LE GUIDE DEL SOLE

Il Sole 24 ORE

N. 9

Lunedì 18 Marzo 2013

DOSSIER A CURA DI
Rossella Cadeo
Valentina Melis
IN REDAZIONE
Rosalba Reggio

Colf e badanti

→ Il rapporto tra regole e oneri

L'AVVIO pag. 6 | I COSTI pag. 7 | FINE RAPPORTO pag. 8

www.formazione.ilsole24ore.com
24ORE FORMAZIONE

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

2° Modulo del Master Amministrazione Finanza e Controllo

Master di Specializzazione - 6 weekend non consecutivi
Roma, dal 10 maggio 2013 - 13ª edizione

Brochure e scheda d'iscrizione
WWW.FORMAZIONE.ILSOLE24ORE.COM
Seguici su:

Servizio Clienti
Tel. 02 5660.1887
Fax 02 7004.8601
info@formazione.ilsole24ore.com

GRUPPO 24 ORE

Il Sole 24 ORE Formazione ed Eventi
Milano - via Monte Rosa, 91
Roma - piazza dell'Indipendenza, 23 b/c
Organizzazione con sistema di qualità certificato ISO 9001:2008

Lavoro domestico, ecco le novità 2013

La scadenza contributiva del 10 aprile arriva tra debutto dell'Aspi e contratti a termine più cari

Rossella Cadeo
Valentina Melis

Doppio appuntamento per le famiglie che hanno un collaboratore domestico: entro il 10 aprile vanno pagati i contributi previdenziali per il primo trimestre 2013, che vedono aumentare, per la prima volta quest'anno, gli oneri per chi ha un dipendente assunto con contratto a termine.

Si avvicina poi il periodo pasquale, accompagnato dalle prime riflessioni sulle ferie estive, con il corollario di interrogativi sulle regole da rispettare. Ossia: come pagare le feste, come gestire la trasferta della famiglia e i diritti del collaboratore, quanto costa garantire l'assistenza all'anziano a casa?

Lo scenario

Ma c'è anche qualche famiglia che in questo periodo di congiuntura difficile, si trova, suo malgrado, a dover rinunciare all'aiuto in casa (una colf a 15 ore la settimana costa circa 540 euro al mese e una badante convivente può arrivare a 1.500): quale iter seguire per la risoluzione del rapporto, c'è il rischio di dover pagare un indennizzo?

In effetti, già tra il 2010 e il 2011 il comparto del lavoro domestico – secondo le rilevazione della Fondazione Leone Moressa – registra una contrazione del 5,2% tra gli stranieri (mentre gli italiani sarebbero cresciuti del 3%, un aumento che conferma la crisi in atto).

Il settore - dove risultano occupate circa 900mila persone secondo gli ultimi dati Inps - rimane comunque prevalentemente appannaggio della popolazione straniera, che copre oltre l'80% della manodopera.

Del resto, il lavoro domestico ha concentrato la quasi totalità delle domande di regolarizzazione presentate lo scorso autunno (116mila su circa 134mila). Proprio in questi mesi c'è chi sta concludere la procedura di emersione dello straniero irregolarmente impiegato e anche qui può esserci qualche dubbio o incertezza procedurale.

Insomma, nel settore domestico le novità non finiscono mai ed è bene tenersi aggiornati per evitare sanzioni o contenziosi: ecco quindi in queste quattro pagine di Guida alcune fondamentali informazioni a partire dall'avvio del rapporto, per passare ai costi e concludere con la corretta gestione della fase di fine rapporto.

La riforma del lavoro

A modificare alcuni aspetti del rapporto tra datore e lavoratore, anche nel settore domestico, è arrivata l'estate scorsa la riforma del lavoro (legge 92/2012). In diversi casi, come per il debutto dell'Aspi, le nuove norme hanno effetto dal 1° gennaio di quest'anno.

Nel disegno generale della riforma, volto a premiare le assunzioni a tempo indeterminato, piuttosto che i rapporti flessibili, la legge ha reso più "cari" i contratti a termine, con un aumento dell'1,4% sui contributi, per finanziare la nuova assicurazione sociale per l'impiego. Questo riguarda anche chi assume «a tempo» una colf o una badante, e si traduce in un aggravio dei contributi da 7 a 10 centesimi all'ora.

La stessa riforma impone ai datori che usano i buoni lavoro per pagare le prestazioni di lavoro occasionale, che ancora avessero *voucher* comprati prima del 18 luglio 2012, di usarli prima del 31 maggio prossimo, seguendo le vecchie regole. In questo campo, la novità principale consiste nell'aver chiarito il valore orario del buono: salvo migliori intese tra le parti, a ogni ora di lavoro deve corrispondere un *voucher*. Per usare questa modalità di retribuzione, però, il lavoratore non deve essere impiegato per più di 500 ore all'anno.

Per quanto riguarda la fine del rapporto, il lavoro domestico sfugge, invece, secondo le indicazioni fornite dall'Inps, all'applicazione del "ticket sui licenziamenti" introdotto dalla riforma per tutti i casi di interruzione del rapporto a tempo indeterminato con cause diverse dalle dimissioni (un risparmio consistente, dato che il contributo può superare i 1.400 euro).

Quanto agli intervalli fra un incarico a termine e l'altro, che la riforma ha portato a 60 o 90 giorni in base alla durata del contratto (sei mesi o più), con il rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori domestici, che è ora in discussione, potranno essere fissate pause più brevi, rispettivamente di 20 o 30 giorni, come è già avvenuto per altri settori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il quadro delle spese

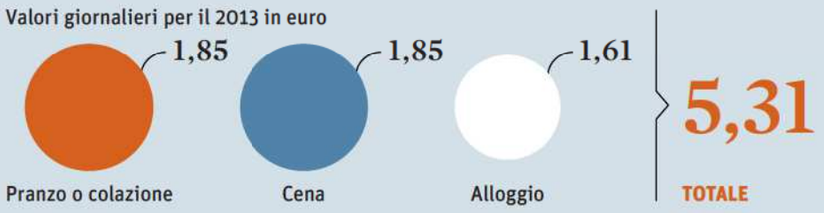
01 La retribuzione

Gli importi previsti per il 2013

Livello	Conviventi: Valori mensili (in €)	Conviventi: Indennità (in €)	Non conviventi: Valori orari (in €)	Part-time: Valori mensili (in €)	Assistenza notturna: Valori mensili (in €)	Presenza notturna: Valori mensili (in €)
A	606,79	–	4,41	–	–	637,14
AS	717,12	–	5,20	–	–	
B	772,28	–	5,52	551,63	–	
BS	827,44	–	5,85	579,21	951,56	
C	882,62	–	6,18	639,88	–	
CS	937,78	–	6,49	–	1.078,44	
D	1.103,26	163,14	7,50	–	–	
DS	1.158,42	163,14	7,83	–	1.332,20	

02 Le indennità

Valori giornalieri per il 2013 in euro



03 I contributi

Gli importi Inps e di assistenza contrattuale per il 2013

Retribuzione oraria effettiva	Importo contributo orario: Con quota Cuaf: Totale	Con quota Cuaf: Lavoratore*	Senza quota Cuaf: Totale	Senza quota Cuaf: Lavoratore*
Tempo indeterminato				
Fino a 7,77 euro	1,37	0,35	1,38	0,35
Oltre 7,77 euro e fino a 9,47 euro	1,55	0,39	1,56	0,39
Oltre 9,47 euro	1,89	0,47	1,90	0,47
Orario superiore a 24 h/settimana	1,00	0,25	1,00	0,25
Cas.Sa.Colf	0,03	0,01	0,03	0,01
Tempo determinato**				
Fino a 7,77 euro	1,47	0,35	1,48	0,35
Oltre 7,77 euro fino a 9,47 euro	1,66	0,39	1,67	0,39
Oltre 9,47 euro	2,02	0,47	2,03	0,47
Orario superiore a 24 h/settimana	1,07	0,25	1,07	0,25
Cas.Sa.Colf	0,03	0,01	0,03	0,01

Nota: * quota a carico del lavoratore; **eccetto le sostituzioni di lavoratori assenti Fonte: Assindatcolf su dati Inps

Una soluzione «comune»

Con l'assistente di condominio risparmio garantito

Adriano Lovera

E quando non serve una vera badante, ma si sente l'esigenza di un aiuto in casa? C'è una nuova figura professionale che potrebbe essere utile a molte famiglie. Ma occorre mettersi d'accordo con gli altri condomini. Si tratta dell'assistente familiare, introdotto nell'ultimo contratto nazionale firmato da Confedilizia con i sindacati, relativo ai dipendenti da proprietari di fabbricati. Di che cosa si occupa? Si prende cura dei bambini in determinate ore del giorno. Oppure assiste gli anziani, ma senza competenze specifiche. Infatti questa lavoratrice (o lavoratore) può essere addetta solo alla cura di chi è autosufficiente. Per ora, queste sono indicazioni generali perché una commissione composta dai rappresentanti delle parti contrattuali sta ancora studiando nei dettagli quali mansioni potranno essere svolte e quali escluse. Il timore dei sindacati è che ci possa essere un'applicazione distorta della norma. E che quindi si assuma un'assistente, magari part-time, per farle compiere in realtà le funzioni di colf o badante.

