



❖ LAVORO DOMESTICO: DISCIPLINA, OBBLIGHI E TUTELE

Il lavoro domestico rappresenta un settore fondamentale per il benessere delle famiglie e per l'equilibrio della vita quotidiana, poiché comprende tutte quelle attività di assistenza, cura e gestione della casa svolte da lavoratori e lavoratrici alle dipendenze di un datore di lavoro privato. Nonostante la sua rilevanza sociale ed economica, questo ambito professionale ha storicamente richiesto una regolamentazione specifica volta a garantire diritti, tutele e doveri sia per i lavoratori sia per i datori di lavoro. La disciplina del lavoro domestico, definita principalmente dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico, mira quindi a promuovere un rapporto di lavoro equilibrato, trasparente e rispettoso della dignità delle persone coinvolte, assicurando condizioni contrattuali chiare, adeguata retribuzione, sicurezza e accesso a prestazioni assistenziali e previdenziali.

LAVORO DOMESTICO: DISCIPLINA, OBBLIGHI E TUTELE



DEFINIZIONE E AMBITO
DEL LAVORO DOMESTICO

COSTITUZIONE DEL
RAPPORTO DI LAVORO

SVOLGIMENTO DEL
RAPPORTO DI LAVORO

CONTRIBUTI
PREVIDENZIALI

RISOLUZIONE DEL
RAPPORTO DI LAVORO

DEFINIZIONE E AMBITO DEL LAVORO DOMESTICO

Rientrano nella categoria dei lavoratori domestici tutte le persone che prestano **attività di assistenza e servizi in ambito familiare**, in modo continuativo e prevalente, resa all'interno dell'abitazione del datore di lavoro al fine di rispondere ad un bisogno personale dello stesso in relazione al funzionamento della vita familiare.

Quindi, il rapporto di lavoro per potersi considerare domestico deve avere le seguenti **caratteristiche**:

- 1 **continuità** della prestazione;
- 2 la prestazione deve essere resa **all'interno dell'abitazione del datore**;
- 3 la prestazione deve rispondere ad un **bisogno personale del datore legato all'ambito familiare**.

Si evidenzia che l'attività domestica rientra a pieno titolo nel **lavoro subordinato** e, in quanto tale, è disciplinato al codice civile (artt. 2240 – 2246) e dalla legge n. 339/1958.

Il datore di lavoro può essere una **persona singola**, una **famiglia** o una **comunità stabile senza fini di lucro**, come istituti religiosi o militari. In ogni caso l'attività non deve essere di tipo professionale o industriale.

Il personale domestico, invece, può essere:

- **qualificato e specializzato**;
- addetto a **mansioni generiche**.

Il contratto collettivo, all'articolo 9, prevede **quattro livelli di inquadramento**, in base a istruzione e competenze:

- 1 **A e AS**: "collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale, nonché i lavoratori che svolgono con competenza le proprie mansioni, a livello esecutivo e sotto il controllo del datore di lavoro";
- 2 **B e BS**: "collaboratori familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo";
- 3 **C e CS**: "collaboratori familiari che operano con totale autonomia e responsabilità";
- 4 **D e DS**: "collaboratori familiari che ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento".



Sommario:

- Definizione e ambito del lavoro domestico
- Costituzione del rapporto di lavoro
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Contributi previdenziali
- Risoluzione del rapporto di lavoro



Collegamenti:

codice civile (artt. 2240 – 2246)
legge n. 339/1958
art. 9 ccnl lavoro domestico
art. 53 ccnl lavoro domestico

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il lavoratore domestico può essere assunto con **contratto di lavoro subordinato**, sia a tempo **indeterminato** che **determinato**, anche in regime di **somministrazione**. E', inoltre, prevista la possibilità di avvalersi del **libretto famiglia**.

La prestazione può, altresì, essere a **tempo pieno o parziale**, anche ad ore o in giorni determinati.

Il datore di lavoro può procedere anche direttamente all'assunzione di un collaboratore, definendo gli elementi del rapporto.

