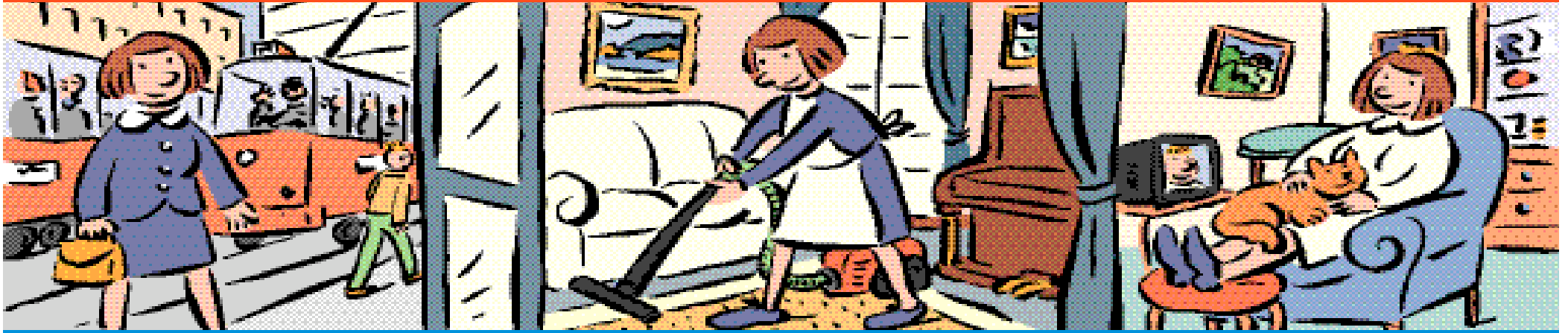


IL LAVORO DOMESTICO

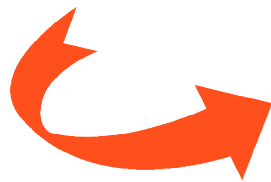


Le Guide Inps

Direttore
Annalisa Guidotti
Capo Redattore
Iride di Palma
Testi
Bruno Lodato
Paolo Scilinguo

Progetto grafico
Peliti Associati
Impaginazione
Aldo Rizzuti
Illustrazioni
Paolo Cardoni

Stampa
Primaprint



Premessa

Questa guida è interamente dedicata a collaboratori domestici, colf, governanti, baby-sitter e a tutti coloro che si prendono cura di anziani o di persone incapaci di provvedere alle proprie necessità personali. Sono qui riportate tutte le informazioni che riguardano questi lavoratori e i loro datori di lavoro, i criteri e le norme che regolano la loro contribuzione e le prestazioni a cui hanno diritto.

*Quali sono le norme che regolano il lavoro domestico?
Quali sono le prestazioni a cui hanno diritto i lavoratori?*

A queste e a moltissime altre domande risponde questa guida, che ha funzione esclusivamente divulgativa e non può costituire, in ogni caso, fonte di diritto.

Per una più ampia conoscenza della normativa che regola la materia occorre fare riferimento alle leggi in vigore ed alle disposizioni contenute nelle circolari dell'Inps. Per altre informazioni consultare il sito www.inps.it o chiamare il numero gratuito Inpsinforma 803.164.

Il lavoro domestico

Chi sono i lavoratori domestici

Sono coloro che prestano la loro opera esclusivamente per le necessità della vita familiare del datore di lavoro. Rientrano in questa categoria: le colf, i camerieri, i cuochi, le bambinaie, le governanti ecc.

L'obbligo di assicurare il lavoratore domestico esiste se quest'ultimo svolge il servizio sotto le direttive del datore di lavoro e ne riceve in cambio una retribuzione, parte della quale può essere in natura (sotto forma cioè di vitto e alloggio).

È obbligatorio assicurare i lavoratori domestici:

- qualunque sia la durata del lavoro (al limite anche una sola ora al mese);
- anche se il lavoro è saltuario e discontinuo;
- anche se già assicurati per altra attività (ad esempio, i domestici che svolgono contemporaneamente lavori di pulizia degli stabili condominiali oppure sono occupati presso un'industria);
- anche se di nazionalità straniera;
- anche se pensionati.

Le categorie dei lavoratori domestici

Secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro domestico, gli addetti ai servizi familiari sono classificati, a seconda delle mansioni che svolgono, in quattro categorie.

Prima categoria super: vi appartengono coloro che hanno professionalità specifica sul piano pratico-operativo e sono in possesso di un diploma specifico o attestato professionale riconosciuto dallo Stato o da Enti pubblici (ad esempio, infermiere professionale che svolge attività di assistenza qualificata).

Prima categoria: vi appartengono coloro che, con piena autonomia e responsabilità, si occupano dell'andamento della casa per esplicito incarico del datore di lavoro, o comunque svolgono mansioni per le quali occorre un'elevata competenza professionale (ad esempio, addetto alla compagnia, istitutore, puericultrice, governante, direttore di casa, maggiordomo, capocuoco o chef, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico).

Seconda categoria: vi appartengono coloro che svolgono mansioni relative alla vita familiare con la necessaria e specifica capacità professionale (ad esempio, assistente all'infanzia o baby sitter, autista, cuoco, cameriere, guardarobbiere, addetto alla stiratura, custode o portinaio di ville o case private) con

L'assunzione

una anzianità di servizio di almeno 14 mesi, e ogni altro lavoratore che non rientra nella prima super, nella prima o nella terza categoria.

Terza categoria: vi appartengono i lavoratori generici che non hanno compiuto il periodo di servizio minimo per il passaggio alla 2a categoria (tre anni se assunti prima del 16° anno di età, due anni se assunti tra il 16° e il 18° anno di età, 14 mesi in tutti gli altri casi); vi appartengono inoltre coloro che svolgono esclusivamente mansioni manuali o di fatica.

Categorie particolari

Sono da considerare a tutti gli effetti lavoratori domestici:

- parenti o affini del datore di lavoro che prestano attività lavorativa subordinata e retribuita o che si occupano dell'assistenza ad invalidi o ciechi (per quest'ultimo caso è riconosciuto come lavoratore domestico anche il coniuge);
- persone addette al servizio diretto e personale dei componenti delle comunità di tipo religioso, militare o di tipo assistenziale, culturale, politico, sportivo, di svago o di convivenze senza fini di lucro;
- autisti che prestano la loro opera alle dirette dipendenze dei membri di una famiglia;
- giardinieri e custodi che svolgono esclusiva attività presso una famiglia.

Per assumere un lavoratore domestico, il datore di lavoro deve attenersi ad una precisa procedura, stabilita dalle leggi e dalle circolari del Ministero del Lavoro. La procedura da seguire è diversa a seconda che il lavoratore provenga da Paesi dell'Unione Europea o da Paesi extracomunitari.

Lavoratore italiano o dell'Unione Europea

Il datore di lavoro può assumere direttamente il lavoratore domestico dopo aver concordato gli elementi del rapporto di lavoro (orario, retribuzione, ferie ecc.).

Lavoratore extracomunitario

Le procedure di iscrizione sono diverse a seconda che il lavoratore si trovi già sul territorio italiano, con regolare permesso di soggiorno, o si trovi ancora nel suo Paese.

Se il lavoratore si trova in Italia

L'assunzione avviene con le modalità previste per i lavoratori domestici italiani e comunitari, purché il lavoratore sia già provvisto di regolare permesso di soggiorno.

