

Indice - Lavoro domestico: colf e badanti

Capitolo 1 - GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

- Premesse	pag. 9
- Definizioni	pag. 10
- Avvio del rapporto di lavoro (🔗)	pag. 11
- Assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato (🔗)	pag. 18
- Lavoratori stranieri	pag. 21
- Assunzione dei minori	pag. 24
- Comunicazioni obbligatorie	pag. 24
- Modalità alternative all'assunzione	pag. 26

Capitolo 2 - INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE

- Procedimento	pag. 32
- Livelli di inquadramento	pag. 33
- Periodo di prova	pag. 35

Capitolo 3 - ORARIO DI LAVORO

- Durata dell'orario di lavoro	pag. 37
- Riposi	pag. 38
- Collocazione dell'orario di lavoro e aspetti peculiari	pag. 38
- Lavoro straordinario e festività	pag. 40

Capitolo 4 - ASSENZE DAL LAVORO

- Ferie	pag. 42
- Permessi (🔗)	pag. 43
- Congedo per donne vittime di violenza	pag. 45
- Matrimonio (🔗)	pag. 46

Capitolo 5 - ASSENZE TUTELATE

- Malattia	pag. 48
- Maternità (🔗)	pag. 51
- Congedi parentali (🔗)	pag. 53
- Infortunio sul lavoro e malattia professionale	pag. 55

Capitolo 6 - TUTELE PREVIDENZIALI

- Assicurazioni e prestazioni	pag. 60
- Contribuzione Inps	pag. 60
- Pagamento dei contributi	pag. 62
- Procedura di calcolo	pag. 63
- Pagamento dei contributi relativi a periodi di mancato preavviso e/o ferie non godute	pag. 66
- CAS.SA. COLF	pag. 67
- Ente bilaterale - Ebincolf	pag. 71

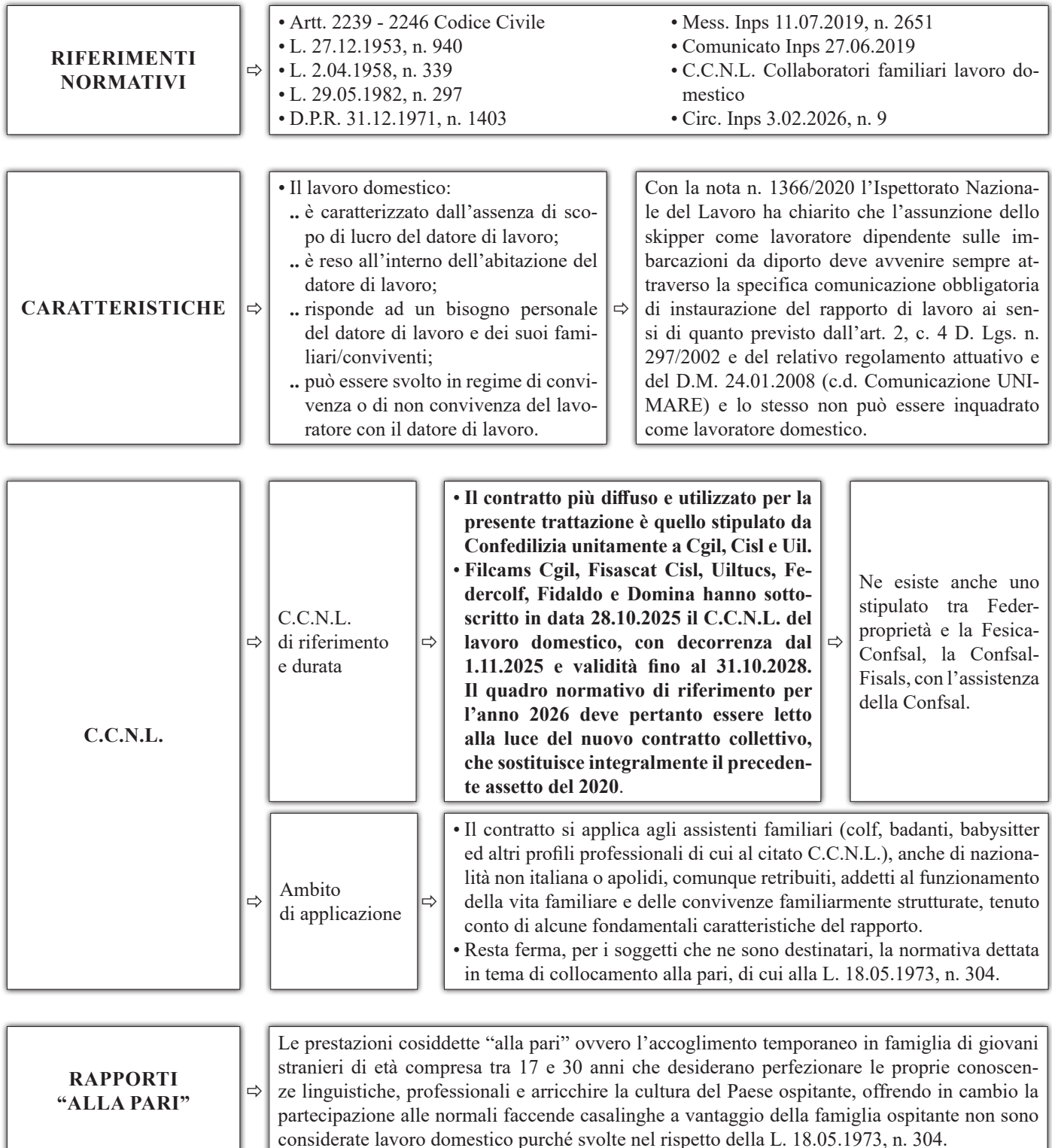
Capitolo 7 - CASSETTO PREVIDENZIALE	
- Portale Inps per il lavoratore domestico	pag. 73
Capitolo 8 - ASPETTI RETRIBUTIVI	
- Calcolo ed elementi della retribuzione	pag. 78
- Trasferimenti e trasferte	pag. 79
- Composizione della paga oraria	pag. 81
- Pagamento della retribuzione e prospetto di paga	pag. 81
- Dichiarazione e certificazione dei redditi (🔗)	pag. 83
- Agevolazioni fiscali per i datori di lavoro (🔗)	pag. 86
Capitolo 9 - CESSAZIONE DEL RAPPORTO	
- Cause di cessazione (🔗)	pag. 91
- Termini di preavviso (🔗)	pag. 93
- Trattamento di fine rapporto (🔗)	pag. 98
Capitolo 10 - SICUREZZA	
- Disposizioni specifiche (🔗)	pag. 103
Capitolo 11 - PROFILI SANZIONATORI	
- Disposizioni specifiche	pag. 111
- Maxisanzione per il lavoro sommerso	pag. 112
Capitolo 12 - COMPENDIO CONTRATTUALE	
- Compendio contrattuale	pag. 115
Capitolo 13 - APPENDICE	
- C.C.N.L. lavoro domestico	pag. 125