All'assunzione, il lavoratore deve fornire:

- ☐ tessera sanitaria;
- ☐ codice fiscale;
- ☐ documento di identità valido e, ove necessario, il permesso di soggiorno in corso di validità;
- ☐ eventuale numero Inps di iscrizione con altri datori di lavoro.

Il datore di lavoro, a sua volta, deve consegnare una **lettera di assunzione** contenente:

- ☐ data di inizio e di fine (se a termine);
- ☐ mansioni e livello di inquadramento;
- ☐ eventuale convivenza;
- ☐ domicilio e residenza;
- ☐ orario e distribuzione del lavoro;
- ☐ collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica;
- ☐ eventuale tenuta fornita;
- ☐ giorni di riposo;
- ☐ retribuzione;
- ☐ luogo di effettuazione della prestazione lavorativa;
- ☐ periodo di ferie annuali;
- ☐ durata del periodo di prova (se prevista). Il periodo di prova, retribuito, è di 30 giorni lavorativi per la prima e seconda categoria e di 8 per le altre. Se non interviene disdetta, il rapporto si intende confermato. Durante la prova, ciascuna parte può recedere senza preavviso, pagando quanto dovuto. Il periodo è computato nell'anzianità.

La lettera, **firmata** da entrambe le parti, deve essere **conservata** da ciascuna.



La **comunicazione di assunzione**, poi, deve essere **inviata all'Inps entro le ore 24 del giorno che precede l'instaurazione del rapporto** e deve indicare:

- ☐ dati anagrafici del lavoratore;
- ☐ data di inizio e, se prevista, di cessazione;
- ☐ tipologia contrattuale;
- ☐ trattamento economico e normativo applicato.

Anche le comunicazioni relative a **cessazioni, trasformazioni o proroghe** devono essere inviate all'Inps.

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Orario di lavoro

La durata della prestazione è stabilita dal contratto collettivo e può essere a tempo pieno, ridotto, ad ore o in regime di assistenza notturna.



Sommario:

- ☐ Definizione e ambito del lavoro domestico
- ☐ Costituzione del rapporto di lavoro
- ☐ Svolgimento del rapporto di lavoro
- ☐ Contributi previdenziali
- ☐ Risoluzione del rapporto di lavoro



Collegamenti:

codice civile (artt. 2240 – 2246)
legge n. 339/1958
art. 9 ccnl lavoro domestico
art. 53 ccnl lavoro domestico

L'orario massimo settimanale è:

- 54 ore per i **conviventi a servizio intero**;
- 30 ore per i **conviventi a servizio ridotto**;
- 40 ore per i **non conviventi**.

Il tempo dedicato ai pasti, concordato tra le parti, non viene conteggiato nell'orario di lavoro.

In relazione all'orario di lavoro, è importante andare a specificare che i lavoratori **conviventi** inquadrati nei livelli **C, B e B super**, nonché gli **studenti** di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza **anche con orario fino a 30 ore settimanali**; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

- interamente collocato **tra le ore 6:00 e le ore 14:00**;
- interamente collocato **tra le ore 14:00 e le ore 22:00**;
- interamente collocato, nel **limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive**, in non più di **tre giorni settimanali**.

In merito ai **riposi settimanali**, bisogna andare a distinguere tra lavoratore convivente e non convivente. In particolare:

- il lavoratore **convivente** ha diritto ad un riposo settimanale di **36 ore** e deve corrispondere all'**intera giornata della domenica e mezza giornata del sabato** o altra giornata preventivamente concordata tra le parti. Qualora la mezza giornata venga goduta nella domenica, le stesse saranno retribuite con la normale retribuzione di fatto maggiorata del 40%;
- il lavoratore **non convivente** ha diritto ad un giorno di riposo coincidente con la **domenica**.



Il **riposo settimanale** è un diritto irrinunciabile del lavoratore. Qualora venga richiesto dal datore di lavoro lo svolgimento di attività lavorativa nella giornata di riposo in relazione a situazioni imprevedibili, al lavoratore verrà corrisposta una **maggiorazione del 60%** in relazione al numero di ore di riposo non retribuito.

È importante sottolineare che, nel caso in cui il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la celebrazione in un giorno della settimana diverso dalla domenica, le parti potranno collocare il riposo in un giorno diverso dalla domenica, coincidente con il giorno di celebrazione.