Se il lavoratore si trova all'estero

Il numero massimo di lavoratori extracomunitari che può accedere nel nostro Paese per lavoro, è fissato annualmente da un decreto del Presidente del Consiglio (il cosiddetto "decreto flussi"). Lo stesso decreto stabilisce anche i termini per la presentazione delle richieste di nullaosta da parte dei datori di lavoro. Prima dell'arrivo in Italia del lavoratore, il datore di lavoro deve presentare, presso uno degli uffici postali abilitati e utilizzando gli appositi moduli distribuiti gratuitamente, la domanda di nulla osta al lavoro indirizzata al competente Sportello Unico per l'Immigrazione. Alla domanda deve essere allegata una fotocopia del documento di identità del datore di lavoro ed una fotocopia del passaporto, o documento equivalente, del cittadino straniero. Nella domanda il datore di lavoro deve:

- assicurare una retribuzione mensile non inferiore all'importo dell'assegno sociale, con condizioni normative e retributive uguali a quelle stabilite per i lavoratori italiani;
- garantire un orario di lavoro settimanale non inferiore a 20 ore;
- dimostrare di possedere un reddito familiare annuo di importo almeno doppio rispetto all'ammontare della retribuzione annuale dovuta al lavora-

tore da assumere (il requisito della capacità economica del datore di lavoro non è richiesto nel caso in cui questi assuma il lavoratore straniero con funzioni di badante in quanto affetto, lui stesso o un componente della sua famiglia, da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza);

- assicurare la disponibilità di un alloggio adeguato;
- impegnarsi a comunicare ogni variazione relativa al rapporto di lavoro;
- impegnarsi al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

La domanda di nulla osta viene trasmessa, per via telematica, al competente Sportello Unico che, effettuate le verifiche presso la Questura, la Direzione provinciale del Lavoro ed il Centro per l'Impiego, convoca il datore di lavoro per la consegna del provvedimento, valido sei mesi, e la sottoscrizione del contratto di soggiorno.

Lo Sportello Unico trasmette il nulla osta, la proposta di contratto di soggiorno ed il codice fiscale, richiesto all'Agenzia delle Entrate, alla competente Rappresentanza diplomatico - consolare italiana all'estero che provvede al rilascio del visto d'ingresso.

Una volta arrivato in Italia, il lavoratore, entro otto giorni, deve presentarsi, su appuntamento, presso lo Sportello Unico per firmare il contratto e la richiesta di permesso di soggiorno che gli sarà consegnato, previa convocazione, dalla Questura.

Il datore di lavoro deve, nel più breve tempo possibile, denunciare l'assunzione all'Inps di zona.

Da ricordare

Se il lavoratore è convivente, il datore di lavoro deve darne notizia all'autorità di Pubblica Sicurezza entro 48 ore dall'inizio effettivo del rapporto di lavoro.

L'assunzione del lavoratore domestico, compreso il lavoratore extracomunitario, deve essere comunicata anche all'Inail, entro le 24 ore successive all'inizio del rapporto di lavoro, telefonando al numero gratuito Inps/Inail 803164.

È inoltre disponibile, presso tutte le sedi Inail, un apposito modulo da compilare e restituire, anche per posta o via fax.

Lavoratore neocomunitario

Il datore di lavoro che intende instaurare un rapporto di lavoro domestico con cittadini neocomunitari (provenienti da Polonia, Ungheria, Repubblica

Ceca, Slovacchia, Slovenia, Estonia, Lituania, Cipro, Malta e, dal 2007, Bulgaria e Romania) deve inviare, con raccomandata con ricevuta di ritorno, la richiesta di nulla osta al lavoro al competente Sportello Unico per l'Immigrazione, utilizzando la modulistica scaricabile dai siti web www.inter-no.it e www.welfare.gov.it. Lo Sportello Unico, inviati i dati alla Direzione provinciale del Lavoro, rilascia il nulla osta con il quale il lavoratore richiede alla Questura competente la carta di soggiorno per lavoro subordinato e all'Agenzia delle Entrate l'attribuzione del codice fiscale.

Da ricordare

I cittadini neocomunitari non devono richiedere il visto d'ingresso ed è consentita la loro presenza sul territorio italiano nel corso della valutazione della domanda di nulla osta al lavoro.

La denuncia di assunzione

Ogni datore di lavoro è tenuto a presentare all'Inps la denuncia di assunzione del lavoratore domestico, al fine di versare i contributi dovuti per legge.

La domanda va fatta su apposito modulo e presentata entro il giorno precedente a quello di assunzione del lavoratore.

Il modulo è reperibile presso tutti gli uffici dell'Inps oppure può essere scaricato dal sito dell'Istituto www.inps.it.

La prima parte deve contenere le generalità del datore di lavoro, compreso il numero del codice fiscale e la data di assunzione del lavoratore.

Nella seconda parte devono essere fornite le complete generalità del lavoratore e l'indirizzo, oltre al codice fiscale.

La terza parte riporta un questionario contenente una serie di domande sulle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, alle quali occorre fornire precise risposte (orario settimanale, vitto e alloggio, eventuale parentela con il lavoratore ecc.).

Il modulo deve essere firmato dal datore di lavoro e dal lavoratore, i quali si assumono la piena responsabilità delle dichiarazioni fornite.

La denuncia può essere presentata direttamente, oppure spedita per posta, agli uffici dell'Inps competenti per territorio. È possibile, inoltre, iscrivere il lavoratore utilizzando la procedura sul sito www.inps.it, nella sezione "Servizi on-line per il cittadino" oppure chiamando il numero gratuito dell'Inps 803164: l'operatore provvederà a compilare direttamente la denuncia in base ai dati forniti dall'interessato.

Per le denunce presentate direttamente allo sportello, è necessario esibire un documento di riconoscimento in corso di validità (carta di identità, passaporto, patente di guida, tessera postale ecc.) del datore di lavoro e del lavoratore. Per i lavoratori non appartenenti all'Unione Europea occorre esibire inoltre il permesso di soggiorno aggiornato e in corso di validità oppure, in caso di chiamata nominativa, l'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro. Per le denunce presentate da terze persone la documentazione descritta deve essere sempre esibita in originale. Per le denunce inoltrate per posta la documentazione deve essere allegata in fotocopia e per quelle presentate tramite internet o call center, i documenti, se necessario, saranno richiesti successivamente dai nostri uffici.

La denuncia di assunzione deve essere presentata all'Inps anche se sono trascorsi i termini sopra indicati; in questo caso però la legge prevede per il ritardo l'applicazione di una sanzione amministrativa nei confronti del datore di lavoro.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore domestico presti la propria attività alle dipen-

denze di due o più famiglie, ciascun datore di lavoro è tenuto a versare singolarmente i contributi.

Non è consentito, infatti, che una sola famiglia versi i contributi anche per conto delle altre.

La ricevuta della presentazione della domanda che l'Inps rilascia agli sportelli, quella rilasciata dalla procedura on-line e quella inviata dal call center, possono essere utilizzate dal lavoratore come documento provvisorio per l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale.

Da ricordare

In caso di assunzione di lavoratori domestici temporanei, da parte delle agenzie per il lavoro interinale, non è necessario presentare la domanda di iscrizione all'Inps, in quanto le modalità di assunzione sono le stesse previste per i lavoratori di tutte le altre categorie.