Benché in attesa di dettagli, il campo di applicazione dell'assistente familiare è semplice da prevedere. Basta che alcune famiglie di uno stesso condominio si mettano d'accordo e potrebbero impiegarlo per aiutare gli anziani a cucinare, per sbrigare faccende domestiche, oppure per tenere a bada i bambini. È sufficiente calibrare le esigenze e suddividerle nell'arco della giornata. Gli altri condòmini non creeranno problemi, perché una delle grandi novità di questa figura è che i suoi costi ricadono esclusivamente su coloro che la utilizzano. «Se assunta con la funzione di assistere i bambini, potrebbe rappresentare un'ottima soluzione sociale nelle zone in cui c'è carenza di posti negli asili per l'infanzia - spiegano da Confedilizia -. E potrebbe essere una valida opportunità lavorativa per tutte le mamme inoccupate alla ricerca di un impiego che permetta loro di restare a contatto con i propri figli. Infatti, che cosa ci sarebbe di meglio, in casi come questi, della possibilità di lavorare dentro la propria abitazione, accudendo - assieme ai propri figli - altri bambini del condominio?». Dal punto di vista contrattuale, l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali nel caso del full-time, ma si può concordare un impiego ridotto. La retribuzione, sempre calcolata sul tempo pieno, è di 1.194,02 euro al mese per il 2013 e 1.217,09 euro per il 2014, compresi ferie, permessi e tredicesima.

LA FIGURA

Potrà occuparsi di anziani, famiglie o bambini ma solo se autosufficienti e i costi ricadranno su chi utilizzerà i suoi servizi

Intanto, fra le altre alternative alla colf tradizionale, a Bologna l'associazione Confabitare sta sperimentando la badante di condominio. Anche in questo caso, l'intento principale è suddividere le spese. Diversi condòmini assumono una stessa badante ciascuno con un contratto part-time, in modo che il suo orario di lavoro giornaliero sia suddiviso tra le famiglie. Il loro vantaggio è di poter spendere soltanto qualche centinaio di euro al mese, per assistere l'anziano solo nelle ore necessarie. La lavoratrice, invece, può mantenere tutti i suoi rapporti di lavoro in un unico condominio, senza doversi spostare, come accade spesso, in varie parti della città nella stessa giornata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'approfondimento sul web. Assunzione, inquadramento, gestione del riposo

Un manuale con tutte le indicazioni

Silvia Marzialetti

Il colloquio, la decisione di assumere, la scelta del contratto. E ancora la retribuzione, i contributi, la gestione delle malattie e delle ferie e, infine, la risoluzione del rapporto e il versamento del Tfr. Sono tanti gli aspetti che il datore di lavoro privato, in prevalenza famiglie, deve considerare quando si avvale di un collaboratore domestico per la casa, per i figli, per gli anziani.

Non è così facile orientarsi nelle pratiche da sbrigare, se si vuole essere certi di rispettare le regole - in particolare quando ci si avvale di lavoratori extracomunitari, che hanno bisogno di essere a norma con il permesso di soggiorno - ed evitare così contenziosi davanti al Giudice.

La Guida+ «Vademecum per il lavoro domestico – Colf e badanti» - può essere un utile strumento di aiuto per chi decida di assumere.

Il faro del lavoro domestico è rappresentato dal contratto collettivo nazionale siglato il 16 febbraio 2007 e pubblicato integralmente sulla Guida+, che fissa per le colf conviventi un tetto di 10 ore giornaliere non consecutive (54 ore settimanali) e per i domestici a ore un massimo di 40 ore settimanali, con un limite di 8 ore giornaliere non consecutive.

L'orario e la distribuzione delle ore sarà uno dei cardini del contratto di lavoro siglato tra le parti. Altro elemento chiave, poiché determinante ai fini della retribuzione, è l'inquadramento: rientrano nei livelli da A a D i lavoratori che si occupano delle cose (colf, addetti alle pulizie, maggiordomo), mentre l'assistenza alle persone è inquadrata nei livelli S (super). Oltre ai minimi retributivi aggiornati di anno in anno secondo le rilevazioni Istat e pubblicati integralmente nella Guida+, le voci che concorrono a formare la retribuzione sono gli scatti di anzianità, gli eventuali compensi sostitutivi di vitto e alloggio, il superminimo.

La Guida+ contiene inoltre una serie di informazioni dettagliate sulla gestione del riposo (36 ore settimanali totali in caso di convivenza), delle ferie (26 giorni l'anno e per ogni giornata di ferie, il datore di lavoro deve corrispondere alla colf un ventiseiesimo della retribuzione mensile) e le procedure di calcolo relative a contributi e Tfr (che può essere anticipato una volta l'anno all'interessato nella quota del 70%).

Tanti anche i casi forniti nella Guida+ a titolo esemplificativo per guidare il lettore nei conteggi.

Su www.ilsole24ore.com, la Guida+ per la gestione del lavoro domestico **Prezzo:** 7 euro

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL SOLE 24 ORE.COM

IN EDICOLA

Come orientarsi nella gestione

La guida del Sole 24 Ore «Colf e badanti» esamina tutti gli aspetti del rapporto di lavoro domestico: dall'assunzione, alla retribuzione, dai contributi all'ingresso al soggiorno dei lavoratori stranieri. Il cd-rom allegato contiene un software per gestire più datori di lavoro con più colf e per fare il calcolo della busta paga, dei permessi retribuiti e non, della contribuzione. In edicola con Il Sole 24 Ore a 11,50 euro in più

IN LIBRERIA E ONLINE

Le formule corrette da usare

Il «Formulario del lavoro» di Emanuele Montemarano comprende tutte le formule del lavoro, e per ogni formula sintetizza le più importanti informazioni riguardanti l'atto. Nel Dvd–Rom, 850 formule personalizzabili e una ricca banca dati, con il testo integrale di tutti i riferimenti normativi e giurisprudenziali. Il volume è disponibile in libreria e su shopping24, al prezzo di 76 euro

In collaborazione con: TG5

RADIO 24

A SALVADANAIO

L'informazione è di servizio

L'appuntamento con l'informazione di servizio è su Radio 24 dal lunedì a venerdì alle 12,15 con Salvadanaio, condotto da Debora Rosciani. Ogni martedì appuntamento speciale dedicato ai temi del lavoro. Si può intervenire chiamando il numero 800.240024. Le puntate possono essere ascoltate anche in differita attraverso il sito www.radio24.it nella sezione Podcast.

