



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Contratto di lavoro domestico

Autore: Noemi Secci | 19/10/2020



Ccnl per colf, badanti e collaboratori domestici: le regole del rapporto di lavoro, retribuzione, ferie, malattia, licenziamento.

Il rapporto di lavoro dipendente non è disciplinato soltanto dagli accordi tra le parti, cioè dal contratto tra il lavoratore e il datore di lavoro: le regole fondamentali del rapporto sono infatti stabilite dalla legge e dai contratti collettivi.

Il contratto collettivo è un accordo sottoscritto dai sindacati e dalle associazioni dei datori di lavoro, con cui si disciplinano gli aspetti giuridici ed economici del rapporto lavorativo non riservati alla legge.

Anche per colf e badanti gli aspetti giuridici ed economici del rapporto di lavoro sono disciplinati dai contratti collettivi. Il contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, sottoscritto da Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Federcolf, Fidaldo e Domina, è stato recentemente rinnovato.

Facciamo allora il punto sul **contratto di lavoro domestico** e sui principali aspetti disciplinati da questo accordo.

L'aspetto principale relativo ai rinnovi riguarda l'abolizione della formale suddivisione in categorie (colf, badanti, babysitter): è ugualmente presente, riorganizzata, la suddivisione in livelli sulla base delle mansioni svolte e dell'esperienza, ma riguarda la categoria unica degli assistenti familiari.

Osserviamo, in particolare, le regole sull'assunzione dei collaboratori domestici, sull'orario di lavoro, sulla retribuzione e sulle principali assenze, nonché sul termine del rapporto.

Ricordiamo che un rapporto di lavoro è domestico quando il lavoratore subordinato, anche straniero, svolge la propria attività, a qualsiasi titolo, per il funzionamento della vita familiare.

Il datore di lavoro può essere un singolo privato, una famiglia o una comunità stabile senza fini di lucro; le mansioni del lavoratore devono invece consistere nelle normali incombenze familiari (badanti, colf, baby-sitter, cuochi), essere svolte con continuità e nell'abitazione del datore di lavoro.

Il rapporto deve poi rispondere ad un suo bisogno legato al funzionamento della vita familiare, e non imprenditoriale o professionale.

Lettera di assunzione

Il contratto di lavoro domestico **[1]** prevede che tra le parti debba essere stipulato un **contratto di lavoro** (lettera di assunzione), nel quale sono stabiliti diritti e doveri derivanti dal rapporto di lavoro e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel dettaglio, la **lettera di assunzione** deve recare le seguenti indicazioni:

- data di inizio del rapporto di lavoro;
- retribuzione, cioè stipendio pattuito (solitamente è indicato in misura oraria);
- mansioni e livello in cui è inquadrata la lavoratrice;
- eventuale convivenza della colf con la famiglia del datore di lavoro;
- orario di lavoro, giorno di riposo settimanale, eventuale collocazione della mezza giornata di riposo settimanale aggiuntiva;
- contribuzione di assistenza contrattuale (si tratta dei contributi aggiuntivi versati alla Cassa Colf, obbligatori per gli aderenti al contratto collettivo nazionale per il Lavoro domestico);
- luogo in cui si deve svolgere l'attività lavorativa, ed eventuali previsioni di temporanei spostamenti (villeggiatura o altri motivi legati alla famiglia);
- periodo di ferie annuali spettanti;
- eventuale durata del periodo di prova;
- ulteriori clausole specifiche.

Devi, inoltre, indicare se il lavoratore domestico è assunto:

- per un'attività discontinua assistenziale di **attesa notturna** (in questo caso deve indicare l'ora di inizio e l'ora di cessazione dell'assistenza); questa è un'eventualità per il personale badante, non per le colf;
- per garantire esclusivamente la presenza notturna; anche questa è un'eventualità per il personale badante, non per le colf;
- in regime di **convivenza a servizio ridotto** (precisando l'orario effettivo pattuito e la sua disposizione temporale);
- l'anzianità di servizio che la colf ha maturato nel **livello A**, se ha meno di 12 mesi di esperienza professionale e non è addetta all'assistenza di persone.

Come specificato dal Ccnl **[2]**, all'atto dell'assunzione sono necessari diversi documenti: documento d'identità, codice fiscale. Qui l'[Elenco completo documenti assunzione colf](#).