Il contratto

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data di assunzione, una lettera (o altro documento scritto) in cui sono evidenziati gli elementi del rapporto di lavoro:

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la categoria di appartenenza e anzianità;
- la durata del periodo di prova;
- l'esistenza o meno della convivenza, totale o parziale;
- la durata dell'orario di lavoro e la sua distribuzione;
- l'eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- la mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica;
- la retribuzione pattuita;
- la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari;
- il periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- l'indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore possa riporre e custodire i propri effetti personali.

Tale obbligo non trova applicazione nei rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore a un mese, e il cui orario non superi le otto ore settimanali nonché nel caso di rapporto di lavoro tra coniugi e tra parenti o affini (non oltre il terzo grado) conviventi. Il periodo di prova è di trenta giorni di lavoro effettivo per i lavoratori appartenenti alle prime due categorie (prima e prima super), mentre dura otto giorni di lavoro effettivo per tutti gli altri.

I documenti

Per stabilire un corretto rapporto di lavoro, è necessario che il lavoratore presenti al datore di lavoro specifici documenti.

Per tutti i lavoratori

- la carta d'identità o altro documento equivalente ed eventuali diplomi o attestazioni professionali specifici;
- la tessera sanitaria aggiornata rilasciata gratuitamente dalla Azienda Sanitaria Locale (A.S.L.) di residenza;
- il codice fiscale che dovrà essere comunicato all'Inps al momento della denuncia e dei versamenti contributivi.

Il contratto

Per i lavoratori minorenni

In aggiunta ai documenti indicati sopra, vanno presentati:

- la dichiarazione, rilasciata dai genitori o da chi esercita la potestà familiare e vidimata dal Sindaco del Comune di residenza, con cui si acconsente che il lavoratore viva presso la famiglia del datore di lavoro;
- il certificato di idoneità al lavoro (da allegare alla scheda professionale) rilasciato a seguito di visita medica preventiva effettuata dall'Ufficiale sanitario.

Per i lavoratori stranieri

In aggiunta ai documenti richiesti per tutti i lavoratori deve essere presentato il permesso di soggiorno per motivi di lavoro, rilasciato dalla Questura.

Obblighi fiscali

Il datore di lavoro domestico può trattenere dallo stipendio solo gli importi relativi alla quota di contribuzione spettante al lavoratore.

Non essendo sostituto d'imposta non è invece tenuto a fare ritenute ai fini fiscali. Ha però l'obbligo di rilasciare al lavoratore una dichiarazione relativa alle retribuzioni percepite durante l'anno, che evidenzia l'importo trattenuto quale contribuzione all'assicurazione generale obbligatoria.

Tale dichiarazione potrà essere utilizzata dal lavoratore per la denuncia fiscale dei propri redditi.

La retribuzione

Le retribuzioni minime

Gli importi delle retribuzioni minime stabilite dal contratto - così come quelli convenzionali di vitto e alloggio - sono aggiornati ogni anno in base agli indici Istat di variazione del costo della vita.

La tabella 1 allegata a questa guida, evidenzia gli importi calcolati per l'anno in corso.

Il vitto e l'alloggio

Se il lavoratore domestico fruisce di vitto e alloggio presso il datore di lavoro, il relativo valore convenzionale (o anche di uno solo di essi, nel caso in cui si riceva una sola prestazione in natura) deve essere aggiunto alla base oraria, sempre ed esclusivamente ai fini di determinare l'importo del contributo da versare. In termini pratici, si deve moltiplicare il valore convenzionale giornaliero di vitto e alloggio (vedi la tabella 2 allegata alla presente guida) per il numero delle giornate in cui il lavoratore ha ricevuto le prestazioni in natura nel corso del mese, e si ottiene così il valore complessivo mensile.

Dividendo il risultato per il numero delle ore retribuite nello stesso mese si ottiene la quota da aggiungere alla paga oraria.

Si veda l'esempio riportato nell'allegato (pag. 3).

La tredicesima mensilità

Alla retribuzione oraria occorre poi sommare anche la quota oraria della tredicesima mensilità, che si ottiene dividendo per 12 la paga effettiva oraria (individuata nell'esempio precedente): il risultato è appunto la quota di tredicesima da aggiungere alla paga concordata, ovviamente soltanto per individuare quale contributo debba essere versato all'Inps.

Si veda l'esempio riportato nell'allegato (pag. 3).

Le ferie

Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore domestico ha diritto ad un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (escluse le domeniche e le festività infrasettimanali), da fruire preferibilmente, tenendo conto delle esigenze del datore di lavoro, nel periodo giugno-settembre.

Durante il periodo di ferie al lavoratore spetta, per ogni giornata, un ventiseiesimo della retribuzione mensile, comprensiva della eventuale indennità sostitutiva per il vitto e per l'alloggio. In caso di retribuzione oraria occorre prendere a riferimento il numero di ore effettuate nel mese precedente e divider-

lo per 26, ottenendo così il numero di ore equivalente ad un giorno di ferie. *Si veda l'esempio riportato nell'allegato (pag. 3).*

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi anche durante le ferie, con le solite modalità.

Al lavoratore, che non ha raggiunto un anno di servizio, spettano tanti dodicesimi del periodo di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato (si considera mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni di calendario). Ciò a condizione che abbia superato il periodo di prova.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento né durante il periodo di malattia o infortunio.

Per calcolare le ferie, le frazioni di anno si calcolano in dodicesimi.

Il lavoratore domestico con cittadinanza diversa da quella italiana ha la possibilità, in caso di necessità, di usufruire di un periodo più lungo, cumulando le ferie di due anni.

I contributi

Sulla base della domanda e dei documenti presentati, l'Inps provvede ad aprire una posizione assicurativa in favore del lavoratore domestico. Inoltre invia al datore di lavoro un blocchetto di bollettini di conto corrente postale per il versamento dei contributi dovuti. Il contributo è commisurato alla paga effettiva oraria erogata al lavoratore domestico.

Gli elementi che compongono la paga oraria sono i seguenti:

- la retribuzione oraria di fatto concordata tra le parti;
- la tredicesima mensilità (gratifica natalizia) ripartita in misura oraria;
- il valore convenzionale del vitto e alloggio, ripartito in misura oraria.

I documenti

Se l'orario di lavoro non supera le 24 ore a settimana, il contributo orario è commisurato a tre diverse fasce di retribuzione; se l'orario di lavoro supera le 24 ore settimanali, il contributo - per tutte le ore retribuite - è fisso.

Nella tabella 3, pubblicata sul foglio allegato alla guida, sono indicati le paghe orarie ed i corrispondenti contributi; ogni datore di lavoro deve quindi - per i rapporti di lavoro fino a 24 ore settimanali - predeterminare l'importo della paga oraria e poi individuare il contributo orario che corrisponde alla fascia di retribuzione e all'orario osservato dal lavoratore.

Quando si versa

I contributi si pagano per trimestri solari 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.

Se cessa il rapporto il versamento va effettuato entro 10 giorni dal licenziamento.

Esempi

- *Il lavoratore cessa dal servizio il 25 ottobre; il versamento dei contributi deve essere effettuato tra il 26 ottobre ed il 4 novembre. Quando il lavoratore fa domanda di pensione e continua a lavorare si effettuano due versamenti: il primo va fatto l'ultimo giorno di calendario del mese in cui è stata presentata la domanda di pensione; il secondo, per il resto del trimestre, alla normale scadenza.*
- *Il lavoratore fa domanda di pensione il 20 novembre, il versamento si fa il 30 novembre. Tra il 1° ed il 10 gennaio saranno pagati i contributi per il resto del 4° trimestre.*

Da ricordare

I contributi non devono essere versati né prima né dopo i termini indicati.