Capitolo 1

**GESTIONE
DEL LAVORO
DOMESTICO**

GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

PREMESSE



DEFINIZIONI

DATORE DI LAVORO

⇒ Può essere datore di lavoro domestico qualsiasi nucleo sociale, costituito da uno o più individui che vivono nella stessa abitazione, e che intende, mediante l'occupazione del collaboratore familiare, soddisfare le esigenze di ordine materiale necessarie al benessere del singolo o del nucleo familiare.

⇒ • Possono essere considerate tali anche le comunità stabili, religiose o militari, che, nello svolgimento delle attività, abbiano le caratteristiche tipiche del rapporto di lavoro domestico:
 .. vincolo associativo;
 .. stabilità e permanenza;
 .. condivisione di tetto e di mensa;
 .. assenza di finalità lucrative.

LAVORATORI DOMESTICI

⇒ **Si intendono addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche.**

⇒ Addetti al riassetto e pulizia

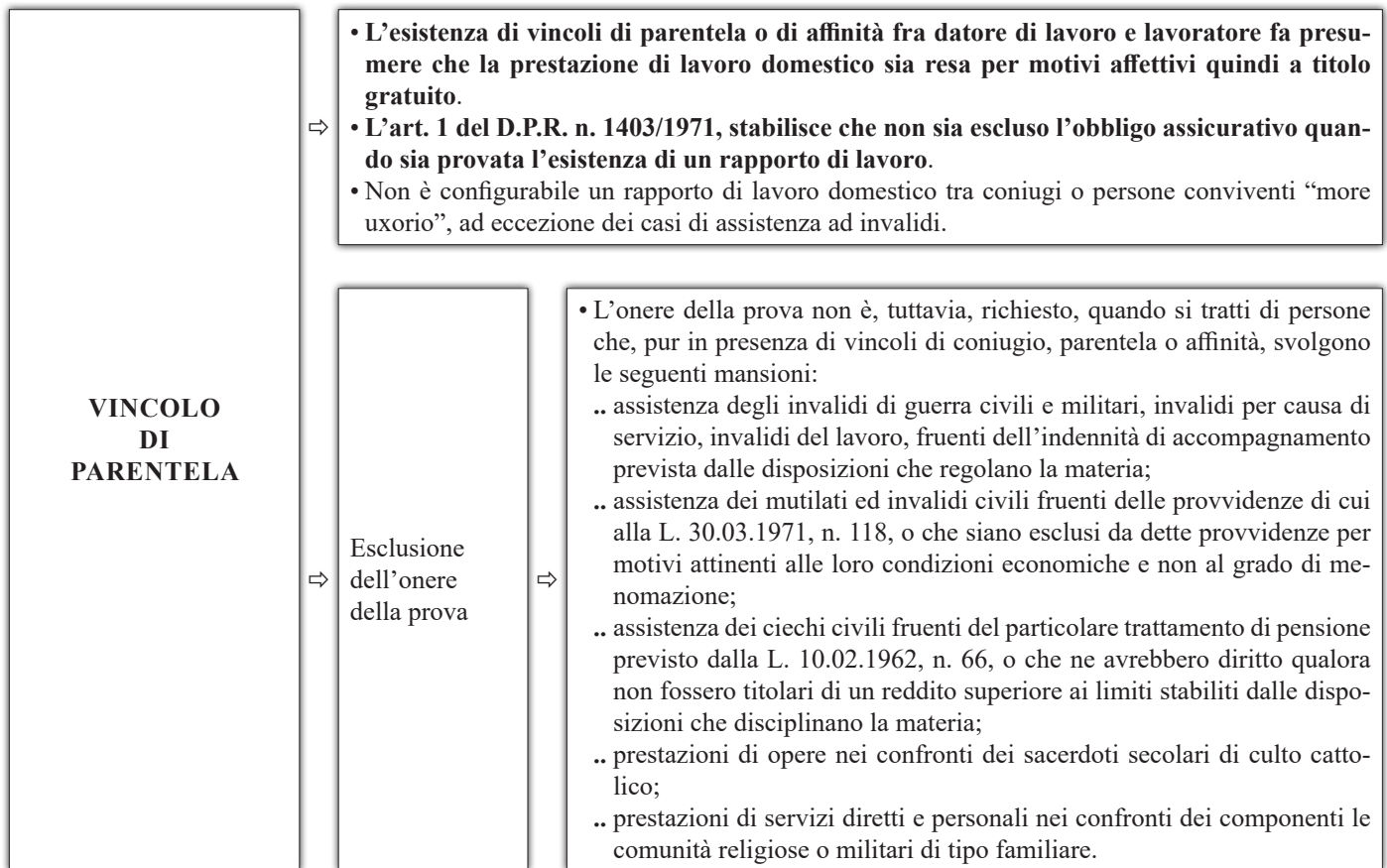
⇒ L'art. 26 del D.P.R. 31.12.1971, n. 1403 stabilisce che le persone addette a servizi di riassetto e pulizia dei locali che prestano la loro opera dietro corrispettivo in denaro o in natura alle dipendenze di uno o più datori di lavoro, per finalità diverse dal funzionamento della vita familiare, sono soggette alle varie forme di previdenza e assistenza sociale e hanno diritto alle prestazioni secondo le norme, entro i limiti e con le modalità stabiliti dalle disposizioni che regolano dette forme di tutela per i lavoratori dipendenti comuni.