Assunzione

L'assunzione, a differenza di quanto avviene per la generalità dei datori di lavoro,

non va comunicata ai servizi per l'impiego, ma all'Inps, entro le ore 24 del giorno precedente (festivi compresi) a quello di inizio del rapporto di lavoro. La **comunicazione di assunzione** ha efficacia anche nei confronti dei servizi competenti, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero della Salute, dell'Inail e della prefettura/ufficio territoriale del Governo

È possibile **assumere l'assistente familiare**:

- attraverso il portale web dell'Inps, se sei in possesso delle credenziali d'accesso (Pin dispositivo, Spid di secondo livello, Cns carta nazionale dei servizi);
- tramite il call center Inps al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile (a pagamento, secondo la tariffa prevista dal tuo gestore telefonico);
- tramite intermediari abilitati, come i consulenti del lavoro.

Il modulo di **comunicazione dell'assunzione all'Inps** si chiama **Cold Ass** e deve indicare obbligatoriamente alcune informazioni. Per approfondire: [Come mettere in regola la colf.](#)

Livelli di inquadramento

A seconda delle mansioni svolte e del grado di specializzazione, i lavoratori domestici – ora assistenti familiari- sono inquadrati in quattro **livelli**:

- **A**: appartengono a questo livello gli assistenti familiari, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale, nonché gli assistenti familiari che svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro; ne fanno parte gli **addetti alla pulizia**, alla lavanderia, gli aiuto-cucina, gli assistenti ad animali domestici (**dogsitter**), gli operai comuni di fatica, gli addetti alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
- **AS**: sono inquadrati nel livello A Super gli addetti alla compagnia, che non svolgono prestazioni di lavoro;
- **B**: sono inquadrati nel livello B i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, anche se soltanto a livello esecutivo; ne fanno parte camerieri,

custodi, **collaboratori familiari** con più funzioni, **giardinieri**, autisti, operai manutentori, addetti alla stireria;

- **BS**: sono inquadrati nel livello BS le **baby-sitter** e le **badanti** che assistono persone autosufficienti;
- **C**: sono inquadrati nel livello C i collaboratori familiari che possiedono conoscenze di base sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento delle mansioni assegnate; i lavoratori devono essere in grado di operare con totale autonomia e responsabilità; ne fanno parte i cuochi;
- **CS**: sono inquadrati nel livello CS le badanti che assistono persone non autosufficienti;
- **D** e **DS**: nei livelli D e DS sono inquadrati i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, svolgono mansioni che richiedono responsabilità, autonomia decisionale o coordinamento, come l'assistenza specifica di persone non autosufficienti; è inquadrato nel livello D, ad esempio, chi lavora come maggiordomo, governante o capo cuoco; nel livello DS è inquadrata la **badante professionale** appositamente formata che assiste persone non autosufficienti.

Convivenza

Il lavoratore domestico può essere assunto con un regime orario differente, nello specifico in regime di:

- **non convivenza**, a tempo pieno o parziale;
- **convivenza**, che a sua volta può essere:
 - a servizio intero;
 - a servizio ridotto, per lavoratori inquadrati nei livelli C, B e B Super e studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni;

Il collaboratore domestico può essere assunto a tempo indeterminato o **a termine**.

Orario di lavoro

In base al contratto collettivo per il lavoro domestico, l'orario settimanale di lavoro di colf e badanti - ora assistenti familiari- non può superare:

- **54 ore** se assunti come conviventi a servizio intero;

- **30 ore** se assunti come conviventi a servizio ridotto;
- **40 ore** se assunti come non conviventi.

Nel dettaglio:

- per i **conviventi a servizio intero**, l'orario massimo settimanale è pari a 54 ore, l'orario massimo giornaliero è pari a 10 ore non consecutive, e le ore di riposo giornaliero sono pari a 11 ore consecutive, più ulteriori 2 ore, non retribuite, se l'orario giornaliero non è interamente collocato dalle 6 alle 14, o dalle 14 alle 22;
- per i **conviventi a servizio ridotto**, l'orario massimo settimanale è pari a 30 ore; l'orario massimo giornaliero è pari a 10 ore non consecutive, su 3 giorni settimanali, oppure può essere collocato dalle 6 alle 14, o dalle 14 alle 22; le ore di riposo giornaliero sono pari a 11 ore consecutive, più ulteriori 2 ore, non retribuite, se l'orario giornaliero non è interamente collocato dalle 6 alle 14, o dalle 14 alle 22;
- per i **non conviventi**, l'orario massimo settimanale è pari a 40 ore; l'orario massimo giornaliero è pari a 8 ore non consecutive, distribuite su 5 o 6 giorni settimanali; le ore di riposo giornaliero minimo sono pari a 11 ore consecutive, come previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Riposo settimanale

Per i collaboratori domestici conviventi a servizio intero, il riposo settimanale deve essere almeno pari a 36 ore, di cui:

- 24 ore devono essere fruiti nella giornata di domenica;
- 12 ore devono essere fruiti in un altro giorno della settimana (concordato tra le parti); in questa giornata il lavoratore può svolgere la sua attività per un numero di ore non superiore alla metà della durata normale dell'orario giornaliero.