Se l'ultimo giorno utile per il versamento coincide con la domenica o con una festività, è prorogato al giorno successivo non festivo. Il versamento tardivo o parziale comporta, per legge, l'applicazione di sanzioni pecuniarie da parte dell'Inps.

Come si versa

Il versamento dei contributi avviene - sulla base dei dati a suo tempo riportati sui moduli di denuncia - mediante bollettini di conto corrente postale inviati dall'Inps in seguito alla denuncia di assunzione. Successivamente, ed è bene farlo prima di finire la scorta, i bollettini possono essere richiesti telefonando al **numero gratuito dell'Inps 803164** oppure utilizzando l'apposita procedura sul sito internet www.inps.it, nella sezione "**Servizi on line per il cittadino**". L'Inps provvederà, poi, alla spedizione al domicilio del richiedente. I bollettini, inoltre, possono essere richiesti direttamente agli uffici Inps competenti per territorio. Tali bollettini sono formati da tre sezioni di cui una perviene all'Inps, una seconda è trattenuta quale ricevuta del versamento dal datore di lavoro e l'ultima dev'essere consegnata al lavoratore.

Prima di usare i bollettini per il versamento, è indispensabile che il datore di lavoro controlli l'esattezza dei suoi dati anagrafici e di quelli del lavoratore domestico: eventuali variazioni o correzioni anagrafiche devono essere inoltrate per posta alla sede Inps competente per territorio, oppure telefonando al numero gratuito dell'Inps 803164 o direttamente presso gli sportelli Inps. Il cognome, compreso quello acquisito, e il nome dovranno essere trascritti omettendo l'indicazione dei titoli onorifici, di studio e di qualsiasi altra natura.

Bollettini agli sportelli

In caso di necessità, gli sportelli degli uffici Inps possono provvedere al rilascio immediato di un bollettino di versamento completo dei dati del datore di lavoro e del lavoratore e di tutti gli altri dati necessari, sempre che il richiedente sia in grado di fornire tutte le informazioni all'operatore.

Come si compila il bollettino

Nel blocchetto inviato a casa è inserito un foglio di istruzioni per la corretta compilazione dei bollettini. Per facilitare comunque il datore di lavoro nelle indicazioni dei dati richiesti, si forniscono le istruzioni per la compilazione attraverso un esempio concreto tenendo presente che il bollettino inviato dall'Inps reca già

I contributi

prestampati i dati del datore di lavoro, indirizzo, codice fiscale e codice Inps.

Si veda l'esempio riportato nell'allegato alla guida (pag. 3).

L'importo ottenuto non è il solo dato da indicare sul bollettino: perché questo sia veramente completo in tutte le sue parti, occorre indicare i dati retributivi e lavorativi richiesti su ogni singola casella del bollettino.

Da ricordare

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro è obbligatorio indicarne la data negli appositi spazi in basso a destra e sul retro del bollettino.

È necessario infine dichiarare se sono state retribuite tutte le settimane del trimestre (e in questo caso è sufficiente annerire la casella [Si]), oppure annerire tante caselle per quante settimane sono state retribuite nel corso di ogni mese. Gli stessi dati devono essere riportati sul retro del bollettino dove, sulla ricevuta da consegnare al lavoratore, il datore di lavoro dovrà apporre la sua firma. Per trimestri di riferimento si intendono i trimestri solari: 1) gennaio, febbraio, marzo; 2) aprile, maggio, giugno; 3) luglio, agosto, settembre; 4) ottobre, novembre, dicembre. Le settimane di ogni trimestre devono essere riferite a ciascun sabato. Le ore successive all'ultimo sabato del trimestre devono essere considerate nel trimestre successivo (ad esempio, nel mese di marzo 2006 l'ultimo sabato è il giorno 25: i contributi dovuti per le ore lavorate da domenica 26 a venerdì 31 devono essere pagati con il secondo trimestre 2006).

Quando servono due bollettini

Per il versamento dei contributi trimestrali si usa un solo bollettino postale.

I bollettini diventano due, però, nel caso in cui nel corso del trimestre ci sia una modifica salariale che comporti la variazione della fascia di retribuzione e quindi dell'importo del contributo. Il caso ricorre anche nell'ipotesi in cui il lavoratore - che svolge un lavoro settimanale superiore alle 24 ore - per qualche settimana lavori per un numero di ore inferiore.

Ciò comporta una modifica della retribuzione oraria convenzionale sulla quale sono calcolati i contributi, e quindi la necessità di presentare due bollettini di versamento, ognuno dei quali deve raggruppare i periodi di lavoro caratterizzati dalla medesima retribuzione oraria convenzionale.

L'accredito dei contributi

I contributi che il datore di lavoro versa confluiscono sulla posizione assicu-

rativa del lavoratore. I contributi sono utilizzati per chiedere la pensione o le altre prestazioni (indennità di maternità, assegni per il nucleo familiare, rendite da infortunio ecc.). Il versamento trimestrale dei contributi si trasforma nell'accredito, in favore del lavoratore, di tanti contributi settimanali quante sono le settimane con prestazioni lavorative o comunque retribuite, a condizione che per ciascuna settimana del trimestre risultino denunciate, mediamente, almeno 24 ore. Nel caso in cui le ore di lavoro settimanali siano inferiori a 24, la legge dispone la proporzionale riduzione del numero dei contributi versati e del relativo periodo assicurato. Perciò se, ad esempio, in un anno il lavoratore ha sempre lavorato per 12 ore la settimana (quindi per la metà dell'orario minimo settimanale necessario per accreditare un contributo settimanale) l'Inps non potrà accreditare 52 contributi settimanali ma soltanto 26 (pari a sei mesi). Attenzione, però: le 24 ore settimanali possono essere raggiunte anche prestando attività lavorativa presso più datori di lavoro.

Esempio

Se per un anno il lavoratore domestico lavora 16 ore settimanali presso una famiglia ed 8 ore presso un'altra, avrà comunque la copertura assicurativa per l'intero anno, avendo lavorato in totale per 24 ore alla settimana.

A cosa si ha diritto

In base ai contributi versati dal datore di lavoro all'Inps il lavoratore domestico ha diritto, una volta in possesso dei requisiti richiesti dalla legge, alle seguenti prestazioni.