⇒ • Si considerano lavoratori addetti ai servizi di riassetto e pulizia dei locali coloro i quali prestano tale attività alle dipendenze di:
 a) ditte appaltatrici;
 b) studi professionali;
 c) amministrazioni di stabili condominiali;
 d) circoli o associazioni che perseguono fini di svago o si prefiggono scopi di ordine culturale, religioso, politico o sportivo, nonché di comunità e convivenze in genere;
 e) amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza ed altri enti in genere.

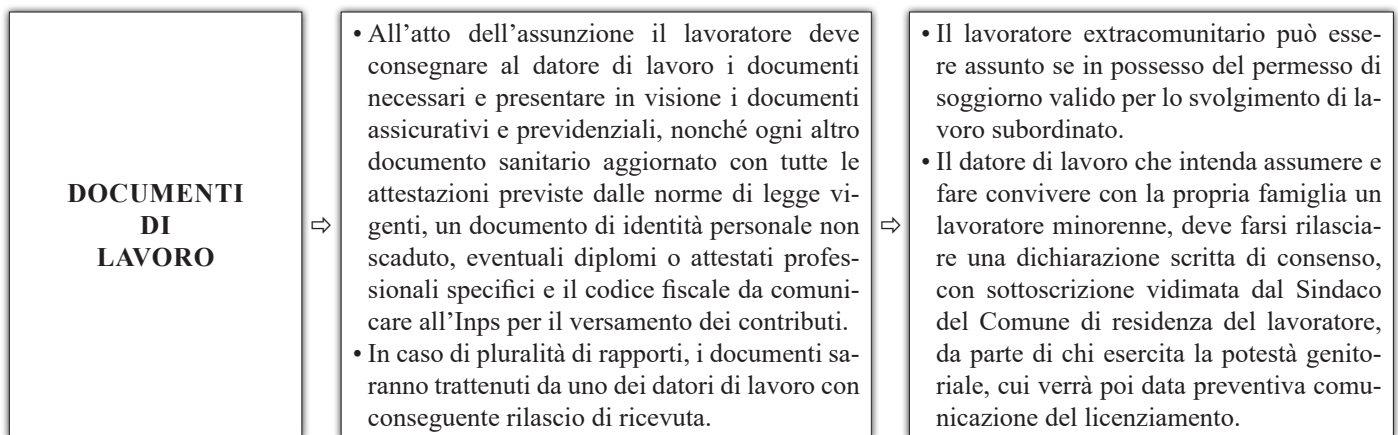
⇒ Autisti

⇒ Sono considerati lavoratori domestici anche gli autisti che prestano la propria opera alle dirette dipendenze dei membri della famiglia.

⇒ Gli autisti che prestano la propria opera alle dipendenze di titolari di impresa ovvero di titolari di attività comunque soggette alle norme sugli assegni familiari o del loro nucleo familiare, anche se addetti a servizi personali del titolare medesimo o dei componenti del suo nucleo familiare, sono soggetti alle stesse forme di previdenza e di assistenza sociale alle quali i titolari medesimi sono tenuti per i propri dipendenti addetti all'impresa o all'attività esercitata.