Se il lavoratore domestico è a servizio ridotto, ha diritto alla fruizione del riposo settimanale con modalità differenti, a seconda della **distribuzione dell'orario settimanale**.

I lavoratori domestici non conviventi hanno diritto alla fruizione del riposo in misura almeno pari a **24 ore** settimanali.

Particolari disposizioni valgono in merito al riposo domenicale e alla possibilità di sostituire la domenica con un'altra giornata, in base alla fede professata. Per approfondire: [Riposo settimanale colf e badanti](#).

Lavoro straordinario

Nel rapporto di lavoro domestico, è considerato **straordinario** il lavoro che eccede la durata giornaliera o settimanale massima (salvo il prolungamento concordato per il recupero di ore non lavorate).

Lo straordinario può essere svolto sia di giorno che di notte, salvo giustificato impedimento.

Lo straordinario dei collaboratori domestici è pagato, secondo le previsioni del contratto collettivo, con le seguenti maggiorazioni:

- se diurno (dalle 6 alle 22): spetta una **maggiorazione** del 25% della paga oraria;
- se notturno (dalle 22 alle 6): spetta una maggiorazione del 50% della paga oraria;
- se festivo: spetta una maggiorazione del 60% della paga oraria;
- per le ore prestate da lavoratori non conviventi, eccedenti le 40 ore settimanali e fino alle 44 ore settimanali, se eseguite tra le 6 e le 22, spetta una maggiorazione oraria del 10%.

Per i **conviventi a servizio ridotto**, deve essere corrisposta, qualunque sia l'orario osservato nel limite massimo delle 30 ore, la retribuzione contrattuale. Eventuali prestazioni lavorative eccedenti l'orario effettivo di lavoro concordato per iscritto devono essere retribuite:

- in misura pari alla retribuzione globale di fatto oraria, se entro la fascia oraria concordata;
- come lavoro straordinario, se collocate al di fuori della fascia concordata.

Lavoro festivo

Le festività retribuite, per i collaboratori domestici, coincidono con quelle riconosciute alla generalità dei lavoratori dipendenti.

Se una **giornata festiva** coincide con la domenica, il lavoratore domestico ha diritto:

- al recupero del riposo in altra giornata;
- in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Nei rapporti di lavoro a ore le festività nazionali sono retribuite sulla base della normale paga oraria ragguagliata ad un **1/6 dell'orario** settimanale. Le festività da retribuire sono tutte quelle che ricadono nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate sia prevista la prestazione lavorativa.

La **maggiorazione** per lo svolgimento di lavoro festivo è pari al 60% della retribuzione globale di fatto oraria

Periodo di prova

I lavoratori inquadrati nei livelli D e D super ed i lavoratori in regime di convivenza, indipendentemente dal livello di inquadramento, sono soggetti ad un **periodo di prova** regolarmente retribuito di **30 giorni** di lavoro effettivo. Per i restanti rapporti di lavoro, il periodo di prova è di **8 giorni** di lavoro effettivo.

Ferie

Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di **26 giorni** lavorativi. L'assistente familiare matura i 26 giorni di ferie spettanti per ogni anno in 12 ratei mensili; il rateo mensile matura se nel mese si riscontrano più di 15 giorni lavorativi

Durante il periodo di godimento delle **ferie**, il lavoratore domestico ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a **1/26 della retribuzione globale** di fatto mensile.

Se il collaboratore usufruisce del **vitto** e dell'**alloggio**, per il periodo delle ferie spetta un'indennità sostitutiva convenzionale, se non fruisce durante le ferie di questi benefici.

Il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie annuali pari a 26 giorni lavorativi, ma agli effetti del computo delle ferie la settimana, a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro (anche se il collaboratore presta servizio per un solo giorno), è comunque considerata di **6 giorni lavorativi**, dal lunedì al sabato.

Se, ad esempio, una colf part time lavora per due soli giorni alla settimana, devono essere segnate come ferie tutte le altre giornate, dal lunedì al sabato.

Risulta comunque possibile effettuare il calcolo del **valore orario** di una giornata di ferie (vedi: [Colf, come si calcolano le ferie](#)).

Particolari regole sono previste, a questo proposito, per il lavoratore domestico retribuito in misura oraria. Per approfondire: [Calcolo ferie colf a ore](#).