A carico dell'Inps

Pensione di anzianità: per coloro che hanno maturato i requisiti previsti dalla legge, come indicato in tabella:

Anno	Età anagrafica e anzianità contributiva	Solo anzianità contributiva
2006	57 e 35	39
2007	57 e 35	39
2008	60 e 35	40
2009	60 e 35	40
2010	61 e 35	40
2011	61 e 35	40

Pensione di vecchiaia: spetta ai lavoratori con almeno 57 anni di età e almeno cinque anni di contributi nel sistema contributivo (dal 1996) e ai lavoratori che hanno raggiunto i requisiti di età anagrafica e contributivi previsti dalle norme in vigore per il sistema retributivo, cioè almeno 20 anni di contributi e un'età di 65 anni per gli uomini e di 60 anni per le donne. Mantengono invece i requisiti previsti dalla precedente normativa (15 anni di contributi) i lavoratori che li avevano già maturati alla data del 31 dicembre 1992 e coloro che entro la stessa data sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria;

Assegno di invalidità: per averne diritto occorre un'infermità fisica o mentale, accertata dai medici dell'Inps, tale da provocare una riduzione permanente della capacità di lavoro a meno di un terzo, in occupazioni confacenti alle attitudini del lavoratore e almeno 260 contributi settimanali, pari a 5 anni di assicurazione, dei quali almeno 156 (3 anni) versati nei cinque anni che precedono la presentazione della domanda. L'assegno ha validità triennale e può essere confermato a domanda per tre volte consecutive, diventando definitivo; al compimento dell'età pensionabile si trasforma in pensione di vecchiaia, purché l'interessato possieda i requisiti contributivi previsti per la vecchiaia e abbia cessato l'attività di lavoro dipendente; in caso contrario è mantenuto in pagamento l'assegno. L'assegno di invalidità non è reversibile ai superstiti;

Pensione di inabilità: spetta ai lavoratori con infermità fisica o mentale (accertata dai medici dell'Inps) tale da provocare un'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi lavoro. Tali lavoratori devono avere almeno 260 contributi settimanali, pari a 5 anni di contribuzione, di cui almeno 156 (3 anni) versati nei cinque anni che precedono la domanda; è necessario inoltre aver cessato l'attività di lavoro dipendente e non essere iscritto negli elenchi degli operai agricoli, dei lavoratori autonomi o in albi professionali;

Pensione ai superstiti o di reversibilità: spetta (se il defunto era già titolare di pensione di vecchiaia, di inabilità o di anzianità oppure in possesso alla data del decesso di almeno 15 anni di anzianità assicurativa e contributiva ovvero 5 anni, di cui almeno 3 versati nel quinquennio immediatamente precedente la morte) al coniuge, anche se separato; ai figli legittimi, se minori o studenti, che non svolgano attività lavorativa, oppure inabili di qualunque età, se a carico del defunto; ai genitori (in mancanza del coniuge e dei figli) con almeno 65 anni di età, purché non titolari di pensione e a carico del defunto; ai fratelli celibi e alle sorelle nubili (in mancanza di coniuge, figli e genitori, inabili) purché non pensionati e a carico del defunto;

Indennità di disoccupazione: spetta ai lavoratori che siano stati licenziati. Quest'ultimi devono essere in possesso di almeno due anni di assicurazione e almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la cessazione del rapporto di lavoro (indennità ordinaria); oppure di due anni di assicurazione e almeno 78 giornate di lavoro effettive nell'anno precedente (requisiti ridotti);

Indennità di maternità: spetta alle lavoratrici per i due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla data effettiva;

Assegno per il nucleo familiare: spetta quando il reddito complessivo per l'intero nucleo familiare non supera il limite stabilito dalla legge per l'anno in corso;

Indennità antitubercolari: sono pagate ai lavoratori (o ai loro familiari) malati di tubercolosi in possesso di almeno un anno di contributi (52 settimane) in tutta la vita lavorativa;

Cure termali: spettano ai lavoratori con almeno cinque anni di assicurazione e tre di contribuzione nel quinquennio precedente la domanda.

A carico dell'Inail

- Indennità giornaliera per inabilità temporanea assoluta;
- rendita per inabilità permanente;
- rendita ed assegno una tantum ai superstiti in caso di morte;
- altre prestazioni economiche per casi particolari;
- fornitura di protesi e presidi ortopedici;
- cure idrofangotermaali e climatiche;
- cure ambulatoriali in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale.

A carico del Servizio Sanitario Nazionale

- Assistenza sanitaria (medica, farmaceutica, ospedaliera, ambulatoriale, specialistica ecc.).

La malattia

Se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'Inps non paga alcuna indennità.

Quando è ammalato, il lavoratore domestico, convivente o non convivente, ha diritto alla conservazione del posto, per periodi differenti secondo l'anzianità maturata presso la stessa famiglia:

- 10 giorni, per anzianità fino a sei mesi;
- 45 giorni, se ha più di sei mesi e fino a due anni di servizio;
- 180 giorni, se l'anzianità di servizio supera i due anni.

Oltre alla conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro deve garantire il pagamento della metà del salario pattuito per i primi tre giorni 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.

Negli eventuali giorni di ricovero ospedaliero o di degenza presso il datore di lavoro, al lavoratore non spetta l'indennità di vitto e di alloggio.

L'infortunio

Se il lavoratore resta vittima di un infortunio durante lo svolgimento del lavoro domestico, il datore di lavoro, dopo aver adempiuto al dovere civico del primo soccorso, deve osservare le seguenti regole per denunciare l'incidente

all'Istituto Nazionale contro gli Infortuni sul Lavoro (Inail):

- se l'infortunio subito dal lavoratore è guaribile entro i tre giorni successivi a quello in cui è avvenuto l'incidente, non è tenuto a fare nessuna denuncia. Per i primi tre giorni, infatti, l'Inail non paga nessuna indennità;
- se l'incidente comporta un'inabilità assoluta al lavoro di almeno quattro giorni, il datore di lavoro deve darne comunicazione all'Inail utilizzando il modello 117 PREST. "Denuncia di infortunio di addetti ai servizi domestici e familiari e ai servizi di riassetto e pulizia locali", disponibile presso tutte le Sedi Inail. La denuncia di infortunio deve essere presentata entro due giorni dal ricevimento del primo certificato medico o del referto del Pronto Soccorso, che deve essere allegato alla denuncia stessa. Analoga denuncia va presentata, sempre entro due giorni, anche all'autorità di Pubblica Sicurezza;
- se si tratta di infortunio che ha provocato la morte o per il quale è previsto il pericolo di morte, la denuncia all'Inail e alla Pubblica Sicurezza va fatta con un telegramma o a mezzo fax entro le 24 ore.

Sul modulo della denuncia di infortunio devono essere riportate le notizie richieste. In particolare:

- le generalità del datore di lavoro e dell'infortunato; i rispettivi codici fiscali e recapiti; il codice Inps assegnato per il versamento dei contributi;
- il giorno e l'ora dell'infortunio la data di abbandono del lavoro;
- le cause e le circostanze dell'infortunio; il nome di eventuali testimoni; la natura e la sede anatomica della lesione.

Nello specifico riquadro del modulo "dati retributivi relativi agli addetti ai servizi domestici di riassetto e pulizia locali", devono essere inoltre indicati:

- la durata normale della settimana di lavoro e misura della retribuzione oraria sulla quale si versano i contributi all'Inps;
- se il lavoratore domestico a ore lavora anche presso altre famiglie, devono essere specificati i nominativi degli altri datori di lavoro, il numero delle ore settimanali svolte presso di loro e la retribuzione convenzionale oraria.

Questi dati vanno controfirmati dal lavoratore.

A seguito di infortunio sul lavoro, al lavoratore domestico spettano le seguenti prestazioni:

L'indennità per inabilità temporanea assoluta: a decorrere dal quarto giorno

successivo a quello dell'infortunio e fino alla guarigione clinica, viene pagata un'indennità giornaliera, che comprende i giorni festivi, pari al 60% della retribuzione convenzionale per i primi 90 giorni; dal 91° giorno in poi tale misura è elevata al 75%. Con la presentazione della denuncia di infortunio, l'Inail eroga direttamente l'indennità giornaliera che è soggetta a tassazione Irpef e deve essere indicata nella dichiarazione annuale dei redditi.