AVVIO DEL RAPPORTO DI LAVORO



Formulario n. 1



Check-list per la raccolta delle informazioni utili all'assunzione

Oggetto: dati lavoratore

Da: datore di lavoro

A: lavoratore

Al fine di poter adempiere correttamente agli obblighi di natura legale, contrattuale, fiscale e previdenziale connessi alla Sua assunzione che decorrerà dal Le chiediamo di volerci restituire compilato e sottoscritto entro il il seguente formulario:

- Cognome e nome nato a il codice fiscale: residente in e domiciliato in; (allegare copia documento di identità, copia tesserino di attribuzione del numero di codice fiscale, certificato di residenza).
- Cittadinanza (se extracomunitario allegare copia passaporto o documento equipollente e permesso di soggiorno).
- Numero di telefono
- Indirizzo email
- Stato civile
- (se lavoratore minorenni) ho adempiuto all'obbligo scolastico si no (si allega a riguardo certificato di ottemperanza).
- Il mio titolo di studio è (allegare copia del titolo di studio o di idonea certificazione).
- Sono disoccupato dal e iscritto presso il Centro per l'impiego di (allegare certificazione rilasciata dal competente centro per l'impiego).
- sono inoccupato.
- Sono iscritto nell'elenco di cui alla L. 68/1999 (norme per il diritto al lavoro dei disabili).
- Sono occupato a tempo pieno per complessive ore settimanali così distribuite: dal al dalle alle
- Sono occupato part-time: si no per n. ore settimanali/mensili/annuali così distribuite: dal al dalle alle
- Sono pensionato - categoria pensione (indicare eventuale trattenuta pensionistica).
- Sono iscritto in una delle seguenti liste speciali: gente di mare (specificare quale)
- L'ultimo/l'attuale lavoro si configura come segue:
 - lavoro dipendente lavoro autonomo
 - collaborazione coordinata e continuativa altro
 - denominazione/ragione sociale datore di lavoro
 - sede
 - tempo indeterminato: dal al qualifica
 - tempo determinato: dal al qualifica
 - apprendistato: dal al per il conseguimento della seguente qualifica (allegare eventuale attestati di formazione avvenuta).
- Altro

Luogo, data

.....

(firma)

Lavoratore (firma)

Per i minori di 18 anni firma del genitore o di chi ne esercita la potestà.

**CONTRATTO
INDIVIDUALE
DI LAVORO**

⇒

- Il contratto di lavoro dovrà indicare, oltre ad eventuali clausole specifiche, le seguenti informazioni:
 - a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
 - b) livello di appartenenza, mansione;
 - c) durata del periodo di prova;
 - d) esistenza o meno della convivenza;
 - e) residenza del lavoratore, nonché eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
 - f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
 - g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
 - h) per i collaboratori conviventi collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di altre professioni religiose;
 - i) retribuzione pattuita;
 - j) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
 - k) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
 - l) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
 - m) obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale;
 - n) eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
 - o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal C.C.N.L..
- A seguito del rinnovo del C.C.N.L. 2025-2028, la lettera di assunzione deve contenere, oltre agli elementi già previsti, anche l'indicazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro, degli elementi costitutivi della retribuzione e delle modalità di pagamento, nonché dei contributi di assistenza contrattuale.
- La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

**OBBLIGHI
DI
INFORMAZIONE**

⇒

- Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 26.05.1997, n. 152, così come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 104/22, il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al Lavoratore, le seguenti informazioni:
 - a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei codatori di cui all'art. 30, c. 4-ter e 31, cc. 3-bis e 3-ter, del D. Lgs. 10.09.2003, n. 276;
 - b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
 - c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
 - d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
 - e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
 - g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
 - h) la durata del periodo di prova, se previsto;
 - i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
 - l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
 - m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
 - n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

<p>OBBLIGHI DI INFORMAZIONE (segue)</p>	<p>⇒</p>	<p>o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;</p> <p>p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:</p> <p>1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;</p> <p>2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;</p> <p>3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;</p> <p>q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;</p> <p>r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;</p> <p>s) gli elementi previsti dall'art. 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.</p>		
	<p>⇒</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente: <ul style="list-style-type: none"> .. del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto; .. della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro - UNILAV (art. 9-bis del D.L. 01.10.1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28.11.1996, n. 608). • Le informazioni possono in ogni caso essere fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. • Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa. • In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di 1 mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui all'art. 4, c. 1 del D. Lgs. n. 104/2022 ove tale obbligo non sia stato già adempiuto. 		
	<p>⇒</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 5px;"> <p>Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione.</p> </td> <td style="width: 70%; padding: 5px;"> <p>⇒</p> <p>Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.</p> </td> </tr> </table>	<p>Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione.</p>	<p>⇒</p> <p>Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.</p>
	<p>Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione.</p>	<p>⇒</p> <p>Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.</p>		
<p>⇒</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 5px;"> <p>Sanzioni</p> </td> <td style="width: 70%; padding: 5px;"> <p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • La violazione degli obblighi di informazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato. • Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da € 400 a € 1.500. • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. </td> </tr> </table>	<p>Sanzioni</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • La violazione degli obblighi di informazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato. • Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da € 400 a € 1.500. • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. 	
<p>Sanzioni</p>	<p>⇒</p> <ul style="list-style-type: none"> • La violazione degli obblighi di informazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato. • Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da € 400 a € 1.500. • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. 			

Formulario n. 2



Infomativa ai sensi del D. Lgs. n. 104/2022 - Cosiddetto Decreto Trasparenza

Datore di lavoro

.....

Egregio Signor/Gentile Signora

.....

Luogo e data,

INFORMATIVA EX ART. 1, D. LGS. 26 MAGGIO 1997 N. 152.

