti Amiche". Il pagamento è disponibile, senza necessità di supporto cartaceo, con codice fiscale e codice rapporto di lavoro;
- utilizzando il bollettino MAV (Pagamento Mediante Avviso) inviato dall'INPS ([INPS comunicato 27 dicembre 2017](#)).

L'INPS ha messo a disposizione dei datori di lavoro domestico e dei soggetti abilitati in possesso di Pin una funzionalità che consente di esprimere la volontà di ricevere o meno i MAV cartacei al proprio domicilio sia in fase di iscrizione di un nuovo rapporto di lavoro sia in fase di variazione di un rapporto di lavoro attivo, utilizzando i servizi dedicati al lavoro domestico del sito www.inps.it; il sistema consente, in ogni momento, di ripristinare la scelta precedente e, quindi, riattivare il servizio di invio dei bollettini MAV ([INPS mess. n. 10289/2013](#)).

Qualunque sia la modalità scelta per il versamento dei contributi, inserendo il codice fiscale del datore di lavoro e il codice rapporto di lavoro, la procedura informatica propone l'importo complessivo per il trimestre in scadenza, calcolato in base ai dati comunicati all'assunzione o successivamente variati con l'apposita comunicazione. Prima di confermare l'importo è possibile modificare gli elementi che determinano il calcolo (ore, retribuzione, trimestre) e automaticamente viene rideterminato il nuovo importo complessivo da versare ([INPS circ. n. 49/2011](#)).

A partire dal 2014 le due tipologie di comunicazioni che l'INPS invia al datore di lavoro domestico (la comunicazione di accoglimento della richiesta di iscrizione del rapporto di lavoro e la comunicazione di rinnovo) contengono i bollettini MAV, in numero variabile tra uno e quattro ([INPS mess. n. 3381/2014](#)).

Per tutte le modalità di pagamento è prevista la possibilità di doppia copia della ricevuta, per consentirne la consegna da parte del datore di lavoro al lavoratore; nel caso di pagamento tramite MAV, che non consente doppia quietanza, è prevista un'attestazione, posta nella parte superiore del modulo, che il datore di lavoro, sotto la propria responsabilità, deve completare con la data del pagamento, firmare e consegnare al lavoratore. Il lavoratore può avere puntuale riscontro di quanto attestato verificando l'estratto contributivo a sua disposizione, accedendo personalmente al sito internet oppure rivolgendosi ad un Patronato.

Nel caso di pagamento al contact center con carta di credito, è inviata una doppia ricevuta all'indirizzo indicato per le comunicazioni dal datore di lavoro risultante negli archivi INPS.

Sul sito internet dell'Istituto www.inps.it è disponibile il servizio online per la consultazione dell'estratto contributivo.

L'estratto contributivo non ha valore certificativo ma elenca i pagamenti contributivi registrati negli archivi dell'INPS e può essere modificato in base a verifiche ed accertamenti ([INPS mess. n. 21009/2011](#)).

Sul sito dell'INPS, nell'ambito del "Portale dei Pagamenti", sezione Lavoratori Domestici, è disponibile la funzione per il pagamento dei contributi relativi a periodi di mancato preavviso e/o ferie non godute ([INPS mess. n. 13156/2013](#)).

Soltanto nel caso di rapporti di lavoro a carattere temporaneo, occasionale e di breve durata, è possibile utilizzare la modalità di pagamento tramite i buoni lavoro (voucher) ([INPS mess. n. 15943/2013](#)).

Sanzioni per violazione di obblighi contributivi

Per i datori di lavoro domestico sono sanzionabili - secondo le precisazioni delle [circolari INPS n. 225/1997](#) e [n. 18/1998](#) - le seguenti inadempienze:

a) Evasione contributiva

Tale ipotesi si realizza in tutti i casi di omessa o tardiva denuncia del rapporto di lavoro domestico e nei casi di denunce non conformi al vero (con riferimento, ad esempio, al numero delle ore o alla retribuzione effettivamente corrisposta). La fattispecie dell'evasione si verifica poi, oltre che nei casi di accertamenti ispettivi, anche nelle ipotesi di tardiva presentazione dei bollettini trimestrali di pagamento (mod. LD 01S). Questi ultimi, infatti, sono da considerare una denuncia contributiva obbligatoria, tenuto conto che contengono tutti i dati (ad es. numero ore, retribuzione oraria, ecc.) necessari per la determinazione dell'esatto importo dovuto.

b) Omissione contributiva

L'ipotesi in questione si verifica quando il contribuente, nei termini prescritti, ha fornito i dati dovuti, ma ha versato i contributi in misura inferiore a quanto dallo stesso indicato.