RADIO 24 LA RADIO SI SENTE

WWW.FORMAZIONE.ILSOLE24ORE.COM/BS
24ORE BUSINESS SCHOOL Roma

2° MASTER
INFORMAZIONE MULTIMEDIALE E GIORNALISMO POLITICO-ECONOMICO

Dal quotidiano leader nell'informazione economica, il Master che forma i futuri professionisti della comunicazione pubblica e politico-parlamentare

ROMA, DAL 6 GIUGNO 2013

MASTER PART TIME - *6 mesi in formula part time: giovedì, venerdì e sabato a settimane alterne (36 giornate totali) con sessioni in distance learning*

Servizio Clienti
Tel. 06 (02) 3022.6372/6379
Fax. 06 (02) 3022.4462/6280
business.school@ilsole24ore.com

GRUPPO 24 ORE

Il Sole 24 ORE Formazione ed Eventi
Roma, piazza dell'Indipendenza, 23 b/c
Milano, via Monte Rosa, 91
Organizzazione con sistema di qualità certificato ISO 9001:2008

L'AVVIO | I COSTI | FINE RAPPORTO

L'inizio del rapporto

Dai documenti al reddito i passaggi da rispettare

Il primo step è la verifica dei requisiti per l'assunzione

Quando la famiglia si trova nella necessità di assumere una persona che l'aiuti nella gestione della propria casa o di un proprio familiare, è frequente che decida di ricorrere a personale domestico proveniente da altri Paesi.

Questo comporta un incremento delle incombenze legate all'assunzione del lavoratore domestico, poiché è necessario conoscere, e quindi rispettare, la normativa prevista per i lavoratori stranieri (extracomunitari oppure neocomunitari). In ogni caso, oggi assumere il personale domestico non costituisce un'impresa "ardua" anche perché di recente l'iter è stato semplificato. «Per evitare errori e disguidi - sottolinea Teresa Benvenuto, segretario nazionale dell'associazione di datori Assindatcolf - che poi possono costare caro, è bene attenersi a pochi ma indispensabili passaggi chiave». Il datore di lavoro deve, in primis, verificare i documenti della lavoratrice (italiana, di Paese comunitario o extraUe) per appurare che la persona prescelta abbia le condizioni previste dalla legge per essere assunta. Solo dopo potrà definire le mansioni da svolgere, contrattare le condizioni del compenso, concludere, per iscritto, un contratto di lavoro e trasmettere comunicazione dell'assunzione all'Inps.

Documenti

In primo luogo i documenti. Tutto il personale domestico, che si tratti di italiani o di stranieri, al momento dell'assunzione deve consegnare al datore di lavoro una copia del documento di identità personale non scaduto (può essere la carta di identità, così come il passaporto, la patente o un altro documento analogo), il codice fiscale e l'eventuale copia di diplomi o attestati professionali specifici.

Le lavoratrici (o i lavoratori) di nazionalità straniera, in aggiunta dovranno consegnare anche copia del permesso di soggiorno.

Il datore di lavoro deve verificare che questo documento sia idoneo allo svolgimento di attività di lavoro subordinato. A titolo esemplificativo, possono essere assunti i lavoratori extraUe in possesso di permesso di soggiorno per i seguenti motivi: lavoro subordinato, di attesa occupazione, ricongiunzione familiare, di studio (in questo caso nel limite massimo di 20 ore settimanali).

Non è possibile, invece, assumere un lavoratore sprovvisto del permesso di soggiorno. In questo caso, il Testo unico sull'immigrazione prevede che «il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno... è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato».

Le pene vengono aumentate da un terzo alla metà se i lavoratori impiegati: sono più di tre; sono minori in età non lavorativa; sono sottoposti a particolare sfruttamento. Si prevede poi una sanzione amministrativa accessoria commisurata al costo medio del rimpatrio, e - al fine della determinazione delle somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale - una presunzione di almeno tre mesi della durata del rapporto di lavoro irregolare.

Decreto flussi

Se il soggetto extracomunitario è entrato in Italia attraverso il "decreto flussi" (l'ultimo risale al 2011) ed è ancora in attesa del primo permesso di soggiorno, può comunque essere assunto da una famiglia come assistente familiare, a patto che vengano rispettate alcune condizioni. In particolare, è necessario che la lavoratrice:

- entro 8 giorni dall'ingresso abbia richiesto telematicamente l'appuntamento presso lo Sportello unico immigrazione (Sui);
- abbia sottoscritto presso il Sui il contratto di soggiorno per lavoro subordinato con il datore che a suo tempo aveva presentato domanda;
- sia in possesso della ricevuta postale dell'avvenuta presentazione della richiesta di permesso e del codice fiscale italiano.

Infine, si ricorda che il lavoratore straniero per il quale sia stata presentata "domanda di emersione" lo scorso settembre 2012, qualora non sia stata completata la procedura di regolarizzazione con la firma del contratto di soggiorno in Prefettura con il datore di lavoro che ha presentato l'istanza di regolarizzazione, non potrà essere assunto da un'altra famiglia (si veda l'altro pezzo nella pagina successiva).

Rinnovo permesso

Le lavoratrici straniere devono ricordarsi di rinnovare per tempo il permesso di soggiorno, per evitare che il documento scada. Il rinnovo va effettuato almeno 60 giorni prima della scadenza, sia per il permesso di soggiorno per lavoro subordinato a tempo indeterminato sia per quello per lavoro subordinato a tempo determinato. Il nuovo permesso avrà una durataequivalente a quello scaduto. La domanda di rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro deve essere presentata presso gli uffici postali allo "Sportello amico".

S. L.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I NUMERI

900mila
Stranieri
Lavoratori domestici non italiani presenti in Italia

134mila
Emersi
Le istanze presentate nel 2012 (l'86% per il lavoro domestico)

Percorsi differenziati

A CURA DI **Assindatcolf (Fidaldo-Confedilizia)**

LAVORATORI DELL'UNIONE EUROPEA E NEO COMUNITARI

MODALITÀ
- Accertamento della nazionalità
- Tempi immediati per l'avvio al lavoro
- Assunzione da comunicare online all'Inps il giorno precedente l'inizio del lavoro
- Se lavoratore convivente, comunicazione di ospitalità al Commissariato di Ps entro 48 ore

DOCUMENTI NECESSARI
- Documento d'identità
- Codice fiscale

RETRIBUZIONE E OBBLIGHI
- Retribuzione come prevista da Ccnl oppure di importo superiore
- Obbligo di rispetto delle condizioni previste dal Ccnl del settore
- Nessun obbligo di dimostrare determinati requisiti reddituali da parte del datore

LAVORATORE EXTRA-UE GIÀ PRESENTE IN ITALIA

MODALITÀ
- Verifica del permesso posseduto
- Tempi immediati per l'avvio al lavoro da comunicare online all'Inps il giorno precedente l'inizio del lavoro
- Se convivente, comunicazione di ospitalità al Commissariato di Ps entro 48 ore

DOCUMENTI
- Documento d'identità
- Codice fiscale

RETRIBUZIONE E OBBLIGHI
- Retribuzione come da Ccnl o di importo superiore
- Obbligo di rispetto del Ccnl
- Nessun obbligo di requisito reddituale del datore
- Per i lavoratori non conviventi verifica dell'idoneità dell'alloggio da parte del datore

LAVORATORE EXTRA-UE DA REGOLARIZZARE IN BASE AL DLGS 109/12

MODALITÀ
- Presentazione della domanda di emersione da lavoro irregolare (trasmessa online entro il 15.10.12)
- Parere positivo della Direzione territoriale del lavoro sulla capacità economica del datore e la congruità delle condizioni di lavoro e parere della Questura sull'ammissibilità di datore e lavoratore
- Convocazione di entrambi presso il Sui per la stipula del contratto di soggiorno e contestuale assolvimento dell'obbligo di comunicazione di assunzione all'Inps.
- Estinzione per il datore di reati e illeciti amministrativi
- Presentazione della richiesta di permesso di soggiorno alle Poste italiane da parte del lavoratore con estinzione di reati e illeciti in materia di soggiorno

RETRIBUZIONE E OBBLIGHI
- Retribuzione come da Ccnl o superiore
- Obbligo di rispetto del Ccnl

- Necessità di avere un reddito adeguato per la colf
- Documentazione sanitaria sulla non autosufficienza per l'assunzione di una badante
- Necessità di documentazione attestante l'idoneità dell'alloggio

ESCLUSIONI
- Non ammessa l'assunzione da parte di altri datori prima della conclusione della procedura di regolarizzazione