Malattia

Il lavoratore domestico in malattia non può essere licenziato durante il **periodo di comportamento**, cioè durante il periodo in cui il contratto collettivo del lavoro domestico **[3]** prevede la conservazione del posto per il collaboratore.

Nel dettaglio, in caso di **malattia**, e a tutti i collaboratori domestici in generale (colf, badanti, giardinieri...), conviventi o non conviventi, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:

- per anzianità di servizio fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, **10 giorni** di calendario;
- per anzianità di servizio da più di 6 mesi a 2 anni, **45 giorni** di calendario;
- per anzianità di servizio oltre i 2 anni, **180 giorni** di calendario.

I periodi relativi alla conservazione del posto di lavoro si calcolano nell'anno solare, intendendosi per tale il periodo di 365 giorni che decorrono dall'evento, cioè che partono dall'inizio della malattia.

Questi periodi devono essere aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.

Durante il periodo di comportamento, per la precisione, il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore la **retribuzione globale di fatto** per un massimo di:

- **8 giorni** complessivi nell'anno, per anzianità di servizio fino a 6 mesi;

- **10 giorni** complessivi nell'anno, per anzianità di servizio da 6 mesi a 2 anni;
- **15 giorni** complessivi nell'anno per anzianità di servizio oltre i 2 anni.

La retribuzione spetta nella misura del 50% sino al 3° giorno consecutivo di malattia e del 100% dal 4° giorno in poi.

L'aggiunta della quota convenzionale sostitutiva di **vitto e alloggio**, per il personale che ne usufruisca normalmente, è dovuta nel caso in cui il lavoratore ammalato non sia degente in ospedale o presso il domicilio del datore di lavoro.

Per approfondire: [Malattia colf e badanti](#).

Maternità

Le assistenti familiari in **maternità** non possono essere adibite al lavoro:

- 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.

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

Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto all'**indennità di maternità** pagata dall'Inps, pari all'80% della retribuzione giornaliera convenzionale settimanale

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice **non può essere licenziata**, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci se non comunicate in forma scritta o se non intervenute nelle sedi protette.

Retribuzione oraria

La **paga oraria minima** dei lavoratori domestici varia a seconda del livello d'inquadramento; ecco i minimi per il **2020**:

- A: 4,62 euro
- AS: 5,45euro;
- B: 5,78 euro;
- BS: 6,13 euro;
- C: 6,48 euro;
- CS: 6,83 euro; 7,35 se addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari;
- D: 7,88 euro;
- DS: 8,22 euro; 8,86 se addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari.

Ecco invece l'ammontare, per il 2020, delle **indennità sostitutive di vitto e alloggio**:

- pranzo o cena 1,96 euro;
- alloggio 1,69 euro.

Di seguito, i minimi per il **2021**:

- A: 4,69 euro;
- AS: 5,53 euro;
- B: 5,86 euro;
- BS: 6,22 euro;
- C: 6,57 euro;
- CS: 6,98 euro; 7,45 se addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari;
- D: 7,99 euro;
- DS: 8,33 euro; 8,98 se addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari.

Ecco invece l'ammontare, per il 2021, delle **indennità sostitutive di vitto e alloggio**:

- pranzo o cena 1,96 euro;
- alloggio 1,69 euro.

Questi valori saranno oggetto di rivalutazione a partire dal mese di gennaio 2021.

Retribuzione mensile

La paga mensile minima dei lavoratori domestici varia a seconda del livello d'inquadramento; ecco i minimi per il **2020**:

- DS: 1.215,53; per assistenza notturna: 1.387,89;
- D: 1.157,65
- CS: 984,01; per assistenza notturna: 1.131,60;
- C: 926,14; 671,43 se conviventi, sino a 30 ore settimanali;
- BS: 868,24; per assistenza notturna: 998,47; 607,78 se conviventi, sino a 30 ore settimanali;
- B: 810,36; 578,83 se conviventi, sino a 30 ore settimanali;
- AS: 752,48
- A: 636,71.

Dal 1° gennaio 2020 l'importo dell'indennità di funzione spettante ai lavoratori conviventi di livello DS e D è elevato ad euro 171,18.

Di seguito, i minimi per il 2021:

- DS: 1232,33; per assistenza notturna: 1417,21;
- D: 1173,65
- CS: 997,71; per assistenza notturna: 1147,24;
- C: 938,94; 680,71 se conviventi, sino a 30 ore settimanali;
- BS: 880,24; per assistenza notturna: 1012,27; 616,18 se conviventi, sino a 30 ore settimanali;
- B: 821,56; 586,83 se conviventi, sino a 30 ore settimanali;
- AS: 762,88
- A: 645,50.