Ogni anno il datore deve garantire un periodo di **ferie continuative** per consentire il recupero psicofisico. Nello specifico, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie pari a **26 giorni lavorativi**, indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore e il datore di lavoro, in accordo, deve concederle (art. 10 D.Lgs. 66/2003). Durante la fruizione delle stesse il lavoratore ha diritto ad una retribuzione pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

In caso di **cessazione** del rapporto a seguito di licenziamento o dimissioni le ferie non godute ma maturate andranno interamente **liquidate**.

Retribuzione

La retribuzione, in rispetto del principio costituzionale dell'art. 36, deve rispettare i minimi previsti dal contratto collettivo. In particolare la retribuzione comprende:

- minimo contrattuale** aggiornato annualmente;
- scatti di anzianità** del **4% ogni due anni**, fino a sette scatti;
- eventuale indennità di vitto e alloggio;
- eventuale superminimo.



L'indennità di vitto e alloggio concorre al calcolo di tredicesima, TFR e contributi. Il datore deve rilasciare al lavoratore un **prospetto paga in duplice copia, firmato** da entrambe le parti.



Sommario:

- Definizione e ambito del lavoro domestico
- Costituzione del rapporto di lavoro
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Contributi previdenziali
- Risoluzione del rapporto di lavoro



Collegamenti:

codice civile (artt. 2240 – 2246)
legge n. 339/1958
art. 9 ccnl lavoro domestico
art. 53 ccnl lavoro domestico

Vi è, inoltre, il diritto alla **tricesima mensilità**, pari ad una mensilità della normale retribuzione globale di fatto. Questa deve essere corrisposta entro il mese di dicembre, è fatta salva la possibilità di erogare mensilmente il rateo maturato. Per i lavoratori conviventi il rateo andrà erogato includendo la quota relativa all'indennità di vitto e alloggio.

Cedolino in regime di non convivenza

Data di Nascita		Data Assunzione		Data Cessazione		OPE		Livello BS		Part Time 56,25%	
29-04-1977		01-02-2025									
Settimane	INPS Giorni	Ore	MINIMALE Giorni	Ore	LAVORATO Ore	Ore	Giorni	Giorni	Giorni	Giorni	Giorni
4	26	99	99	17	76,50				30		
ELENCO DELLA RETRIBUZIONE		PAGA BASE		SUP.ASS.							
		7,10000		3,26000							
PROSSIMO DATO 2-2027										TOTALE 10,36000	
VOG VARSABILI DEL MESE				IMPORTO BASE		REFERIMENTO		TRATTENUTE		COMPETENZE	
Z00001 Retribuzione				10,36000		76,50000 ORE				792,54	
Z00253 Ferie godute				10,36000		22,50000 ORE				233,10	
ZP9960 Arrotond. mese pr.								0,17			
Z00601 Contributi INPS								43,44			
Z00620 Ctr assist.contratt. < 25								1,81			
Retribuzione utile T.F.R.				1.025,64							

Nel seguente cedolino viene riportata la retribuzione erogata ad una lavoratrice domestica in regime di **non convivenza** con orario di lavoro a tempo parziale. Nel caso di specie, la retribuzione viene esposta in cedolino in modalità oraria in quanto la dipendente viene retribuita sulle ore di effettivo lavoro e sulle stesse verranno poi calcolati i contributi previdenziali. Essendo la suddetta in regime di non convivenza, **non ha diritto all'indennità relativa al vitto e all'alloggio**.

Cedolino in regime di convivenza




Data di Nascita		Data Assunzione		Data Cessazione		LOPE		Livello CS	
27-07-1960		07-06-2023				Assistente familiare			
Settimane	INPS	Or	MINIMALE	Giorni	LAVORATO	Or	Giorni	Or	Giorni
4	26	06	26	25	225,00	Or	30		
ELENCO DEI RILEVAMENTI DELLA RETRIBUZIONE PROSSIMO SCATO 7-2027	PAGA BASE		SCATTI						
	1.137,86000		45,51000						
								TOTALE	1.183,37000
VOCE VARIABILI DEL MESE					IMPORTO BASE	REFERIMENTO	TRATTENUTE	COMPETENZE	
Z00001 Retribuzione					45,51423	26,00000 GG		1.183,37	
ZP9960 Arrotond. mese pr.							0,42		
Z00603 Contributi INPS							66,96		
Z00621 Ctr assist.contratt. > 25							4,32		
Retribuzione utile T.F.R.					1.362,89				