SANZIONI
- 5 mila euro per ogni lavoratore irregolare occupato
- Reclusione da 6 mesi a 3 anni per i datori che impiegano lavoratori irregolari
- Pene aumentate da un terzo alla metà se i lavoratori impiegati sono: più di 3; minori in età non lavorativa; sottoposti a particolare sfruttamento. Più sanzioni accessorie

LAVORATORE EXTRA-UE RESIDENTE ALL'ESTERO

MODALITÀ
- Richiesta di nullaosta al lavoro da effettuare tramite invio telematico da parte del datore
- Occorre attendere il nuovo decreto flussi
- Assunzione possibile solo dopo il rilascio del nullaosta al lavoro da parte dello Sportello unico per l'immigrazione
- Permesso di soggiorno rilasciato al lavoratore solo dopo che le parti avranno concluso la procedura prevista dal Testo unico

DOCUMENTAZIONE
- Passaporto valido

- Permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa subordinata (ad esempio: lavoro subordinato o autonomo; ricongiungimento familiare; studio; asilo politico; motivi familiari)

RETRIBUZIONE E OBBLIGHI
- Retribuzione come da Ccnl o di importo superiore
- Obbligo di rispetto del Ccnl
- Nessun obbligo di requisito reddituale del datore
- Per i lavoratori non conviventi verifica dell'idoneità dell'alloggio da parte del datore

- In caso di lavoratore convivente: entro 48 ore dall'ingresso in Italia denuncia di ospitalità alla Ps

RETRIBUZIONE E OBBLIGHI
- Retribuzione come da Ccnl o di livello superiore
- Obbligo di rispetto del Ccnl
- Necessità di avere un reddito adeguato per l'assunzione di una colf
- Documentazione sanitaria attestante la non autosufficienza per l'assunzione di una badante
- Necessità di documentazione attestante l'idoneità dell'alloggio

DOMANDE E RISPOSTE

a cura di **Assindatcolf**

1 Sei mesi da provare

Che cosa serve per attestare la regolare posizione retributiva, contributiva e fiscale per almeno sei mesi?

La procedura di emersione prevede che gli obblighi derivanti dall'esistenza di un rapporto subordinato dovranno essere documentati fino alla stipula del contratto di soggiorno e comunque per un periodo non inferiore a sei mesi.
Pertanto il datore di lavoro dovrà presentare il modello di autocertificazione retributiva, reperibile sul sito del ministero dell'Interno, firmato da entrambi, e copia degli avvenuti pagamenti dei contributi Inps tramite i Mav.
Il settore domestico è escluso dall'obbligo di presentare documentazione fiscale.

2 Emersione e dimissioni

La badante per cui avevo presentato istanza di emersione si è dimessa. La pratica può essere archiviata?

I procedimenti penali a carico del lavoratore per violazione delle norme di ingresso e di soggiorno e quelli a carico del datore sono sospesi ed estinti con il buon esito della regolarizzazione. Nel caso in cui la procedura di emersione non vada a buon fine e l'esito negativo non è dipeso dalla volontà o dal comportamento del datore di lavoro, lo Sportello unico procede all'archiviazione dei procedimenti penali ed amministrativi.
Ma perché questo avvenga, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al Sui e provvedere alla cessazione del rapporto di lavoro all'Inps (tramite il sito www.inps.it o il contact center).
Nel caso in cui il lavoratore diventi irreperibile, il datore di lavoro è tenuto comunque a presentarsi allo Sportello unico al fine di ottenere i benefici previsti dalla regolarizzazione.

3 Periodi da saldare

Devo pagare i contributi per il periodo precedente al 9 maggio 2012. Quale procedura devo seguire?

Nel caso in cui il datore di lavoro intenda comunicare una data di lavoro antecedente al 9 maggio può farlo, prima della stipula del contratto di soggiorno, variando la data di inizio o dal sito www.inps.it oppure telefonando al contact center.
Successivamente l'Inps invierà il conteggio dei contributi relativi ai periodi denunciati attraverso un fac-simile del modello F24.
Sui contributi non verranno calcolate sanzioni.

4 Con la firma fine dell'iter

Come si fa a sapere se la domanda di emersione è stata accolta? Si recupera il contributo di mille euro?

In caso di esito positivo lo Sportello unico per l'immigrazione convocherà datore e lavoratore per la firma del contratto di soggiorno. Il datore dovrà esibire copia della documentazione che aveva indicato nella domanda di emersione (ad esempio il passaporto, la dichiarazione redditi, la ricevuta del pagamento forfettario, l'attestazione delle somme dovute a lavoratore e Inps). Con la firma del contratto si ritiene assolto l'obbligo di comunicazione di assunzione all'Inps. Il contributo di mille euro non è detraibile e non è rimborsabile qualora la domanda non venga accolta.

LA SANATORIA

La «liberatoria» può evitare liti sui debiti pregressi

Marco Noci

Sono state 134.576 le domande inviate per la regolarizzazione dei lavoratori stranieri. Quasi tutti gli Sportelli unici per l'immigrazione (Sui) hanno iniziato nell'ottobre 2012 l'istruttoria delle pratiche, dando precedenza alle assunzioni di colf e badanti, considerata anche l'età avanzata di tanti datori di lavoro.

L'Inps (circolare n. 10/2013) ha consentito ai soli datori di lavoro domestici di modificare alcuni elementi importanti del rapporto di lavoro dichiarato nella autodenuncia di assunzione (in particolare il numero delle ore lavorate, la retribuzione, il livello contrattuale, lo stato di convivenza). Questa finestra, valida fino al 31 gennaio 2013, ha permesso ai datori di apportare alcune sostanziali modifiche al rapporto di lavoro, in particolare di ridurre l'orario, con un conseguente risparmio anche previdenziale.

Il datore di lavoro domestico deve dimostrare la disponibilità di un reddito non inferiore a 20mila euro. Non c'è nessun limite in caso di badanti, documentando però la non autosufficienza, e il limite passa a 27mila euro in caso di cumulo di redditi tra familiari, entro il secondo grado, anche non conviventi. Un ampio margine di discrezionalità è concesso, dal Sui, sulla documentazione che attesta il legame parentale con il datore di lavoro, ai fini della compartecipazione dei parenti alla formazione del reddito: di solito basta un'autocertificazione del datore di lavoro.

Alla stipula, presso lo sportello unico, del contratto di soggiorno, il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver rispettato tutti gli obblighi in materia contributiva e retributiva maturati a partire dalla data di assunzione del lavoratore, fino alla data di stipula del contratto di soggiorno.

Il datore di lavoro richiederà al lavoratore una quietanza liberatoria, dove confermerà che le somme già percepite corrispondono all'esatto ammontare delle spettanze dovute, anche con riferimento alle singole voci retributive considerate per il calcolo, dichiarando che non sussistono precedenti periodi di lavoro e/o collaborazioni rispetto alla data di inizio del rapporto di lavoro indicato nella denuncia di emersione.
Questa «liberatoria» dovrebbe evitare future rivendicazioni del lavoratore, una volta terminato il rapporto di lavoro.

Infine, la regolarizzazione dei rapporti di lavoro non domestico è condizionata all'attestazione del possesso, da parte del datore di lavoro persona fisica, ente o società, di un reddito imponibile o di un fatturato risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi o dal bilancio di esercizio precedente non inferiore a 30mila euro annui. Il fatturato è il totale delle fatture di vendita al netto dell'Iva (e cioè il volume di affari), mentre il reddito è la differenza tra il totale delle vendite e il totale degli acquisiti o spese effettuate. Il legislatore non ha privilegiato alcuno dei due parametri, ma ha rimesso alla valutazione della Direzione territoriale del Lavoro la verifica dei requisiti reddituali, anche in considerazione del numero dei lavoratori da sanare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'AVVIO | I COSTI | FINE RAPPORTO

Retribuzione e oneri previdenziali

Contributi più cari per i contratti a termine

Anche nel settore domestico si applica il prelievo aggiuntivo dell'1,4% introdotto dalla riforma del lavoro

Alessandro Rota Porta

Si avvicina la scadenza per il pagamento dei contributi relativi al primo trimestre 2013, il 10 aprile, e i datori di lavoro devono fare i conti con le novità di quest'anno. Ciò che pesa da subito, è l'aumento dell'1,4% dei contributi per i contratti a termine: una novità dovuta alla riforma del lavoro (legge 92/2012), che coinvolge anche le prestazioni in ambito domestico.