Per conoscere la contribuzione dovuta: [Contributi lavoratori domestici](#).

Indennità aggiuntive

Per le badanti che assistono **più anziani**: è riconosciuta un'indennità aggiuntiva di 100 euro al mese, 0,43 euro all'ora.

Per le baby-sitter che assistono bambini **minori di 6 anni**, è ugualmente prevista un'indennità aggiuntiva di 115,76 euro al mese, 0,7 euro orari.

Tredicesima

La **tredicesima** dei collaboratori domestici, o **gratifica natalizia**, è pari a una mensilità della normale retribuzione globale di fatto: in pratica, è composta dagli stessi elementi dell'ordinaria retribuzione mensile, compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

La tredicesima fa parte della retribuzione differita, perché matura tutti i mesi ma viene corrisposta solo una volta all'anno: ogni mese, in particolare, matura 1/12 della tredicesima. La gratifica matura anche durante alcune assenze tutelate. Secondo quanto disposto dal contratto collettivo, la tredicesima dei collaboratori domestici deve essere pagata in occasione del **Natale**, e comunque non oltre il mese di dicembre.

Licenziamento

I lavoratori domestici, al di fuori dei periodi di comporto per malattia, per infortunio, per maternità, nonché di altri periodi tutelati, possono essere licenziati, ma con un determinato preavviso.

Il **preavviso per licenziamento** per i lavoratori domestici è pari a:

- 15 giorni, per i collaboratori con orario di lavoro superiore alle 25 ore settimanali, con anzianità di servizio sino a 5 anni;
- 30 giorni, per i collaboratori domestici con orario di lavoro superiore alle 25 ore settimanali, con anzianità di servizio oltre 5 anni;
- 8 giorni, per i collaboratori domestici con orario di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali, con anzianità di servizio sino a 2 anni;
- 15 giorni, per i collaboratori domestici con orario di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali, con anzianità di servizio oltre 2 anni.

TFR

Per determinare la quota di Tfr, cioè del **trattamento di fine rapporto**, maturata dal collaboratore domestico, si applica lo stesso meccanismo di calcolo stabilito per la generalità dei lavoratori dipendenti:

- la retribuzione percepita nell'anno, comprensiva dell'eventuale indennità di vitto e alloggio, viene **divisa per 13,5** e accantonata (escluse le ipotesi in cui sia richiesta dalla colf un'anticipazione annuale);
- le quote annue accantonate sono rivalutate in misura pari all'1,5% annuo, riproporzionato in ragione di mese, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'Istat, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso.

Normalmente, il Tfr è corrisposto alla **fine del rapporto** di lavoro. Il collaboratore domestico può comunque chiedere l'**anticipazione del Tfr** una volta all'anno, nella misura massima del 70% di quanto maturato. Si tratta di un'eccezione valida per i lavoratori domestici, che si differenzia rispetto alla disciplina del Tfr stabilita dal Codice civile e valida per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Cassa Colf

Da non dimenticare assolutamente la contribuzione dovuta alla **Cassa colf**. Si tratta di un ente che eroga prestazioni di assistenza integrative e servizi a favore dei lavoratori domestici e dei loro datori di lavoro.

La Cassa colf si finanzia attraverso un contributo aggiuntivo di assistenza pari a 0,03 euro per ogni ora di lavoro, di cui 0,02 a carico del datore di lavoro e 0,01 euro a carico del lavoratore, che raddoppia a 0,06 euro dal 2021.

L'iscrizione è obbligatoria per chi ha scelto di applicare il Ccnl e avviene automaticamente con il pagamento del contributo aggiuntivo.

Il versamento dei contributi contrattuali è un obbligo contrattuale: il mancato versamento potrebbe dunque generare un contenzioso con il dipendente per il mancato rimborso delle spese sanitarie coperte dalla Cassacolf.

Il versamento dei contributi Cassa Colf deve essere effettuato in concomitanza con il pagamento trimestrale dei contributi previdenziali Inps, a carico del datore di lavoro, che deve:

- inserire sull'apposito bollettino il **codice F2** nel campo denominato "C.org" e moltiplicare le ore retribuite nel trimestre per 0,03 euro, 0,06 euro dal 2021;
- aggiungere la cifra risultante ai contributi previdenziali.

L'Inps storna alla Cassa colf l'ammontare di competenza; la ricevuta di versamento della contribuzione con il codice F2 e il valore dei contributi contrattuali certificano l'avvenuta iscrizione alla Cassa colf.

Note

[1] Art.6 Ccnl per il lavoro domestico. **[2]** Art.4 Ccnl per il lavoro domestico. **[3]** Art.27 Ccnl per il lavoro domestico.