L'indennizzo per danno biologico: per gli infortuni e le malattie professionali denunciate a partire dal 25 luglio 2000, spetta una prestazione economica che indennizza l'infortunato della riduzione della qualità della vita, derivata da una menomazione dell'integrità psicofisica. L'indennizzo è corrisposto in unica soluzione per gradi di menomazione compresi tra il 6% e il 15%, o sotto forma di rendita per gradi di menomazione pari o superiori al 16%. Sempre a partire dal 16% è erogata un'ulteriore quota di rendita per il risarcimento anche delle conseguenze patrimoniali, presunte per legge, derivate dalla menomazione. L'importo dell'indennizzo è calcolato sulla base di apposite tabelle.

Per gli infortuni avvenuti e le malattie professionali denunciate fino al 24 luglio 2000, quando ne sia derivata una inabilità superiore al 10%, spetta una rendita calcolata in base alla retribuzione convenzionale annua, esente da tassazione Irpef, direttamente proporzionale al grado di invalidità riconosciuto ed aumentata di un ventesimo per ogni familiare a carico.

La rendita ai superstiti e l'assegno in caso di morte: quando l'infortunio causa la morte dell'assicurato, ai superstiti spetta, dal primo giorno successivo, una rendita, entro i limiti della retribuzione convenzionale annua, nelle seguenti misure: 50% al coniuge; 20% a ciascun figlio; 40% ai figli orfani di entrambi i genitori. La rendita erogata ai superstiti è esente da tassazione Irpef, ma può però non essere cumulabile con le prestazioni per invalidità erogate dall'Inps. Oltre alla rendita viene anche corrisposto un assegno per le spese funerarie ai superstiti o a chi dimostri di aver sostenuto tali spese.

Da ricordare

L'Inail, in aggiunta alle altre prestazioni, eroga anche:

- un assegno per l'assistenza personale continuativa quando l'inabilità è del 100% e la menomazione riportata è tra quelle previste dalla legge;
- uno speciale assegno continuativo mensile ai superstiti del titolare di rendita per inabilità superiore al 65% deceduto per cause indipendenti dall'infortunio;
- un'erogazione integrativa di fine anno ai grandi invalidi (inabilità dall'80% al 100%).

Le cure ambulatoriali: anche per gli infortunati in ambito domestico l'Inail può prestare, presso gli ambulatori delle proprie Sedi, assistenza sanitaria consistente in accertamenti diagnostici e cure specialistiche.

Le protesi e i presidi: l'Inail fornisce ai lavoratori, vittime di infortunio invalidante, protesi e presidi (carrozze, scarpe ortopediche ecc.) per la riabilitazione ed il reinserimento sociale ed occupazionale.

Da ricordare

Altre prestazioni sono, invece, a carico del datore di lavoro. L'Inail, infatti, comincia a pagare l'indennità solo dal quarto giorno successivo all'infortunio. A carico del datore di lavoro rimangono il giorno in cui si è verificato l'infortunio e i successivi tre giorni. Per il giorno in cui si è verificato l'infortunio il lavoratore ha diritto alla intera retribuzione giornaliera, compresa la quota sostitutiva di vitto e alloggio, nel caso in cui normalmente ne fruiscia, mentre per ciascuno dei successivi tre giorni spetta il 60% della retribuzione stessa. Ovviamente la quota sostitutiva di vitto e alloggio non è dovuta se il lavoratore è ricoverato in ospedale a seguito dell'infortunio oppure continua a risiedere con il datore di lavoro.

La maternità

Quando la lavoratrice domestica è in gravidanza scattano le garanzie a tutela della maternità. Durante il periodo di astensione obbligatoria previsto dalla legge la lavoratrice ha diritto a conservare il posto di lavoro, all'astensione dal lavoro e ad una indennità sostitutiva della retribuzione.

Dall'inizio della gestazione fino al momento della astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice può essere licenziata solo per mancanze gravi che non consentono la prosecuzione del rapporto, nemmeno in via provvisoria. La tutela non è imposta dalla legge ma dal contratto collettivo.

La lavoratrice non può lavorare nei seguenti periodi:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- durante il periodo che va dalla data presunta a quella effettiva del parto;
- durante i tre mesi successivi al parto.

L'indennità di maternità: durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità pagata dall'Inps, pari all'80% del salario convenzionale sul quale sono versati i contributi orari. Nel calcolo dell'indennità sono considerati solo i periodi di lavoro svolti come lavoratrice do-

A cosa si ha diritto

mestica. Contrariamente alle altre lavoratrici subordinate, che hanno diritto alla tutela economica della maternità fin dal primo giorno di lavoro, quelle domestiche possono riscuotere l'indennità Inps solo se:

- nei 24 mesi precedenti il periodo di astensione obbligatoria risultano versati a loro carico (o dovuti) 52 contributi settimanali, anche se relativi a settori diversi da quello del lavoro domestico;
- in alternativa, nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'astensione obbligatoria risultano versati a loro carico (o dovuti) almeno 26 contributi settimanali, anche in settori diversi da quello del lavoro domestico.

L'indennità di maternità è pagata direttamente dall'Inps e non dal datore di lavoro. La lavoratrice domestica non ha diritto all'indennità per l'astensione facoltativa.

La fine del rapporto di lavoro: il rapporto di lavoro può cessare per libera volontà del lavoratore e del datore di lavoro, a condizione che si dia regolare preavviso all'altra parte.

Per il rapporto di lavoro superiore a 24 ore settimanali:

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

Tali termini sono ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.

Per il rapporto di lavoro inferiore alle 25 ore settimanali:

- fino a due anni di anzianità: otto giorni di calendario;
- oltre i due anni di anzianità: 15 giorni di calendario.

Per i portieri privati, custodi di ville ed altro personale i quali usufruiscono, con la famiglia e con i propri mobili, di alloggio indipendente ma di proprietà del datore di lavoro o messo a disposizione dal medesimo, il preavviso è di 30 giorni di calendario, sino a un anno di anzianità e di 60 giorni di calendario per anzianità superiori. Nel caso di mancato preavviso è dovuta un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso spettante. Nei casi in cui il lavoratore dimissionario non voglia effettuare le prestazioni nel periodo di preavviso, il datore di lavoro tratterrà dalla liquidazione l'importo che gli sarebbe spettato in tale periodo.

Il pagamento del periodo di preavviso è dovuto anche nel caso in cui il datore di lavoro esoneri il lavoratore dall'effettuare le prestazioni.

Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso le mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro (ad es.: furto, grave insubordinazione ecc.).

Da ricordare

Il versamento all'Inps dei contributi dovuti per l'ultimo periodo di lavoro, deve essere effettuato entro 10 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, indicando la data di cessazione dell'attività nell'apposito spazio del bollettino di versamento. Scaduto tale termine, si pagano le sanzioni civili previste per il ritardato versamento.

Il trattamento di fine rapporto

Quando cessa il rapporto di lavoro, per licenziamento o per dimissioni, il lavoratore domestico ha sempre diritto alla liquidazione, anche se il lavoro è precario, saltuario e di poche ore la settimana. Ciò anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova.

Per calcolare le somme dovute a titolo di trattamento di fine rapporto, bisogna tenere conto della retribuzione mensile, della tredicesima e, per il lavoratore che consuma due pasti al giorno e dorme in casa, dell'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio.