I nuovi importi

Per le retribuzioni, il 17 gennaio le parti firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro hanno aggiornato i valori per quest'anno, secondo le variazioni del costo della vita rilevate dall'Istat: i datori di lavoro dovevano già considerare questi importi per le buste paga di gennaio. Altrimenti, dovranno essere corrisposti gli arretrati.

Sul prossimo versamento contributivo, come detto, i datori sono chiamati a versare il contributo addizionale dell'1,40% in caso di contratto a tempo determinato, istituito per finanziare l'Aspi, la nuova assicurazione sociale per l'impiego.

Così, con la circolare 25 dell'8 febbraio 2013, l'Inps per la prima volta ha fornito due tabelle: una da usare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e l'altra per i rapporti a termine (si veda la prima pagina della guida). Per entrambe, il contributo orario è commisurato a tre diverse fasce di retribuzione effettiva oraria, se l'orario non supera le 24 ore settimanali; è fisso, invece, se l'orario di lavoro presso lo stesso datore supera le 24 ore settimanali. Tutto ciò confluirà negli importi contributivi richiesti dall'Inps attraverso il sistema di incasso Mav.

Per quanto riguarda i lavoratori a termine per i quali è già stata presentata la comunicazione obbligatoria di assunzione, il contributo addizionale è automaticamente addebitato nel bollettino di pagamento: nell'ipotesi in cui il lavoratore sia stato assunto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti (si pensi alla maternità), il datore di lavoro avrebbe dovuto comunicare l'informazione entro il 28 febbraio, in tempo utile per l'invio dei Mav relativi al primo e al secondo trimestre 2013. Altrimenti, il recupero avverrà sui versamenti successivi.

Il rimborso dell'1,4% in più

Se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato, il contributo addizionale dell'1,40% è restituito al datore, con riferimento agli ultimi sei mesi di rapporto: la restituzione spetta anche se il lavoratore è riassunto entro sei mesi dalla scadenza del contratto a termine, con una riduzione del rimborso corrispondente ai mesi che intercorrono tra la scadenza e l'assunzione a tempo indeterminato.

Per il rimborso del contributo addizionale, il datore di lavoro o l'intermediario dovranno presentare la domanda in via telematica attraverso i canali di comunicazione istituzionale Inps (servizi web, contact center 803164). Il rimborso è precluso in caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Su questo, l'Inps fornirà ulteriori chiarimenti.

L'importo dei contributi si ottiene moltiplicando il contributo orario per le ore effettivamente lavorate nel trimestre e per quelle relative a periodi di assenza comunque retribuite, ad esempio per malattia e ferie. Le ore retribuite dopo l'ultimo sabato del trimestre dovranno essere computate nel trimestre successivo.Bisogna prestare particolare attenzione nel caso in cui, all'interno dello stesso trimestre, ci siano settimane con orario lavorato inferiore alle 24 ore e altre con orario superiore: in questo caso specifico occorrerà generare manualmente i Mav, perchè cambia la quota oraria di contribuzione.

È dovuto anche il versamento dei contributi assistenziali (Cassacolf), pari a 0,03 euro orari (di cui 0,01 a carico del lavoratore). Il mancato rispetto delle scadenze di versamento o i versamenti parziali comportano per legge l'applicazione di sanzioni da parte dell'Inps.

Il datore di lavoro che versa regolarmente all'Inps i contributi per colf o badanti gode di un'agevolazione fiscale: i contributi sono deducibili dal reddito, per un importo massimo di 1549,37 euro. Limiti diversi sono previsti per gli addetti all'assistenza di persone non autosufficienti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I profili

Gli esempi di calcolo di retribuzione e contributi per tre tipologie di lavoratori

COLF A ORE – LIVELLO B – 15 ORE SETTIMANALI

	Tempo indeterminato	Tempo determinato*
Valori di riferimento		
Retribuzione oraria	5,52	5,52
Contributo Inps orario totale	1,37	1,47
Contributo Cassa colf totale	0,03	0,03
Valori mensili		
Retribuzione media mensile	358,80	358,80
Rateo tredicesima	29,90	29,90
Rateo ferie	29,81	29,81
Rateo Tfr	28,79	28,79
Contributi Inps e Cassa colf totali	91,00	97,50
Costo mensile	538,30	544,80
Valori annui		
Retribuzione lorda per 11 mensilità	3.946,80	3.946,80
Tredicesima	358,80	358,80
Ferie	358,80	358,80
Tfr annuo	345,51	345,51
Contributi Inps e Cassa colf totali	1.092,00	1.170,00
Costo annuale	6.101,91	6.179,91

BABY SITTER CONVIVENTE – PART TIME - LIVELLO B SUPER – 30 ORE SETTIMANALI

	Tempo indeterminato	Tempo determinato*
Valori di riferimento		
Retribuzione pattuita	579,21	579,21
Indennità di vitto e alloggio	159,30	159,30
Contributo Inps orario totale	1,00	1,07
Contributo Cassa colf totale	0,03	0,03
Valori mensili		
Retribuzione lorda	579,21	579,21
Rateo Tredicesima	61,54	61,54
Rateo Ferie	61,35	61,35
Rateo Tfr	59,26	59,26
Contributi Inps e Cassa colf totali	133,80	142,89
Costo Mensile	895,17	904,26
Valori annui		
Retribuzione lorda per 11 mensilità	6.371,31	6.371,31
Tredicesima	738,51	738,51
Ferie	738,51	738,51
Tfr annuo	711,16	711,16
Contributi Inps e Cassa colf totali	1.606,80	1.716,00
Costo annuale	10.166,29	10.275,49

BADANTE CONVIVENTE – LIVELLO C SUPER – 54 ORE SETTIMANALI

	Tempo indeterminato	Tempo determinato*
Valori di riferimento		
Retribuzione pattuita	937,78	937,78
Indennità di vitto e alloggio	159,30	159,30
Contributo Inps orario totale	1,00	1,07
Contributo Cassa colf totale	0,03	0,03
Valori mensili		
Retribuzione lorda	937,78	937,78
Rateo Tredicesima	91,42	91,42
Rateo Ferie	91,42	91,42
Rateo Tfr	88,04	88,04
Contributi Inps e Cassa colf totali	240,83	257,20
Costo Mensile	1.449,50	1.465,87
Valori annui		
Retribuzione lorda per 11 mensilità	10.315,58	10.315,58
Tredicesima	1.097,08	1.097,08
Ferie	1.097,08	1.097,08
Tfr annuo	1.056,45	1.056,45
Contributi Inps e Cassa colf totali	2.892,24	3.088,80
Costo annuale	16.458,43	16.654,99

* fanno eccezione i rapporti per la sostituzione di lavoratori assenti

Fonte: Assindatcolf

FOCUS

1| FERIE

Ventisei giorni di riposo per ogni anno d'impiego

Ornella Lacqua

I domestici, come gli altri lavoratori subordinati, hanno diritto a godere delle ferie annuali retribuite: è un diritto irrinunciabile riconosciuto dalla Costituzione, dunque ogni accordo tra datore di lavoro e dipendente volto alla rinuncia del periodo feriale è nullo. L'articolo 18 del Ccnl - in vigore dal 1° marzo 2007 - stabilisce che, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore, il lavoratore ha diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (escluse le domeniche e le festività infrasettimanali): se la durata del rapporto è inferiore all'anno, maturano tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di effettiva attività prestata (le frazioni di 15 giorni valgono come mese intero). Ad esempio, un lavoratore domestico assunto il 1° dicembre 2012 ha maturato, a fine marzo 2013, 4/12 di 26 giorni lavorativi: quindi, 8,66 giorni.