(Informativa consegnata contestualmente alla sottoscrizione del contratto di assunzione)

Con riferimento alla Sua assunzione alle nostre dipendenze con decorrenza dal e in adempimento degli obblighi sanciti dall'art. 1, D. Lgs. 26.05.1997 n. 152, così come modificato dall'art. 4, c.1, lett. a), D. Lgs. 27.06.2022 n. 104 cosiddetto "Decreto Trasparenza", le comunichiamo le ulteriori informazioni, aggiornate e vigenti alla data odierna, relative al Suo rapporto di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO E PARTI CHE LO HANNO SOTTOSCRITTO

Il Suo rapporto di lavoro è disciplinato dai seguenti contratti:

Contratto Nazionale del Lavoro

dal C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico sottoscritto in data 28.10.2025 con decorrenza dal 1.11.2025 e scadenza il 31.12.2022. Stipulato tra: FIDALDO, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC; DOMINA, Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS e Federcolf.

DIRITTO ALLA FORMAZIONE

Avrà diritto, entro 60 giorni dalla data d'inizio del rapporto, a ricevere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza da determinarsi in forma specifica sul tipo di rischio al netto di eventuali ore, documentate da attestati formativi, validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza da parte del lavoratore.

Secondo quanto previsto dall'art. 11 D. Lgs. n. 104/2022, l'eventuale formazione obbligatoria che il datore di lavoro è tenuto ad erogare gratuitamente secondo previsioni di legge e di contratto, va considerata orario di lavoro e ove possibile deve svolgersi durante lo stesso qualora sia funzionale allo svolgimento del lavoro per cui il lavoratore è impiegato.

Avrà inoltre diritto alla eventuale ulteriore formazione prevista dal C.C.N.L. applicato e vigente cui si fa rinvio.

DURATA DI FERIE ED ALTRI CONGEDI RETRIBUITI

Relativamente alla durata del congedo per ferie si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato.

Relativamente alla durata dei congedi retribuiti diversi da quello per ferie a cui, al verificarsi delle condizioni legittimanti, ai sensi della vigente legislazione Ella ha diritto, come disposto dall'art. 1, c. 1, let. l), D. Lgs n. 152/1997, a titolo indicativo, Le comunichiamo i seguenti congedi retribuiti, evidenziandone alcuni essenziali aspetti della relativa disciplina legale ordinariamente applicabile, nonché i corrispondenti riferimenti normativi, tramite i quali potrà constatarne, oltre che la durata prevista per le distinte fattispecie configurabili, alcuni dei correlati diritti e doveri delle Parti:

Formulario n. 2 (segue)

<p>Congedo di maternità (artt. 16, 16-bis, 17 e 20, D. Lgs. 26.03.2001, n. 151 (recante il Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità/paternità))</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A favore dei genitori lavoratori l'ordinamento giuridico prevede un complesso di tutele. • Fatte salve le ipotesi in cui al ricorrere di particolari condizioni (di salute o discendenti dall'ambiente di lavoro o dalla natura dell'attività svolta) il congedo può essere anticipato, o posticipato, ordinariamente decorre a partire dai 2 mesi antecedenti la data del parto presunto e termina 3 mesi dopo il parto.
<p>Congedo di paternità obbligatorio/alternativo (rispettivamente art. 27-bis e art. 28, Testo Unico maternità/paternità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il padre lavoratore dipendente (dal 13.08.2022) ha diritto a un congedo di paternità obbligatorio pari a 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) fruibili dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto entro i 5 mesi successivi.
<p>Adozioni (art. 26, cc. 1 - 5, Testo Unico maternità/paternità, ovvero art. 31 del medesimo provvedimento, qualora, non essendo stato richiesto dalla lavoratrice, spetti al lavoratore)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In alcune ipotesi il padre ne beneficia in alternativa alla madre per la parte (totale o residua) che sarebbe spettata a quest'ultima, presentando al datore di lavoro specifica documentazione. • Nel caso di adozione/affidamento, fatte salve alcune peculiarità delle fattispecie, sono riconosciuti dall'ordinamento diritti analoghi a quelli spettanti ai genitori naturali.
<p>Affidamenti di minori (art. 26, c. 6, Testo Unico maternità/paternità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nella ipotesi di adozione (o affidamento preadottivo) nazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi, decorre dal giorno dell'ingresso effettivo del bambino nella famiglia; se l'evento è internazionale la durata del congedo, pari a 5 mesi a cui aggiungere il giorno dell'ingresso in Italia del minore, può decorre anche a partire dal periodo di permanenza all'estero.
<p>Congedo parentale, fruibile per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita (art. 32, cc. 1, 2 e 4, Testo Unico maternità/paternità; in caso di adozioni/affidamenti, art. 36 del medesimo provvedimento)</p>	<p>Se sono presenti entrambi i genitori, la durata dell'assenza, alla quale si può facoltativamente ricorrere per ciascun figlio che abbia fino a 12 anni, varia se il congedo è fruito da un solo genitore (se soltanto dalla madre, 6 mesi; se soltanto dal padre, 7 mesi), o da entrambi i genitori (11 mesi totali).</p>
<p>Prolungamento del congedo parentale per ciascun minore gravemente disabile (art. 33, Testo Unico maternità/paternità)</p>	<p>Per ciascun minore gravemente disabile la madre, o alternativamente il padre, hanno diritto alla estensione della durata del congedo di cui al punto precedente per un periodo massimo non superiore a 3 anni (comprensivo dei periodi ordinariamente riconoscibili a tale titolo), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in quest'ultima ipotesi, la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari. Il prolungamento decorre una volta raggiunto il termine della durata ordinaria del congedo.</p>
<p>Congedo per gravi e documentati motivi familiari (art. 42, cc. 5 e 5-bis, Testo Unico maternità/paternità).</p>	<p>La durata complessiva, per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, non può essere superiore a 2 anni.</p>
<p>Congedo matrimoniale</p>	<p>Per la relativa disciplina si rinvia alle previsioni del C.C.N.L. di riferimento (generalmente, i contratti collettivi fissano una durata pari a 15 giorni, ma possono prevedere distinte discipline di dettaglio).</p>
<p>Congedo annuale per cure a favore di lavoratori mutilati e invalidi civili (art. 7, D. Lgs. 18.07.2011, n. 119).</p>	<p>I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni, presentando al datore di lavoro una domanda accompagnata dalla richiesta del medico che evidenzia la necessità della cura.</p>
<p>Congedo per cure termali (art. 13, cc. da 3 a 6, D.L. 12.09.1983, n. 463).</p>	<p>La durata non può essere superiore a 15 giorni l'anno. Per poterne fruire in un periodo non coincidente con quello delle ferie è necessario che il certificato medico contenga anche l'indicazione dei motivi che ne rendono opportuna, ai fini della loro efficacia la tempestività. Soltanto in presenza di determinate patologie, tassativamente elencate, è possibile accedere a tale congedo.</p>