Il cedolino riporta l'esempio di retribuzione relativo ad una colf **convivente**. Si può quindi individuare la differenza con il precedente cedolino in quanto, nel caso di specie, la retribuzione è mensile e nella stessa viene anche erogata l'**indennità di vitto e alloggio** (a meno che la suddetta non venga erogata al lavoratore in natura, quindi corrisposti i pasti durante la giornata lavorativa).

A livello contributivo, il calcolo rimane il medesimo per entrambe le tipologie contrattuali andando quindi a calcolarle sulle **ore di lavoro effettivamente svolte** nel mese e moltiplicarle per l'importo previsto dalla contrattazione collettiva che varia in base all'orario svolto dalla lavoratrice e alla retribuzione effettiva dei lavoratori domestici.



Si evidenzia che per alcune tipologie di lavoratori domestici sono previste **specifiche indennità**:

-  **baby sitter** inquadrata nel livello **BS** che presta **assistenza ad un bambino con età inferiore a 6 anni**: indennità mensile pari a:
-  € 132,04 (valore orario € 0,80);
 -  € 92,51 per i lavoratori conviventi a orario ridotto;



Sommario:

- Definizione e ambito del lavoro domestico
- Costituzione del rapporto di lavoro
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Contributi previdenziali
- Risoluzione del rapporto di lavoro



Collegamenti:

codice civile (artt. 2240 – 2246)

legge n. 339/1958

art. 9 ccnl lavoro domestico

art. 53 ccnl lavoro domestico

○ dall'**Inail** per la copertura di:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;

○ dalla **Cas.sa. COLF**.



Dopo la denuncia iniziale del rapporto di lavoro domestico, l'Inps apre una **posizione assicurativa** e invia i **bollettini** per il **versamento dei contributi**, che coprono tutte le principali **tutele previdenziali e assistenziali**.

L'importo è determinato in base alla retribuzione, al numero di ore lavorate e all'eventuale vitto e alloggio. Devono essere conteggiati anche la tredicesima e i valori convenzionali dei benefici in natura.

Nello specifico l'importo si ottiene moltiplicando il **numero di ore lavorate** entro l'ultimo sabato del trimestre per il **contributo orario**. Il contributo è **fisso** se l'orario di lavoro **supera le 24 ore** settimanali. Viceversa, qualora l'orario sia inferiore, è necessario riproporzionare il contributo in base a tre diverse fasce di retribuzione effettiva.

I versamenti vanno effettuati **trimestralmente**:

- 10 **aprile** per il periodo gennaio - marzo;
- 10 **luglio** per il periodo aprile - giugno;
- 10 **ottobre** per il periodo luglio - settembre;
- 10 **gennaio** dell'anno successivo per il periodo ottobre - dicembre.



Si evidenzia che nel caso di cessazione del rapporto nel corso del trimestre, il versamento dei contributi dovuti deve essere effettuato entro 10 giorni dalla data di cessazione. Assieme al versamento dei contributi il datore di lavoro deve rilasciare al lavoratore la dichiarazione annuale relativa alle retribuzioni percepite.

Il versamento viene effettuato mediante:

- portale dei pagamenti del sito dell'Inps;
- avviso di pagamento pagoPA.

Malattia

In caso di malattia, il lavoratore **non convivente** è tenuto a presentare il **certificato medico entro due giorni** dalla data del suo rilascio. Per il lavoratore **convivente**, invece, l'obbligo di invio del certificato sussiste solo se la malattia insorge durante il periodo di **ferie** o in altri momenti in cui egli non risiede presso l'abitazione del datore di lavoro.

La **conservazione del posto** di lavoro, calcolata su base annuale, è garantita per:

- **10 giorni** di calendario per anzianità **fino a 6 mesi**;
- **45 giorni** di calendario per anzianità **da 6 mesi a 2 anni**;
- **180 giorni** di calendario per anzianità **oltre i due anni**.