Il datore, compatibilmente con le esigenze proprie e del dipendente, fissa il periodo in cui è possibile usufruire delle ferie, preferibilmente tra giugno e settembre: è però possibile accordarsi diversamente, ma sarebbe opportuno indicare nel contratto di lavoro il periodo concordato. Le ferie hanno di norma carattere continuativo e possono essere frazionate in non più di due periodi all'anno: la fruizione deve avvenire per almeno due settimane entro l'anno di maturazione e per altre due settimane, entro i 18 mesi successivi. Fa eccezione il lavoratore domestico con cittadinanza non italiana: in caso di necessità, ha la possibilità di cumulare la maturazione di due anni, ottenendo così un periodo totale di 52 giorni di riposo. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento né durante la malattia, la maternità o l'infortunio.

Alla cessazione del rapporto di lavoro deve essere corrisposta al lavoratore l'indennità sostitutiva per ferie non godute; anche quando il rapporto termina durante l'anno per dimissioni o licenziamento, al lavoratore spettano i dodicesimi maturati in base ai mesi di effettivo servizio prestato. Durante le ferie il dipendente ha diritto, per ogni giornata, a un 26° della retribuzione mensile comprensiva dell'eventuale indennità sostitutiva per il vitto e per l'alloggio. In caso di retribuzione oraria, si prende a riferimento il numero di ore effettuate nel mese precedente e si divide per 26, ottenendo così il numero di ore equivalente a un giorno di ferie.

Si consideri il caso di una colf a 18 ore settimanali che nel mese precedente ha effettuato 78 ore: dividendo 78 per 26 si ottiene il numero di ore da retribuire per ogni giorno di ferie, ossia 3. Supponendo una paga oraria di 7,50 euro, ogni giorno di ferie dovrà essere retribuito con 22,50 euro (7,50 per 3).

Se invece il lavoratore ha uno stipendio mensile di 500 euro, bisognerà dividerlo per 26 e in questo caso la retribuzione giornaliera sarà pari a 19,23 euro. Se la colf è convivente, a questo importo si dovrà sommare il valore convenzionale dell'indennità di vitto e alloggio (5,31 euro per il 2013). Anche nel periodo di ferie, il datore di lavoro deve versare i contributi con le solite modalità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

2| FESTIVITÀ

Chi lavora nelle ricorrenze deve ricevere il 60% in più

Il contratto nazionale di lavoro domestico disciplina anche il trattamento delle festività, sia per i lavoratori conviventi sia per quelli non conviventi. Sono considerate festive le giornate riconosciute tali dalla legislazione vigente, ossia: Capodanno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), lunedì di Pasqua (1° aprile per il 2013), festa della Liberazione (25 aprile), del Lavoro (1° maggio), della Repubblica (2 giugno), Ferragosto (15 agosto), tutti i Santi (1° novembre), Immacolata (8 dicembre), Natale e santo Stefano (25 e 26 dicembre), santo patrono del comune dove si svolge il lavoro. Le ex festività (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e San Pietro e Paolo) sono state invece "compensate" mediante il riconoscimento al lavoratore del godimento dell'intera giornata nelle festività di cui sopra. Il giorno di Pasqua fa eccezione, perché, cadendo sempre di domenica non dà luogo alla retribuzione aggiuntiva.

Nei festivi il lavoratore domestico ha diritto al riposo e al pagamento della normale retribuzione: potrebbe sorgere il dubbio se erogare o no il compenso quando il lavoratore domestico lavora solo alcuni giorni alla settimana (ad esempio martedì e venerdì) e la festività cade in un giorno non lavorativo (ad esempio il lunedì di Pasqua), ma la normativa chiarisce che al dipendente deve essere sempre corrisposto 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile. Quindi, se la colf lavora 5 ore al giorno per 2 giorni a settimana, con un orario settimanale di 10 ore e con una paga oraria di 7 euro, il calcolo sarà il seguente: 7 euro per 10 ore per 52 settimane : 12 mesi : 26 giorni = 11,66 euro.

In caso di prestazione lavorativa nel giorno festivo è dovuto anche il pagamento delle ore lavorate maggiorate del 60%: se la colf per un giorno di lavoro percepisce 35 euro (5 ore per 7 euro), quando lavora nella festività dovrà ricevere:

- 11,66 euro come compenso per la festività;
- 35 euro per il lavoro che ha svolto rinunciando al riposo;
- 21 euro per la maggiorazione del 60% sulla paga giornaliera di 35 euro, per un totale di 67,66 euro.

Se poi il lavoratore è dipendente a tempo pieno convivente con vitto e alloggio, il datore di lavoro deve aggiungere anche il valore delle due prestazioni. Quando il giorno festivo coincide con la domenica, il lavoratore domestico ha diritto al recupero del riposo da fissare in un altro giorno della settimana o, in alternativa, al pagamento di 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile. Le festività nazionali che cadono durante i periodi feriali sospendono le ferie. Se il lavoratore celebra feste religiose non previste dal calendario nazionale, può chiedere di usufruire delle ferie in quelle date.

Per quanto riguarda i contributi Inps, dato che il calcolo deve essere effettuato sulle ore retribuite, le festività che cadono di domenica non si conteggiano, perché il compenso erogato è una sorta di indennità. Si versano invece i contributi interi per le giornate festive infrasettimanali previste come lavorative, anche se in questo caso sono retribuite per 1/6 dell'orario.

O. L.

3| VOUCHER

I vecchi buoni scadono a maggio

Le novità introdotte dalla riforma del lavoro incidono anche sul ricorso al lavoro accessorio (retribuito con i voucher), nell'ambito dei lavori domestici.

Il nuovo assetto che la legge 92/2012 ha delineato per questa tipologia contrattuale consiste - nel caso dell'uso da parte di privati persone fisiche - nell'aver individuato un tetto di 5mila euro massimi di voucher spendibili ad anno solare, per il singolo lavoratore.

È sempre possibile acquistare i buoni lavoro con diverse modalità (telematica, presso le Poste, i tabaccai, e così via) e fino al 31 maggio 2013 potranno ancora essere usati i voucher comprati prima del 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della riforma), ma in base alle vecchie regole. Una volta terminata l'attività, il prestatore è remunerato con la consegna dei buoni corrispondenti alla prestazione effettuata: ogni buono equivale al valore nominale di 10 euro (fino a nuovo decreto ministeriale) di cui 7,5 vanno in tasca al lavoratore.

La riforma del lavoro ha chiarito il valore "orario" del voucher: salvo migliori intese tra le parti, a ogni ora di lavoro deve corrispondere un buono. Precisata la corrispondenza voucher-ora, si può determinare in modo preciso il tempo che ogni lavoratore può dedicare ogni anno al lavoro accessorio: di norma, non oltre 500 ore.

In ogni caso, è bene ricordare che il semplice acquisto dei voucher non esonera il committente dall'effettuare la denuncia preventiva di utilizzo.

Va anche precisato che i voucher sono utilizzabili per le «attività lavorative di natura meramente occasionale»: se infatti la prestazione - pur essendo di carattere limitato (si pensi all'apporto lavorativo di qualche ora alla settimana) - si configura con le connotazioni tipiche del lavoro subordinato, il rapporto può scivolare nell'ambito della subordinazione.

Anche i contributi previdenziali inerenti le prestazioni di natura occasionale accessoria, retribuite con il sistema dei voucher, possono essere dedotti dal reddito del datore (circolare dell'agenzia delle Entrate 19/E/2012).

A.R.P.

DOMANDE E RISPOSTE

a cura di **Assindatcolf (Fidaldo-Confedilizia)**

1 Paga minima da adeguare

La mia colf convivente ha una paga mensile di 1.000 euro. Devo aumentarla in base ai valori aggiornati dal ministero?

I valori che sono aggiornati ogni anno dal ministero del Lavoro incidono sulle retribuzioni dei lavoratori con una paga ai minimi sindacali. Se la retribuzione, come nel caso dei mille euro, fosse di valore superiore, non sarà dovuto alcun aumento retributivo fino al completo assorbimento del maggior valore concordato (superminimo), sempre che sia stato definito all'assunzione e nel contratto tra le parti. Infatti è necessario precisare, se la retribuzione è superiore ai minimi sindacali, che il superminimo sia "assorbibile" o che possa assorbire gli aumenti annuali stabiliti dal ministero. Se invece la retribuzione è superiore ai minimi sindacali per gli scatti maturati negli anni, il datore dovrà adeguarla ai nuovi valori.

