

Collaboratori domestici e la questione del “vitto e alloggio”

Data Articolo: 28 Maggio 2018

Autore Articolo: Marco Beacco

Di norma il collaboratore domestico, oltre alla retribuzione oraria, riceve anche ospitalità presso la famiglia, ossia il vitto e l'alloggio. Come si calcola l'indennità di vitto e alloggio? E come incide su tredicesima, TFR, straordinari e contributi?

L'articolo 33, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori domestici prevede che “la retribuzione del lavoratore è composta dalle seguenti voci:

- retribuzione minima contrattuale di cui all'articolo 33, comprensiva per i livelli D e D super di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;
- eventuali scatti di anzianità di cui all'articolo 35;
- eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- eventuale superminimo.”

Pertanto, l'obbligo di vitto e alloggio non deriva dalla legge, ma dal semplice accordo tra le parti; è tuttavia vero che la norma è stata redatta avendo a riferimento la situazione nella quale l'erogazione in natura di vitto e alloggio sia presente.

In ogni caso, una volta convenuto, **l'equivalente di vitto e alloggio costituisce retribuzione e va computato negli istituti retributivi indiretti e differiti** (si veda anche Corte Costituzionale sentenza n. 72/1973). In questa ottica, solo l'assenza del lavoratore (ad esempio ferie) giustifica l'erogazione di un'indennità sostitutiva al posto di quella in natura.

Nel caso in cui, nel contratto, il collaboratore familiare usufruisca di vitto e alloggio presso l'assistito, l'articolo 6 della legge n. 339 del 2 aprile 1958 impone al datore di lavoro di fornire al lavoratore un ambiente che non sia nocivo alla integrità fisica e morale del lavoratore stesso, nonché una nutrizione sana e sufficiente.

Se il vitto e l'alloggio non vengono fruiti in natura, lo stesso lavoratore ha diritto ad una **indennità sostitutiva**; quest'ultima viene calcolata moltiplicando il valore della quota giornaliera, che viene fissato ogni anno dai sindacati, per il numero di giorni lavorativi. Per il 2018, ad esempio, la quota giornaliera è di euro 5,53 (1,93 per colazione/pranzo, 1,93 per la cena e 1,67 per il vitto).

Il contratto dei collaboratori domestici precisa, poi, che nel caso di festività e ferie debba essere riconosciuta l'indennità di vitto e alloggio, sempre nel caso in cui non venga goduto comunque in natura.

È poi possibile che si presenti il caso in cui **il collaboratore goda del vitto ma non dell'alloggio, oppure il contrario**; in tal caso l'indennità sostitutiva sarà calcolata non sulla quota giornaliera intera ma solo sulla parte non goduta in natura. Quindi, se ad esempio una badante convivente dorme presso il datore ma non fruisce anche del vitto, deve esserle corrisposta ogni mese l'indennità sostitutiva della colazione/pranzo maggiorata dell'indennità sostitutiva della cena da moltiplicare per i giorni lavorati.

Il successivo articolo 40 prevede, poi, che “in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto a un trattamento di fine rapporto (TFR) determinato, a norma della legge 29 maggio 1982, n. 297, sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio: il totale è diviso per 13,5. Le quote annue accantonate sono incrementate a norma dell'articolo 1, comma 4, della citata legge, dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'Istat, con esclusione della quota maturata nell'anno in corso. (...)”; pertanto, nella retribuzione utile al fine del calcolo del TFR, si dovrà computare il compenso convenzionale per vitto e alloggio.

Dove incide la quota di vitto e alloggio?

Sulla base di quanto fino ad ora indicato, la quota di vitto e alloggio ricevuta dal collaboratore familiare rientra nel calcolo di:

- **tredicesima**, in quanto nel conteggio della tredicesima va inserita anche la quota di vitto e alloggio mensile (quota giornaliera per 26 giorni lavorativi medi);
- **TFR**, perché nella retribuzione utile a quantificare tale importo, va inserita anche la quota mensile di vitto e alloggio;
- **straordinari**: nel calcolo dello straordinario va maggiorata la “retribuzione globale di fatto”, dove per “retribuzione globale di fatto” si intende la paga totale maggiorata della quota di vitto e alloggio;
- **contributi**: la retribuzione effettiva sulla quale si calcolano i contributi comprende la quota di tredicesima e anche la quota di vitto e alloggio.

Marco Beacco – Centro Studi CGN