Formulario n. 2 (segue)

Congedo per lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (art. 24, D. Lgs. 15.06.2015, n. 80).

Se inserite in percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, relativamente ai giorni lavorativi le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere possono astenersi dal lavoro per motivi connessi ai percorsi di protezione per un periodo massimo di 3 mesi (equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa).

Sulla base delle eventuali richieste di chiarimento che Ella avanzerà durante il corso del rapporto di lavoro, provvederemo a informarLa delle specifiche modalità di determinazione e di fruizione, in particolar modo con riferimento ai congedi non inseriti nella presente elencazione (della quale si ribadisce la non esaustività), e a quelli disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e vigente, al quale si fa rinvio.

PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO

a) In caso di recesso del dipendente (dimissione)

Il lavoratore domestico può rassegnare le dimissioni nel rispetto del periodo di preavviso stabilito dal C.C.N.L., senza obbligo di utilizzo della procedura telematica, salvo che non sia in somministrazione.

Per disciplina di dettaglio, modalità e durata, si rinvia al C.C.N.L. applicato e vigente al momento del recesso.

b) In caso di recesso del datore di lavoro (licenziamento).

Il licenziamento del lavoratore domestico può essere intimato “ad nutum”, cioè senza necessità di una motivazione specifica, nel rispetto del periodo di preavviso stabilito dal C.C.N.L. che può essere sostituito dalla relativa indennità sostitutiva in assenza di una giusta causa.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del lavoratore, sarà tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

PERIODI E MODALITA' DI PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La sua retribuzione sarà corrisposta tramite bonifico bancario, sul c/c che il lavoratore si impegna a comunicare, con pagamento entro il giorno 16 del mese salvo diversa modalità e tempistiche di pagamento che l'azienda dovesse successivamente stabilire.

CONDIZIONI PER STRAORDINARIO E RELATIVO TRATTAMENTO

Al lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro supplementare e/o straordinario secondo le modalità ed entro il limite massimo indicati nel C.C.N.L. applicato e vigente. La prestazione sarà in tal caso compensata con le maggiorazioni previste nel C.C.N.L. applicato e vigente cui si fa espresso rinvio. Si ricorda inoltre che in mancanza di una disciplina collettiva applicabile il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali (art. 5 c.3 D. Lgs. n. 66/2003).

ENTI CHE RICEVONO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI O ALTRE FORME DI PROTEZIONE SOCIALE FORNITA DAL DATORE DI LAVORO

I contributi previdenziali inerenti al Suo rapporto di lavoro sono versati dal datore di lavoro all'Inps (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale). È prevista l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro anche se le lavorazioni eseguite non rientrano fra quelle previste dall'art. 1 del T.U. D.P.R. n. 1124/1965. Il contributo dovuto all'Inail è riscosso dall'Inps.

In base al dettato del C.C.N.L., sarà versato un contributo aggiuntivo alla Cassa CAS.SA.COLF, alle stesse scadenze dei versamenti trimestrali. CAS.SA.COLF offre varie prestazioni assistenziali, il cui elenco può essere consultato nel sito www.cassacolf.it, in presenza di versamenti regolari ed un minimo accumulato pari a € 25 negli ultimi 4 trimestri.

Al fine di individuare eventuali ulteriori Enti ed Istituti che ricevono contributi dal datore di lavoro finalizzati a fornire ulteriori forme di protezione in materia di sicurezza sociale si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato.

Si ricorda che il lavoratore ha facoltà di aderire ai fondi di previdenza integrativa settoriali per i quali si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato, o aziendali qualora presenti.