2 Il diritto all'assenza

Ho assunto una baby sitter nel settembre del 2012 e mi ha già chiesto delle ferie. Ha già diritto ad assentarsi?

Per ferie si intende un periodo di riposo, libero da attività lavorativa, che permetta all'assistente familiare il recupero delle energie fisiche e psichiche. I giorni di ferie sono 26 all'anno e devono essere di regola continuativi (non interrotti da giorni lavorativi). Possono essere frazionate in non più di due volte l'anno (con possibilità di diverso accordo tra le parti).
I lavoratori di cittadinanza non italiana, possono cumulare i giorni di ferie maturati e non goduti spostarli per aver modo di raggiungere il Paese di origine. La baby sitter del quesito ha maturato fino a febbraio un rateo di 6/12 della spettanza annuale, ossia 13 giorni lavorativi.

3 Il festivo va rispettato

Siamo ormai vicino a Pasqua: devo lasciare libera la badante di mia madre per il lunedì dell'Angelo?

I lavoratori domestici hanno diritto a non lavorare nei seguenti giorni: Natale e Santo Stefano, Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, festa della Liberazione, festa del Lavoro, festa della Repubblica, Ferragosto, Tutti i Santi e Immacolata Concezione, più il giorno del Santo Patrono del luogo dove si svolge il rapporto di lavoro. Per questi giorni, la lavoratrice convivente riceverà la sua retribuzione mensile conteggiata su 26 giorni e lavorerà un giorno in meno. La lavoratrice a ore troverà invece in busta paga il pagamento di una festività in più (1/26 della retribuzione globale di fatto). Nel caso di prestazione lavorativa nella festività, in tutti i casi, la retribuzione globale di fatto dovrà essere maggiorata del 60%.

4 In trasferta con i datori

Stiamo per partire per un periodo di vacanza. Quali sono le regole se portiamo con noi la lavoratrice?

Capita che la famiglia voglia spostarsi per le vacanze, magari per raggiungere una località turistica o la seconda casa. Il lavoratore convivente è tenuto - laddove gli sia richiesto - a seguire il datore o la persona alla quale presta assistenza in soggiorni temporanei. Per non rendere onerosa tale opportunità per le famiglie, è stato previsto che, qualora tale impegno sia inserito nella lettera di assunzione, al lavoratore non debbano essere corrisposte indennità aggiuntive, se non l'eventuale rimborso delle spese di viaggio sostenute personalmente dal lavoratore. In caso contrario al lavoratore sarà dovuta, per tutti i giorni della trasferta, una diaria aggiuntiva, pari al 20% della retribuzione minima tabellare giornaliera.

L'AVVIO | I COSTI | FINE RAPPORTO

La riforma del lavoro

Niente tassa-licenziamento

Anche il settore ora ha l'Aspi ma non l'una tantum sulla risoluzione

A CURA DI
Alfredo Casotti
Maria Rosa Gheido

La riforma del mercato del lavoro (legge 92/2012) ha introdotto diverse novità sulla fine del rapporto, che interessano anche il settore del lavoro domestico.

Dal 1° gennaio 2013 l'indennità di disoccupazione involontaria è stata infatti sostituita dall'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi). Pertanto la contribuzione dell'indennità – già presente nell'importo dei contributi orari dovuti per il lavoro domestico – è sostituita dal finanziamento all'Aspi (articolo 2, comma 1), a cui concorrono i contributi dell'1,30% (articolo 12, comma 6, legge 160/1975) e dello 0,01% (sempre legge 160/75, articolo 28, comma 1).

Peraltro, va ricordato che restano in vigore gli esoneri previsti dall'articolo 120 della legge 388/2000, così come gli esoneri istituiti dall'articolo 1, commi 361 e 362 della legge 266/2005: di conseguenza, sempre dal 1° gennaio 2013, si determina una minore aliquota contributiva dovuta all'Assicurazione sociale per l'impiego dai datori di lavoro soggetti al contributo Cuaf, ossia la maggioranza dei datori di lavoro domestico (si veda la tabella nella pagina precedente).

Alla contribuzione ordinaria si aggiungono, però, due ulteriori fonti di finanziamento: il contributo addizionale in caso di contratto a termine (si vedano l'articolo a fianco e la pagina precedente di questa guida) e il contributo aggiuntivo in caso di licenziamento del lavoratore a tempo indeterminato.

Quest'ultimo contributo ha destato un forte allarme tra i datori di lavoro domestico, che in tema di licenziamento non hanno i vincoli previsti per gli altri datori di lavoro.

L'articolo 38 del contratto collettivo nazionale stipulato il 1° febbraio 2007 (attualmente in fase di rinnovo) prevede che il rapporto di lavoro possa essere risolto da ciascuna delle parti con l'unica condizione dell'osservanza di specifici termini di preavviso (si veda la tabella).

L'obbligo di preavviso viene meno in caso di licenziamento per giusta causa, ossia per una ragione talmente grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il preavviso spetta al lavoratore anche in caso di morte del datore di lavoro, fermo restando che i familiari coabitanti, risultanti dallo stato di famiglia, sono obbligati in solido per i crediti di lavoro maturati fino al momento del decesso.

IL TFR

Deve comprendere i valori di vitto e alloggio: su richiesta del lavoratore è possibile un'anticipazione fino al 70% della somma maturata

Anche in questo settore è nullo il licenziamento discriminatorio, determinato da ragioni di credo politico, fede religiosa, appartenenza a un sindacato, o comunque fondato su motivi di discriminazione politica, religiosa, di lingua o di sesso.

Orbene, in caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato intervenuto dal 1° gennaio 2013 per una causale che generi il diritto del lavoratore all'Aspi, il comma 31 dell'articolo 2 della legge 92/2012, pone a carico del datore di lavoro un contributo aggiuntivo pari al 41% del massimale mensile di Aspi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Tradotto in cifra, essendo per il 2013 pari a euro 1.152,90 euro, il trattamento massimo mensile dell'Aspi, in caso di licenziamento per qualsivoglia motivo, risulta dovuto un contributo aggiuntivo di euro 472,69 ogni dodici mesi di occupazione negli ultimi tre anni, con un possibile esborso totale di 1.418,07 euro.

È del tutto naturale che, in un periodo di crisi come quella in cui si trova il nostro Paese, la previsione abbia suscitato nelle famiglie una grossa preoccupazione, espressa dagli organismi di rappresentanza (si veda Il Sole 24 Ore del 30 gennaio scorso).

L'Inps però è intervenuta con la circolare 25 dell'8 febbraio scorso, facendo proprio il parere informalmente espresso dal ministero del Lavoro e ha affermato che la contribuzione aggiuntiva «di licenziamento» non si applica ai rapporti di lavoro domestico «attese le peculiarità di quest'ultimo».

In effetti, malgrado il tenore letterale della norma, che non esclude espressamente questo settore lavorativo, è indubbio che lo spirito della disposizione non sia quello di ricondurre i datori di lavoro domestico a un regime dei licenziamenti che non sarebbe loro proprio.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro rimane, ovviamente, l'obbligo di corrispondere al lavoratore il trattamento di fine rapporto (Tfr), determinato secondo quanto è previsto dalla legge 297/1982 sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio. Il totale che ne deriva è diviso per 13,5.

Le quote annue accantonate sono incrementate, annualmente, applicando il coefficiente di rivalutazione composto, in base all'articolo 1, comma 4, della citata legge, da una quota fissa dell'1,5% annuo, mensilmente riproporzionato, e del 75% dell'aumento del costo della vita, accertato dall'Istat.