I calcoli variano a seconda del periodo a cui si riferisce il servizio. Occorre distinguere tre periodi, ai quali corrispondono tre diverse modalità di calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR):

- Il primo periodo arriva fino al 31 maggio 1982;
- il secondo periodo va dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989;
- il terzo periodo dal 1° gennaio 1990 in poi.

La liquidazione frazionata

La legge consente che il TFR sia pagato ogni anno, se richiesto dal lavoratore o dal datore di lavoro con il consenso dell'altro.

In ogni caso, la legge prevede che dopo otto anni di servizio il lavoratore abbia diritto ad un anticipo pari al 70 % del TFR maturato.

Il calcolo del TFR

Primo periodo (fino al 31 maggio 1982)

La buonuscita è calcolata in un determinato numero di giorni per ogni anno di anzianità.

Lavoratore domestico a tempo pieno

Devono essere riconosciuti:

- 8 giorni l'anno per i periodi fino ad aprile 1958;
- 15 giorni, da maggio 1958 fino al 21 maggio 1974;
- 20 giorni, dal 22 maggio 1974 fino al 31 maggio 1982;

Lavoratore domestico a servizio ridotto o ad ore

Devono essere riconosciuti:

- 8 giorni l'anno per i periodi fino al 21 maggio 1974;

- 10 giorni, dal 22 maggio 1974 fino al 31 dicembre 1978;
- 15 giorni, per l'anno 1979;
- 20 giorni, dal gennaio 1980 al maggio 1982.

Per calcolare la cifra spettante occorre conoscere la retribuzione giornaliera: a questo scopo, si aggiunge, alla retribuzione mensile corrisposta, la quota relativa alla tredicesima mensilità e si divide per 26, cioè per le giornate lavorative nel mese.

Secondo periodo (dal 1° giugno 1982 al 31 dicembre 1989)

Non si tiene più conto dei giorni ma si considera la retribuzione complessiva liquidata ogni anno, compresa la tredicesima e l'eventuale indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

Il risultato si divide per il coefficiente fisso 13,5 e poi si moltiplica per 76,92; dividendo il tutto per 100 si ottiene il TFR dell'anno in questione. Il calcolo è identico per l'anno successivo, e così via. In pratica si mette da parte per ogni anno una somma che è poi assegnata al lavoratore per fine lavoro. Se però quest'ultimo ha qualifica impiegatizia non c'è la riduzione al 76,92 % e per stabilire l'importo del TFR basta dividere lo stipendio annuo per il coefficiente 13,5.

Terzo periodo (dal 1° gennaio 1990 in poi)

Per il periodo di lavoro dal 1° gennaio 1990 in poi si divide la retribuzione complessiva annua per 13,5 e si ottiene così la buonuscita di un anno. Il calcolo va quindi ripetuto per ogni anno o frazione di esso. In ogni caso gli accantonamenti annui devono essere rivalutati al tasso stabilito dalla legge di modo che il lavoratore riceva somme che siano, almeno in parte, indicizzate al costo della vita. La somma spettante a titolo di TFR determinata anno per anno va rivalutata in base ai coefficienti Istat che sono pubblicati ogni mese. La rivalutazione di un anno va determinata applicando il coefficiente rilevato per il mese di dicembre dell'anno successivo. Così, ad esempio, l'importo spettante nel 2005 è costituito dal TFR accantonato al 31 dicembre 2004 rivalutato al 31 dicembre 2005, e dalla quota di trattamento maturata nel corso del 2005. Lo stesso procedimento si utilizza per gli anni successivi, e solo al termine del rapporto si applica il coefficiente determinato per quel mese.

(per periodi inferiori all'anno). Ai fini della rivalutazione Istat le retribuzioni messe da parte ogni anno vanno sommate tra di loro.

Coefficienti annuali e mensili di rivalutazione del TFR

Dicembre	1995	5,851768	Marzo	2005	0,738196
Dicembre	1996	3,422172	Aprile	2005	1,105327
Dicembre	1997	2,643947	Maggio	2005	1,351392
Dicembre	1998	2,626761	Giugno	2005	1,597458
Dicembre	1999	3,095745	Luglio	2005	1,904056
Dicembre	2000	3,538043	Agosto	2005	2,150121
Dicembre	2001	3,219577	Settembre	2005	2,335654
Dicembre	2002	3,504310	Ottobre	2005	2,581719
Dicembre	2003	3,200252	Novembre	2005	2,706719
Dicembre	2004	2,793103	Dicembre	2005	2,952785
Gennaio	2005	0,125000	Gennaio	2006	0,303147
Febbraio	2005	0,492131	Febbraio	2006	0,606295

Esempio

Il TFR maturato nell'anno 2004 ha come rivalutazione il coefficiente di dicembre 2005 (2,952785). In caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la rivalutazione è effettuata applicando il coefficiente del mese nel quale è avvenuta la cessazione, senza attendere il mese di dicembre.

In ogni caso non è soggetta a rivalutazione la somma relativa all'anno in corso.

Si veda l'esempio di calcolo del TFR riportato sul foglio allegato alla presente guida (pag. 4).

Allegati

Il lavoro domestico

(Di seguito si trovano le modifiche introdotte dal nuovo contratto collettivo, le novità in materia di assunzione e pagamento, il riepilogo delle retribuzioni minime, l'indennità giornaliera di vitto e alloggio, i contributi orari e vari esempi per aiutare nel calcolo della retribuzione, delle ferie, della tredicesima e del tfr, tutti riferiti all'anno in corso)

Nuovo contratto

A seguito dell'entrata in vigore (marzo 2007) del nuovo contratto collettivo che disciplina il rapporto di lavoro domestico, i lavoratori sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi: normale e super.

Livello A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Livello B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Livello C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Livello D

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

I lavoratori in attività alla data di entrata in vigore del contratto collettivo saranno inquadrati nella nuova classificazione sulla base delle mansioni svolte. Gli inquadramenti dovranno in ogni caso salvaguardare le retribuzioni ottenute in base al precedente inquadramento.

Orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra lavoratore e datore di lavoro con un massimo di:

- 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;

- 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

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 o 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 uno dei seguenti modi:

- 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.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro (nel limite massimo delle 30 ore settimanali), una retribuzione pari a quella prevista nella tabella 1 allegata, fermo restando l'obbligo di corrispondere l'intera retribuzione in natura.

La denuncia di assunzione

Ad integrazione di quanto riportato alle pagine 6 e 7 (nel paragrafo "La denuncia di assunzione"), il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione, oltre che all'Inps:

- al Centro per l'Impiego del proprio Comune, entro le ore 24 del giorno precedente (anche se festivo) a quello di instaurazione del rapporto di lavoro. La comunicazione, fatta tramite il modulo C/ASS, deve riportare la data certa di trasmissione. Per questo può essere effettuata tramite raccomandata a/r, invio telematico o fax.
- all'Inail contestualmente all'inizio dell'attività, fornendo il suo codice fiscale e quello del lavoratore (al numero gratuito Inpsinforma 803 164).

Il pagamento dei contributi

A partire dalla scadenza del 10 aprile 2007, i contributi possono essere versati dal sito Internet dell'Istituto www.inps.it, tramite il pagamento con Posteitaliane. Per effettuare questa operazione è necessario essersi precedentemente registrati con Posteitaliane, sul sito www.poste.it.