RINVIO ALLA DISCIPLINA DI DETTAGLIO DEI SINGOLI ISTITUTI

Per quanto non espressamente previsto nella presente informativa, allegata al suo contratto di lavoro, relativamente ad ulteriori

Formulario n. 2 (segue)

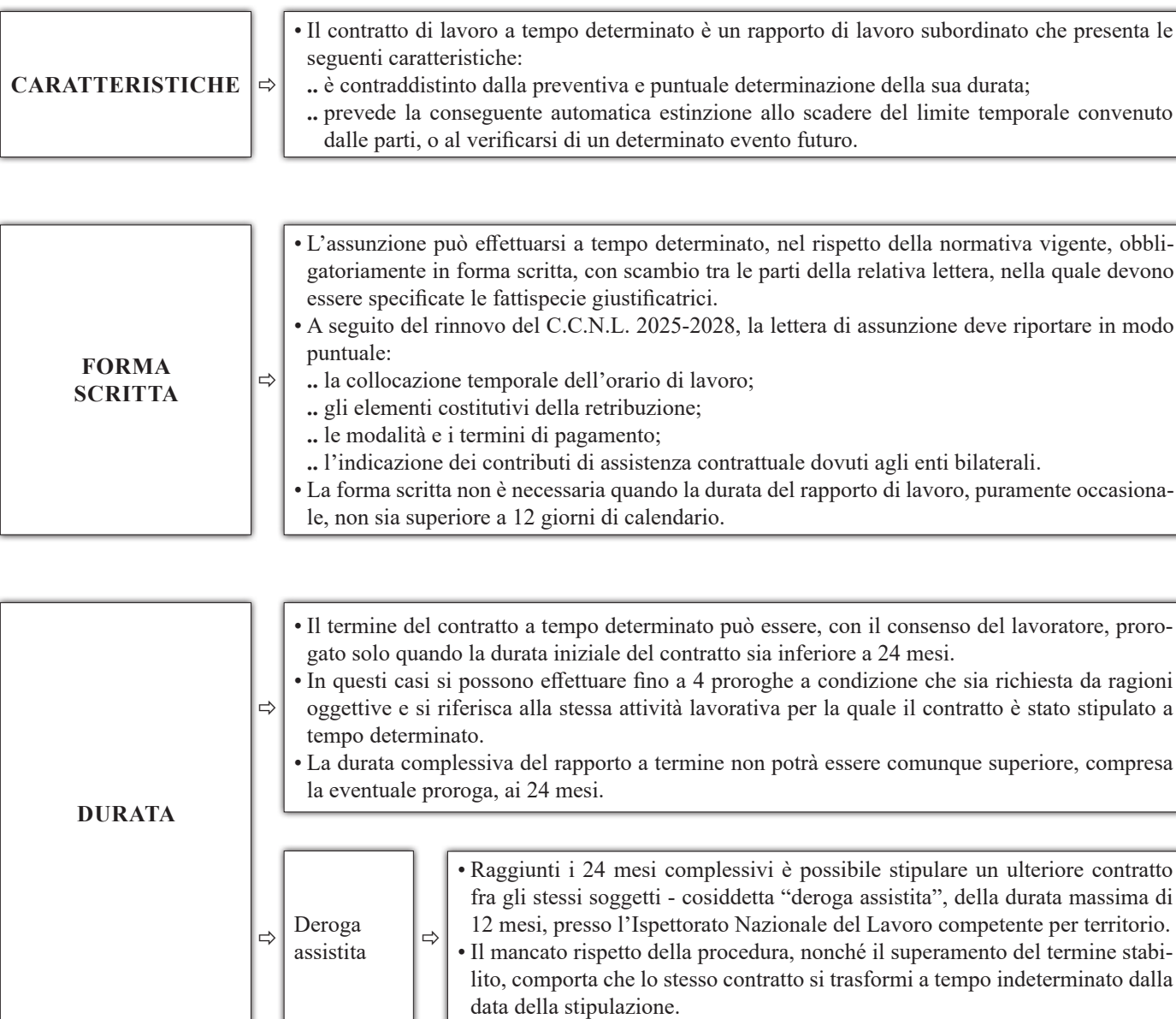
dettagli delle informazioni previste dall'art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D. Lgs. n. 104/2022, si fa espresso rinvio agli specifici contenuti dei vigenti contratti collettivi applicati e sopra citati nonché alle relative disposizioni legislative.

Pregandola di restituirci copia della presente firmata per ricevuta, porgiamo distinti saluti.

Il/la Collaboratore

.....

ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO



CAUSALI	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Nei contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi è necessario l’inserimento della causale. • A titolo esemplificativo è consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro nei seguenti casi: <ul style="list-style-type: none"> .. per l’esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo; .. per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all’estero; .. per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto; .. per sostituire lavoratori in ferie; .. per l’assistenza extra-domiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.
RAPPORTI DI LAVORO PRECEDENTI	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Con la Circ. n. 17/2018, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha precisato che, al fine di verificare la necessità di apporre le suddette causali, deve essere considerata la durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra datore di lavoro e lavoratore, sommando alla durata dei contratti già conclusi quella del contratto che si intende stipulare o prorogare. • In caso di rinnovo del contratto (intendendo per tale la stipula di un nuovo contratto tra le medesime parti, per mansioni di pari livello e categoria legale), l’indicazione delle causali è sempre necessaria, indipendentemente dalla durata complessiva (quindi anche se inferiore a 12 mesi).
SOMMINISTRAZIONE	⇒	Per le causali che giustificano l’assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato.
STOP AND GO	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • Qualora il lavoratore sia riassunto a termine, dallo stesso datore di lavoro, entro un periodo di: <ul style="list-style-type: none"> .. 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi; .. 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Formulario n. 3



Lettera di assunzione lavoratore convivente

Datore di lavoro

.....