Il Tfr deve essere corrisposto alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il contratto collettivo prevede la possibilità di anticipazioni, su richiesta del lavoratore e per una volta all'anno, nella misura massima del 70% della somma maturata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I tempi per il preavviso

MARKA

RAPPORTI NON INFERIORI A 25 ORE SETTIMANALI

- Fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario;
- i termini sono ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore

RAPPORTI INFERIORI A 25 ORE SETTIMANALI

- Fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 8 giorni di calendario;
- oltre 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario

PORTIERI PRIVATI, CUSTODI DI VILLA E ALTRI DIPENDENTI CHE USUFRUISCONO CON LA FAMIGLIA DI ALLOGGIO INDIPENDENTE DI PROPRIETÀ DEL DATORE DI LAVORO, E/O MESSO A DISPOSIZIONE DAL MEDESIMO

- Fino a un anno di anzianità: 30 giorni di calendario;
- per anzianità superiore: 60 giorni di calendario;
- alla scadenza del preavviso l'alloggio deve essere rilasciato libero da persone e da cose non di proprietà del datore di lavoro

NIENTE TICKET

La riforma Fornero
La legge 92/2012 ha introdotto una misura secondo cui dal 2013 in caso d'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, il datore deve pagare una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità negli ultimi tre anni

Famiglie escluse
L'Inps, facendo proprio un parere del ministero del Lavoro, ha chiarito che questo contributo non si applica alle famiglie

A TEMPO

Servono ragioni oggettive per l'opzione «a termine»

Anche il lavoratore domestico può essere assunto a tempo indeterminato o a termine. In quest'ultimo caso l'articolo 7 del Contratto collettivo nazionale del 1° febbraio 2007 stabilisce che l'assunzione è consentita a fronte di oggettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, nel rispetto della normativa vigente.

Il riferimento è al Dlgs 368/2001, che l'articolo 7 ricalca nelle sue principali previsioni. La forma, che deve essere scritta, «con scambio tra le parti della relativa lettera nella quale devono essere specificate le ragioni giustificatrici» (non è richiesta quando il rapporto di lavoro può considerarsi occasionale, ossia di durata non superiore a 12 giorni di calendario).

I casi

Il contratto collettivo elenca a titolo esemplificativo i casi in cui è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro: esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo; sostituzione anche in via parziale dei lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari; sostituzione di lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruenti dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto; sostituzione di lavoratori in ferie; assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo.

Proroga e intervallo

Il termine apposto al contratto può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato per una sola volta e a condizione che la durata iniziale del contratto stesso sia inferiore a tre anni. La proroga deve essere riconducibile a ragioni oggettive e riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato originariamente stipulato. La durata complessiva del rapporto a termine, con eventuali proroghe e rinnovi, non può comunque superare i tre anni. Le ragioni che giustificano un contratto a termine valgono anche per l'eventuale stipula di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, modalità consentita anche per il rapporto di lavoro domestico e nel computo dei tre anni di durata totale si contano anche i periodi di missione.

L'ECCEZIONE

Il contratto a tempo determinato, anche per le colf e le badanti, deve essere stipulato in forma scritta, per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (la forma scritta non è richiesta quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non supera i 12 giorni di calendario). Dal 18 luglio 2012, è possibile instaurare il primo rapporto a termine senza necessità di indicare la motivazione, a condizione che si tratti del primo rapporto subordinato tra le parti e che la durata non ecceda i 12 mesi. Questo contratto a termine «acausale» non è però rinnovabile con la stessa formula. È bene ricordare che la durata complessiva dei rapporti a tempo determinato non può superare i tre anni.

La riassunzione

Il Contratto collettivo non affronta il problema dell'eventuale riassunzione a termine, dello stesso lavoratore, per mansioni equivalenti. Prima della riforma Fornero era necessario un intervallo di almeno 10 giorni se il contratto terminato non superava i sei mesi, 20 giorni negli altri casi.

La legge 92/2012 ha innalzato l'intervallo rispettivamente a 60 e 90 giorni, prevedendone la riduzione a 20 o 30 giorni in alcune particolari situazioni che possono essere implementate dalla contrattazione collettiva. Il lavoro domestico non sembra escluso da questa norma, la cui disapplicazione ha come conseguenza la trasformazione del nuovo contratto da termine a tempo indeterminato. Sarà probabilmente il rinnovo contrattuale che si sta discutendo ad occuparsene.

Già si sa, invece, che i datori di lavoro domestico che assumono con contratto a tempo determinato sono tenuti a versare il contributo addizionale dell'1,40% (legge 92/2012, articolo 2 commi 28 e seguenti). La tabella dei contributi orari dovuti all'Inps, dunque, dal 1° gennaio si sdoppia, con un aumento da 7 a 10 centesimi l'ora a seconda della fascia di appartenenza (si veda la tabella nella prima pagina della guida). Il contributo non è dovuto se l'assunzione a termine avviene per sostituire lavoratori assenti.

Peraltro, in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, il contributo addizionale è restituito con riferimento agli ultimi sei mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FOCUS

a cura di **Assindatcolf (Fidaldo-Confedilizia)**

Stop durante la sanatoria
Il datore di lavoro che a settembre ha presentato domanda d'emersione del proprio lavoratore extraUe, è tenuto sempre a completare l'iter della procedura, perfezionando la volontà di regolarizzare con la firma del contratto di soggiorno allo Sportello unico per l'immigrazione (Sui). E se si verifica un'interruzione prima della conclusione del procedimento? Ad esempio per cause di forza maggiore (come il decesso del datore, del lavoratore o dell'assistito) o per impossibilità oggettiva a continuare la prestazione? In questo caso si deve darne tempestiva comunicazione sia al Sui e alla sede Inps. Le circolari 7529/2012 del ministero dell'Interno e 10/2013 dell'Inps danno le indicazioni operative sull'iter da seguire.

Subentro in caso di decesso
Se si tratta del decesso del datore o dell'assistito, è consentito il subentro di un componente del nucleo familiare del defunto, eventualmente anche modificando il rapporto di lavoro. Devono però essere rispettati i requisiti previsti dalla norma (ad esempio il possesso di un reddito e/o la mancanza di condanne penali in capo al nuovo datore). In mancanza di tali i requisiti, il lavoratore potrà comunque ottenere un permesso di soggiorno per attesa occupazione.
Il subentrante, pertanto, deve comunicare l'interruzione del rapporto di lavoro al Sui, richiedendo in contemporanea il subentro, e anticipare all'Inps (al fax 800.803.164) l'intenzione di subentrare, utilizzando l'apposito modulo con allegata la copia della comunicazione di decesso inviata al Sui.
Sarà quindi inviato all'indirizzo del datore di lavoro originario il bollettino Mav per il periodo parziale fino alla data di cessazione del rapporto interrotto, e al datore subentrante lettera di accettazione riferita al nuovo rapporto con allegati i relativi bollettini Mav.

Solo cessazione
Qualora il subentro non sia possibile, la comunicazione di cessazione va effettuata via telefonica al contact center Inps (803.164 rete fissa, 06.164.164 cellulari) previa identificazione del soggetto comunicante attraverso il Pin, indicando il codice fiscale del datore e il codice del rapporto di lavoro. Al lavoratore sarà rilasciato un permesso di soggiorno per attesa occupazione. Dovrà quindi essere richiesto al contact center o generato e stampato dal sito www.inps.it il bollettino Mav parziale per l'ultimo periodo.

Impossibilità oggettiva
Nell'ipotesi invece di interruzione per impossibilità oggettiva a continuare la prestazione o per altra causa di forza maggiore il datore deve darne comunicazione al Sui e provvedere alla cessazione del rapporto di lavoro o telematicamente (dal sito www.inps.it con il proprio Pin) o al telefono chiamando il contact center. Anche per tali interruzioni dovrà essere richiesto al contact-center o generato e stampato dal sito www.inps.it il bollettino Mav parziale per l'ultimo periodo.
Assindatcolf ricorda che datore e lavoratore, nei casi sopra citati, dovranno comunque presentarsi, a seguito di convocazione, al Sui per formalizzare la rinuncia, specificandone i motivi e sottoscrivendo il contratto di soggiorno per l'effettiva durata dell'impiego. Solo così si avrà l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi. Nel caso in cui il lavoratore si renda irreperibile, il datore è tenuto comunque a seguire le prescrizioni della circolare ministeriale e a presentarsi al Sui per ottenere i benefici previsti dalla regolarizzazione.
Durante la definizione della procedura di emersione il lavoratore non può essere in ogni caso assunto da un datore di lavoro diverso da quello che ha presentato la domanda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA