



SPORTELLO ASSISTENZA FAMILIARE presso i **CENTRI PER L'IMPIEGO** in Piemonte

GUIDA PRATICA PER CHI ASSUME E PER CHI LAVORA Come assumere una o un assistente familiare

I **CENTRI PER L'IMPIEGO** OFFRONO ALLE FAMIGLIE UN SERVIZIO GRATUITO DI RICERCA DELL'ASSISTENTE FAMILIARE CHE CORRISPONDA ALLE ESIGENZE DI CURA E DI ASSISTENZA, CON IL SUPPORTO DI UN OPERATORE ESPERTO.

COSA FARE PER ASSUMERE UN ASSISTENTE FAMILIARE

L'assunzione va comunicata dal datore di lavoro all'**INPS entro le ore 24 del giorno precedente** l'inizio del rapporto di lavoro, le variazioni e la cessazione entro 5 giorni:

- utilizzando l'apposita **procedura telematica** di compilazione e invio **on-line** disponibile sul sito internet dell'INPS (www.inps.it), attraverso le proprie credenziali;
- chiamando il Contact Center al **803.164** (da rete fissa) oppure il **06 164164** (da rete mobile);
- tramite intermediari abilitati come Consulenti del lavoro, Patronati e CAF.

Sono necessari il documento d'identità e il codice fiscale del datore e del lavoratore; nel caso di persona non comunitaria è necessario anche il permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di un'attività lavorativa.

Inoltre, fra le parti deve essere stipulata una lettera di assunzione (contratto individuale di lavoro), che deve essere sottoscritta e consegnata ad entrambi i firmatari.

In caso di prestazioni di lavoro di tipo occasionale il datore di lavoro può ricorrere all'utilizzo del Libretto famiglia; in questo caso non è previsto l'obbligo della comunicazione di assunzione.

AGEVOLAZIONI FISCALI PER IL DATORE DI LAVORO

DEDUZIONI IRPEF

Il datore di lavoro può dedurre dal proprio reddito complessivo un importo massimo di 1.549,37 euro l'anno (importo stabilito per la Dichiarazione redditi 2024 che può essere rivalutato annualmente), i contributi previdenziali versati per gli addetti ai servizi domestici e familiari. A tal fine è tenuto a conservare le ricevute dei versamenti all'Inps.

DETRAZIONI IRPEF

Il datore di lavoro può detrarre dall'imposta lorda il 19% delle spese sostenute per gli addetti all'assistenza familiare di persone non autosufficienti, per un importo massimo di spese di 2.100 euro l'anno (detrazione massima 399 euro). Per usufruire dell'agevolazione sono necessari:

- il certificato medico, rilasciato da un medico specialista o generico, che attesti la condizione di non autosufficienza, da esibire a richiesta dell'amministrazione finanziaria;
- le ricevute delle retribuzioni erogate, firmate dall'assistente familiare.
- un reddito complessivo inferiore a 40.000 euro.

IL CONTRATTO DI LAVORO

I lavoratori domestici, coloro che prestano un'attività lavorativa continuativa per le necessità della vita familiare del datore di lavoro (assistenti familiari, babysitter, colf, ecc.) sono inquadrati nel Contratto Collettivo Nazionale Lavoro Domestico, con decorrenza dal 01/10/2022 fino all'entrata in vigore del successivo.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO DOMESTICO

DECORRENZA dal 01/10/2020*

I lavoratori domestici sono inquadrati in quattro livelli: a ciascun livello corrispondono due parametri retributivi a seconda che si tratti di cura della casa (standard) o della persona (super). A titolo esemplificativo, viene riportato anche il costo orario minimo riferito all'anno 2025 al di sotto del quale non è consentito accordarsi. È prevista, invece, una retribuzione aggiuntiva facoltativa (superminimo).

**Resterà in vigore fino a che non sarà sostituito dal successivo.*

Livello A	Collaboratore familiare generico privo di esperienza (<i>dopo 1 anno diventa di livello B</i>)	€ 5,35 /ora	RETRIBUZIONI MINIME ANNO 2025 Lavoratori non conviventi Le retribuzioni minime sono aggiornate annualmente, in base alla variazione del costo della vita.
Livello A Super	Addetto alla compagnia di persone autosufficienti o baby-sitter	€ 6,30 /ora	
Livello B	Collaboratore familiare con esperienza	€ 6,68 /ora	
Livello B Super	Assistente a persona autosufficiente	€ 7,10 /ora	
Livello C	Cuoco	€ 7,49 /ora	
Livello C Super	Assistente a persona non autosufficiente (non formato)	€ 7,91 /ora	
Livello D	Collaboratori familiari con posizioni di responsabilità ed autonomia	€ 9,12 /ora	
Livello D Super	Assistente a persona non autosufficiente (formato) o direttore di casa	€ 9,50 /ora	

Inoltre, è prevista un'indennità mensile aggiuntiva a chi presti assistenza a più di una persona non autosufficiente (art. 34 c. 4).

I CONTRIBUTI INPS

Ogni datore di lavoro deve versare **trimestralmente** i contributi previdenziali ed assicurativi del proprio lavoratore domestico entro i seguenti termini:

- dal 1° al 10 aprile, per il primo trimestre;
- dal 1° al 10 luglio, per il secondo trimestre;
- dal 1° al 10 ottobre, per il terzo trimestre;
- dal 1° al 10 gennaio, per il quarto trimestre.

Il versamento è prorogato al giorno successivo se l'ultimo giorno utile per il versamento coincide con la domenica o una festività.

IL PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova dura **8 giorni di lavoro effettivo** regolarmente retribuito (30 giorni per tutti coloro che operano in regime di convivenza) e decorre dal giorno dell'assunzione. Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto sia dal datore di lavoro che dal lavoratore senza preavviso, ferma restando la retribuzione netta e le competenze relative al periodo di lavoro prestato.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Nel mese di dicembre al lavoratore spetta una mensilità aggiuntiva pari alla retribuzione globale di fatto, inclusa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

GLI SCATTI DI ANZIANITÀ

Per ogni biennio di servizio prestato, il lavoratore ha diritto ad un aumento pari al 4% della retribuzione minima mensile (minimi tabellari), con un massimo di sette scatti di anzianità.

SICUREZZA SUL LAVORO

Ogni lavoratore ha diritto ad un **ambiente di lavoro sicuro e salubre**, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici e sarà tenuto a garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale (il **salvavita**).

L'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è concordato tra le parti, entro i seguenti limiti:

- per **conviventi: massimo 10 ore giornaliere non consecutive**, per un totale di 54 ore settimanali;
- per **non conviventi: massimo 8 ore giornaliere non consecutive**, per un totale di 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni.

Per i lavoratori **conviventi**, inquadrati nei livelli C, B e B Super, e per gli studenti fra 16 e 40 anni, è anche possibile **il tempo parziale** fino a 30 ore settimanali con la seguente articolazione:

- 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 di 10 ore al giorno, in non più di 3 giorni settimanali.

Per il personale convivente a tempo pieno l'orario di lavoro è fissato dal datore, con un **riposo di almeno 11 ore consecutive** nell'arco della stessa giornata, mentre per i non conviventi o per i conviventi part-time è concordata tra le parti. Qualora il lavoratore presti servizio per 6 o più ore e la presenza sul posto di lavoro è continuativa, spetta la fruizione del pasto o in alternativa di un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo per la fruizione del pasto, concordato tra le parti, non è retribuito.

RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore convivente a tempo pieno ha diritto a **36 ore settimanali di riposo**: 24 ore nella giornata di domenica (irrinunciabile) e 12 ore in qualsiasi altro giorno della settimana, concordate tra le parti.

Eventuali prestazioni effettuate nelle 12 ore di riposo non domenicale saranno retribuite con la maggiorazione del 40%, a meno che non sia goduto in un altro giorno della settimana.

Per eventuali prestazioni effettuate la domenica per esigenze imprevedibili, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente (le ore così lavorate saranno maggiorate del 60% della retribuzione globale di fatto).

Se il lavoratore professa una fede religiosa che prevede la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti possono concordare il riposo in un giorno diverso.

FERIE E FESTIVITA'

Al lavoratore spettano, indipendentemente dall'orario di lavoro, per ogni anno di servizio maturato, **26 giorni lavorativi di ferie, irrinunciabili**. Il datore di lavoro, tenendo conto delle esigenze del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, da giugno a settembre, salvo diverso accordo tra le parti.

Le ferie, generalmente a carattere continuativo, possono essere frazionate in non più di due periodi all'anno (almeno due settimane per periodo); non possono essere godute durante il periodo di preavviso, licenziamento, infortunio o malattia.

Durante le ferie, al lavoratore spetta, per ciascuna giornata, 1/26 della retribuzione globale di fatto, incluso, se avente diritto, il compenso sostitutivo convenzionale di vitto e alloggio.

Inoltre, la legislazione vigente riconosce le seguenti **Festività**:

1° gennaio, 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 e 26 dicembre, Santo Patrono.

Nei giorni festivi il lavoratore ha diritto al riposo completo e alla normale retribuzione. In caso di prestazione lavorativa, le ore lavorate saranno retribuite con una maggiorazione del 60%. Se la festività coincide con la domenica, il giorno di riposo sarà recuperato in altra giornata o, in alternativa retribuito di 1/26 della retribuzione globale mensile.

LA MALATTIA

La **malattia** deve essere comunicata al datore di lavoro entro l'orario di lavoro previsto per l'inizio della prestazione lavorativa ed il certificato medico deve essere trasmesso entro il giorno successivo all'inizio della stessa. Per i lavoratori conviventi la trasmissione del certificato è necessaria solo per esplicita richiesta del datore di lavoro e se la malattia interviene durante il periodo di ferie o in un periodo in cui il lavoratore non sia presente nell'abitazione.

Durante la malattia spetta la **conservazione del posto** come segue:

- per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova: 10 giorni di calendario,
- per anzianità dai 6 mesi ai 2 anni: 45 giorni di calendario,
- per anzianità oltre i 2 anni: 180 giorni di calendario.

Il datore di lavoro deve inoltre garantire il pagamento della metà del salario pattuito per i primi 3 giorni di malattia e del salario intero per i giorni successivi, fino a un massimo di:

- 8 giorni per anzianità fino a sei mesi;
- 10 giorni per anzianità da sei mesi a due anni;
- 15 giorni per anzianità superiori a due anni.

La malattia in caso di prova o di preavviso sospende la decorrenza degli stessi.

INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

Il datore di lavoro deve denunciare l'eventuale infortunio o malattia professionale all'INAIL:

- entro 24 ore e telegraficamente per eventi mortali o presunti;
- entro 2 giorni dalla ricezione del certificato per eventi prognosticati non guaribili entro 3 giorni;
- entro 2 giorni dalla ricezione del certificato di prosecuzione per eventi non guariti entro i 3 giorni prognosticati.

LA MATERNITÀ

La lavoratrice ha diritto a conservare il posto di lavoro, all'astensione dal lavoro e ad un'indennità sostitutiva della retribuzione durante il periodo di **maternità obbligatoria**:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
- per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie.

LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro può cessare per libera volontà del lavoratore o del datore di lavoro, **previo regolare preavviso**, che con rapporto di lavoro superiore a 24 ore settimanali, dovrà essere di:

- 15 giorni di calendario, fino a cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro;
- 30 giorni di calendario, oltre i cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro.

Per il rapporto di lavoro con impegno fino a 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere di:

- 8 giorni di calendario, fino a due anni di anzianità;
- 15 giorni di calendario, oltre i due anni di anzianità.

Tali termini di preavviso sono **ridotti del 50%** in caso di dimissioni del lavoratore.

Alla fine del rapporto di lavoro spetta il **Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)** che comprende l'eventuale indennità di vitto e alloggio, i ratei maturati di tredicesima e le ferie maturate e non godute.