Lavoratore

.....

OGGETTO: Assunzione come collaboratore familiare.


In seguito agli accordi intercorsi, comunico la Sua assunzione, a tempo determinato/indeterminato alle mie dipendenze in qualità di collaboratore familiare in favore del mio nucleo familiare nel comune di, via, dove lei svolgerà la sua prestazione lavorativa, dal giorno al giorno (se tempo determinato) alle condizioni di seguito riportate, in regime di convivenza.

- 1) Il rapporto di lavoro subordinato sarà disciplinato dalle norme previste dal C.C.N.L. per il lavoro domestico sottoscritto da Fidaldo, Cgil, Cisl e Uil.
- 2) Lei sarà inquadrato/a nel livello profilo con mansioni di
- 3) L’orario di lavoro settimanale sarà di ore suddiviso su giornate. L’orario di lavoro potrà essere modificato, per particolari esigenze, pur restando contenuto entro il limite complessivo di ore settimanali, con un massimo di ore giornaliere, distribuito su giorni.
- 4) La Sua assunzione sarà sottoposta ad un periodo di prova della durata di giorni di effettivo lavoro, durante il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da entrambi, senza preavviso.
- 5) In caso di recesso il termine di preavviso sarà pari a giorni/mesi in base a quanto stabilito dal C.C.N.L.
- 6) Il trattamento economico spettante all’atto della Sua assunzione sarà pari a

Formulario n. 3 (segue)

- 7) Le ferie spettanti pari a giorni saranno godute nel mese di, nel periodo che verrà concordato in base alle reciproche esigenze.
- 8) Lei sarà tenuto a seguire il nucleo familiare nel caso di temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte).
- 9) Lei avrà diritto a mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, da godersi il sabato pomeriggio.
- 10) La sua residenza agli effetti del rapporto di lavoro deve intendersi quella indicata nell’ intestazione. Lei si obbliga a comunicare ogni variazione della medesima.
- 11) Lei dovrà indossare la tenuta di lavoro che le sarà fornita dal datore di lavoro.
- 12) Lei potrà riporre e custodire i suoi effetti personali in apposito armadio con serratura di cui le saranno consegnate le chiavi.
- 13) Allegati alla presente le sono contestualmente consegnati i 5 quaderni editi da Ebincolf al fine di informarla circa i rischi esistenti nell’ambiente come previsto dall’art. 28 del C.C.N.L..
- 14) All’interno dell’abitazione sono/non sono presenti impianti audiovisivi. Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi saranno trattate nel rispetto della vigente disciplina sul trattamento dei dati personali.
- 15) Lei dichiara di non essere in possesso di diploma nello specifico campo oggetto della propria mansione con le caratteristiche individuate dall’art. 9 del C.C.N.L.;
- 16) Lei si impegna a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni delle quali verrà a conoscenza nello svolgimento delle sue mansioni. Si impegna, inoltre, a non divulgare o utilizzare in alcun modo le informazioni relative ai componenti della famiglia, all’organizzazione familiare, all’abitazione ad ogni altro aspetto che non sia di pubblico dominio di cui verrà a conoscenza nel corso del rapporto di lavoro.

Per tutto quanto non espressamente previsto trovano applicazione le disposizioni del C.C.N.L., incluso ciò che concerne l’obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale, e di legge.

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D. Lgs. n. 104/2022 cosiddetto “Decreto Trasparenza”, nonché alle indicazioni fornite dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro mediante la Circ. n. 4/2022, al fine di tutelare il Suo diritto a essere informato sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro, si rinvia al [documento allegato](#) () contenente ulteriori dettagli degli istituti previsti dall’art. 1 del D. Lgs. n. 152/1997.

Voglia restituire copia della presente firmata per accettazione del suo contenuto.

Firma del datore di lavoro

.....

Data e Firma per ricevuta ed accettazione del lavoratore

.....,

Formulario n. 4



Informativa sul trattamento dei dati personali

Datore di lavoro

.....

Lavoratore

.....

Oggetto: Informativa sul trattamento dei dati personali ex art. 13 Regolamento UE 2016/679

La informiamo che i Suoi dati personali e quelli dei Suoi familiari verranno trattati con il supporto di mezzi cartacei, informatici o telematici per l’assunzione, l’elaborazione ed il pagamento della retribuzione e per l’adempimento degli obblighi legali e contrattuali connessi al suo rapporto di lavoro domestico.

Il conferimento dei dati è obbligatorio per tutto quanto è richiesto dagli obblighi di legge e contrattuali e pertanto l’eventuale rifiuto a fornirli può dar luogo all’impossibilità da parte del datore o suo incaricato, di dare esecuzione al contratto o di svolgere correttamente tutti gli adempimenti, quali quelli di natura retributiva, contributiva, fiscale e assicurativa, connessi al rapporto di lavoro.

Tutti i dati raccolti ed elaborati potranno essere comunicati esclusivamente per le finalità sopra specificate a:

- Enti pubblici (Inps, Inail, Inl, Agenzia delle Entrate, ecc.);
- Fondi o casse anche private di previdenza e assistenza;
- Studi medici in adempimento degli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- Istituti di credito;