Le modalità per effettuare il pagamento sono:

- Addebito in conto corrente BancoPosta;
- Carta prepagata PostePay emessa da Posteitaliane;
- Carte di credito abilitate al circuito internazionale Visa, Visa Electron e MasterCard.

Per il servizio è dovuto alle Posteitaliane un importo a titolo di costo del-

l'operazione variabile a seconda della modalità di pagamento.

E' possibile effettuare i pagamenti, 7 giorni su 7, nei seguenti orari:

- dalle 06:00 alle 23:30 per il pagamento con conto corrente BancoPosta;
- dalle 06:00 alle 23:30 per il pagamento con carta prepagata PostePay;
- dalle 00:15 alle 23:45 per il pagamento con carte di credito abilitate.

MINIMI RETRIBUTIVI 2007

Tabella 1		
LAVORATORI CONVIVENTI (valori mensili)		
A	€ 550,00	
A Super	€ 650,00	
B	€ 700,00	
B Super	€ 750,00	
C	€ 800,00	
C Super	€ 850,00	
D	€ 1.000,00	+ indennità 150,00
D Super	€ 1.050,00	+ indennità 150,00
LAVORATORI CONVIVENTI CON ORARIO FINO A 30 ORE SETTIMANALI		
B	€ 500,00	
B Super	€ 525,00	
C	€ 580,00	
LAVORATORI NON CONVIVENTI (valori orari)		
A	€ 4,00	
A Super	€ 4,70	
B	€ 5,00	
B Super	€ 5,30	
C	€ 5,60	
C Super	€ 5,90	
D	€ 6,80	
D Super	€ 7,10	
ASSISTENZA NOTTURNA (valori mensili)		
	autosufficienti	non autosufficienti
B Super	€ 862,50	
C Super		€ 977,50
D Super		€ 1.207,50
PRESENZA NOTTURNA (valori mensili)		
LIVELLO UNICO	€ 577,50	

Tabella 2

INDENNITÀ GIORNALIERA DI VITTO E ALLOGGIO

Pranzo e/o colazione	€ 1,637
Cena	€ 1,637
Alloggio	€ 1,416
Totale	€ 4,69

Tabella 3

IMPORTO CONTRIBUTO ORARIO

Effettiva	Con quota assegno nucleo familiare	Senza quota assegno nucleo familiare
fino a € 6,83	€ 1,27 (0,30)	€ 1,23 (0,30)
oltre € 6,83 fino a € 8,34	€ 1,43 (0,34)	€ 1,39 (0,34)
oltre € 8,34	€ 1,75 (0,42)	€ 1,70 (0,42)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settimanali	€ 0,92 (0,22)	€ 0,90 (0,22)

* Il contributo della Cassa Unica Assegni Familiari non è dovuto solo nel caso di rapporto di lavoro fra coniugi o tra parenti e affini, non oltre il terzo grado, che siano conviventi (parenti: figli, fratelli, o sorelle e nipoti; affini: genero nuora e cognati).

La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.

Esempio di calcolo dei contributi da versare

L'importo dei contributi da versare – relativamente al 1° trimestre 2007 – per un lavoratore domestico che svolga un'attività di 24 ore settimanali con una retribuzione oraria complessiva di 6,00 €, è di 396,24 €; si ottiene moltiplicando il numero di ore settimanali per il numero di settimane contenute nel trimestre e per il contributo orario corrispondente alla retribuzione oraria di 6,00 €: $24 \times 13 \times 1,27 = 396,24 \text{ €}$

Esempio di calcolo del valore orario convenzionale di vitto e alloggio

Se un lavoratore domestico ha lavorato 26 giorni nel mese, per un numero complessivo di 170 ore, si moltiplica 4,69 (indennità giornaliera totale di vitto e alloggio) x 26 giorni ed il risultato si divide per 170 ore; l'importo ottenuto (in questo caso 0,72) rappresenta la quota oraria dell'indennità di vitto e alloggio da aggiungere alla retribuzione oraria, per stabilire l'esatto importo del contributo Inps.

Esempio di calcolo della paga comprensiva di tredicesima

Se il lavoratore percepisce una retribuzione di 8,00 € l'ora, la quota oraria di tredicesima è data dalla somma della retribuzione oraria (8,00 €) più la quota oraria di vitto e alloggio (0,72 €) diviso 12.

Si ottiene così un importo di 0,73 € l'ora che sommato alla quota oraria di vitto e alloggio ed alla paga oraria pattuita (nell'esempio rispettivamente 0,72 € e 8,00 €) dà il totale della paga oraria su cui calcolare il contributo Inps.

Come si vede, i due esempi sono sempre riferiti ad una paga oraria, in quanto la legge stabilisce che il contributo da versare all'Inps è esclusivamente orario.

Pertanto nei casi in cui la retribuzione sia settimanale, quindicinale o mensile, il datore di lavoro deve sempre ricondurre la retribuzione all'importo orario, dividendo la paga erogata nel periodo per il numero di ore retribuite nello stesso arco temporale.

Esempio di calcolo della retribuzione dovuta per le ferie

Prendiamo il caso di un lavoratore che effettua un orario di 12 ore settimanali, e che nel mese immediatamente precedente alle ferie ha lavorato in totale 52 ore (considerando un mese composto da quattro settimane e due giorni). Dividendo il numero delle ore per 26 si ottiene il numero di ore equivalente per ogni giorno di ferie, cioè 2: considerando una retribuzione oraria di 9,40, possiamo calcolare che ogni giorno di ferie deve essere retribuito con $9,40 \text{ €} \times 2 = 18,80 \text{ €}$

Esempio di calcolo del TFR per un determinato periodo di lavoro

Prendendo in esame un rapporto di lavoro iniziato il 1° gennaio 1997 e cessato il 30 novembre 2006, con una retribuzione complessiva mensile di 800 € (che, al solo scopo di semplificare l'esempio, supponiamo non subisca variazioni negli anni), occorre procedere nel seguente modo.

Calcolo

$800 \text{ €} \times 13 \text{ mensilità} = 10.400 \text{ €}$
(retribuzione complessiva annua)
 $10.400 : 13,5 = 770,37 \text{ €}$ (TFR)

Rivalutazione

All'importo così ricavato si applica la rivalutazione nel seguente modo: (per il 2006, dato che il rapporto è cessato a novembre, si considera nel calcolo soltanto il periodo gennaio-novembre).

L'importo finale di 8.661,27 € così calcolato, rappresenta il TFR totale spettante al lavoratore per il periodo di servizio.

Anno	TFR (importi in euro)	+ TFR anno prec. rivalutato (importi in euro)	=	Totale (importi in euro)	+	% (indice di rivalutazione)	(importi in euro)
1997	770,37	-	=	770,37	+	2,626761 %	790,61
1998	770,37	790,61	=	1.560,98	+	3,095745 %	1.564,07
1999	770,37	1.564,07	=	2.334,44	+	3,538043 %	2.417,03
2000	770,37	2.417,03	=	3.187,40	+	3,219577 %	3.290,02
2001	770,37	3.290,02	=	4.060,39	+	3,504310 %	4.202,67
2002	770,37	4.202,67	=	4.973,04	+	3,200252 %	5.132,19
2003	770,37	5.312,19	=	5.838,63	+	2,793103 %	6.001,71
2004	770,37	6.001,71	=	6.772,08	+	2,952785 %	6.972,04
2005	770,37	6.972,04	=	7.678,21	+	2,747031 %	7.955,1
2006	706,17	7.955,1	=	8.661,27	+		