Tali periodi sono **incrementati del 50%** qualora la **malattia** sia di natura **oncologica**, come certificato dalla competente ASL.

La retribuzione durante la malattia è riconosciuta per un massimo di **8, 10 o 15 giorni**, rispettivamente **in base all'anzianità di servizio**. La stessa, è **totalmente a carico del datore** di lavoro ed è così retribuita:

- **50% della retribuzione per i primi 3 giorni**;
- **100% della retribuzione dal 4° giorno fino a massimale previsto dal ccnl**.

Si precisa che l'Inps non prevede alcuna forma di indennità per la malattia dei lavoratori domestici.



Sommario:

- Definizione e ambito del lavoro domestico
- Costituzione del rapporto di lavoro
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Contributi previdenziali
- Risoluzione del rapporto di lavoro



Collegamenti:

codice civile (artt. 2240 - 2246)
legge n. 339/1958
art. 9 ccnl lavoro domestico
art. 53 ccnl lavoro domestico

Cedolino con malattia

Data di Nascita		Data Assunzione		Data Cessazione		OPE		Livello CS	
27-07-1960		07-06-2023				Assistente familiare			
INPS		MINIMALE		LAVORATO		Giorni Detrazioni			
Settimane		Giorni		Giorni		Giorni			
4		26		16		144,00		30	
PAGA BASE									
1.137,86000									
TUTELA DELLA RETRIBUZIONE									
PROMOSSATO									
7-2025									
TOTALE									
1.137,86000									
VOCI VARIABILI DEL MESE									
IMPORTO BASE									
RIFERIMENTO									
TRATTENUTE									
COMPETENZE									
Z00001 Retribuzione									
43,76385									
17,00000 GG									
743,99									
Z01138 Festività non godute									
50,66846									
1,00000 GG									
50,67									
Z01300 Malattia ditta 100%									
43,76385									
6,00000 GG									
262,58									
Z01310 Malattia ditta 50%									
21,88192									
3,00000 GG									
65,65									
ZP9960 Arrotond. mese pr.									
0,98									
Z00603 Contributi INPS									
66,96									
Z00621 Ctr assist.contratt. > 25									
4,32									
Retribuzione utile T.F.R.									
1.368,05									

Infortunio

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla **conservazione del posto** per un periodo che varia in base all'anzianità di servizio:

- 10 giorni di calendario per anzianità **fino a 6 mesi**;
- 45 giorni di calendario per anzianità **da 6 mesi a 2 anni**;
- 180 giorni di calendario per anzianità **oltre i due anni**.

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare l'evento all'INAIL e all'autorità di pubblica sicurezza entro:

- le 24 ore successive in caso di **decesso o pericolo di decesso**;
- 2 giorni dalla ricezione del **certificato** medico nei casi prognosticati **non guaribili entro 3 giorni**.

Durante il periodo di carenza, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore la normale retribuzione, mentre a partire dal quarto giorno successivo all'infortunio interviene l'istituto assicuratore con le prestazioni previste.

Cas.sa. COLF

La Cas.sa. COLF è l'ente istituito dal CCNL con lo scopo di offrire **prestazioni e servizi** a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro iscritti. Fornisce trattamenti assistenziali, sanitari e assicurativi che integrano e completano quelli pubblici, con l'obiettivo di migliorare la **tutela socio-sanitaria** complessiva.

L'articolo 53 del CCNL sul rapporto di lavoro domestico stabilisce l'**obbligo**, per entrambe le parti, di versare i contributi di assistenza contrattuale, identificati con il codice organizzazione **FONDOCOLF F2**.

Una volta effettuato il versamento, datore di lavoro e lavoratore risultano regolarmente iscritti alla Cas.sa. COLF, mentre la responsabilità del versamento resta in capo al datore di lavoro. Il contributo contrattuale è pari a **€ 0,06 per ogni ora retribuita** di cui:

- € 0,04 sono a carico del datore di lavoro;
- € 0,02 a carico del lavoratore.

Il contributo deve essere calcolato sulle **ore retribuite nel trimestre di riferimento**. Il pagamento avviene **contestualmente ai versamenti trimestrali all'INPS** e deve essere effettuato entro le scadenze previste per i contributi previdenziali; eventuali versamenti tardivi sono accettati solo se effettuati entro il termine del trimestre successivo.

Il contributo di assistenza contrattuale **non è fiscalmente deducibile né detraibile**, e il mancato versamento comporta l'esclusione dalle prestazioni previste dalla Cas.sa. COLF.



Sommario:

- Definizione e ambito del lavoro domestico
- Costituzione del rapporto di lavoro
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Contributi previdenziali
- Risoluzione del rapporto di lavoro



Collegamenti:

codice civile (artt. 2240 – 2246)
legge n. 339/1958
art. 9 ccnl lavoro domestico
art. 53 ccnl lavoro domestico

Stamp bollettino contributi

CAUSALE LAVORATORI DOMESTICI				CONTRIBUTI LAVORATORI DOMESTICI			
Causale del versamento				Attestazione del versamento			
CODICE INPS C.F.DATORE LAVORO C.F.LAVORATORE SEDE CODICE RAPPORTO DATORE DI LAVORO LAVORATORE TRIMESTRE : 3 ANNO: 2025				CODICE INPS C.F.DATORE LAVORO C.F.LAVORATORE SEDE CODICE RAPPORTO DATORE DI LAVORO LAVORATORE TRIMESTRE : 3 ANNO: 2025			
SETTIMANE RETRIBUITE NEL TRIMESTRE : 1° MESE: 11111 2° MESE: 11111 3° MESE: 11110				SETTIMANE RETRIBUITE NEL TRIMESTRE : 1° MESE: 11110 2° MESE: 11111 3° MESE: 11110			
1=SETT.LAVOR. 2=SETT.PREAVVISO				1=SETT.LAVOR. 2=SETT.PREAVVISO			
ORE : 308 RETRIBUZIONE ORARIA : 9,16				ORE : 308 RETRIBUZIONE ORARIA : 9,16			
IMPORTO : 517,44				IMPORTO : 517,44			
CODICE ORGANIZZAZIONE : F2 CONTR.ORG. : 18,48				CODICE ORGANIZZAZIONE : F2 CONTR.ORG. : 18,48			
IMPORTO TOTALE : 535,92				IMPORTO TOTALE : 535,92			
DATA CESSAZIONE :				DATA CESSAZIONE :			
copia per il lavoratore							
data pagamento				(firma del datore di lavoro)			

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Il rapporto di lavoro può cessare per:
- ☐ interruzione del periodo di prova;
 - ☐ dimissioni o recesso del datore, con preavviso;
 - ☐ licenziamento per giusta causa;
 - ☐ morte del lavoratore o del datore di lavoro;
 - ☐ risoluzione consensuale;
 - ☐ sopravvenuta impossibilità della prestazione.

Il termine di **preavviso** varia in base **all'anzianità**:

ORARIO DI LAVORO	ANNI DI ANZINITA'	PREAVVISO: giorni di calendario
da 25 ore settimanali	fino a 5	15 giorni
	oltre 5	30 giorni
inferiore a 25 ore settimanali	fino a 2	8 giorni
	oltre 2	15 giorni

In caso di dimissioni, il periodo è ridotto della metà.

Se il preavviso non viene rispettato, spetta un'**indennità equivalente** alla retribuzione del periodo mancante.

Alla cessazione del lavoro, anche se svolto in modo parziale o temporaneo, spetta sempre la **liquidazione del trattamento di fine rapporto**. Il TFR si calcola considerando la retribuzione mensile, la tredicesima e l'indennità di vitto e alloggio.

Alla chiusura del rapporto il datore deve **comunicare entro cinque giorni la cessazione all'Inps**.



Sommario:

- Definizione e ambito del lavoro domestico
- Costituzione del rapporto di lavoro
- Svolgimento del rapporto di lavoro
- Contributi previdenziali
- Risoluzione del rapporto di lavoro



Collegamenti:

- codice civile (artt. 2240 – 2246)
- legge n. 339/1958
- art. 9 ccnl lavoro domestico
- art. 53 ccnl lavoro domestico