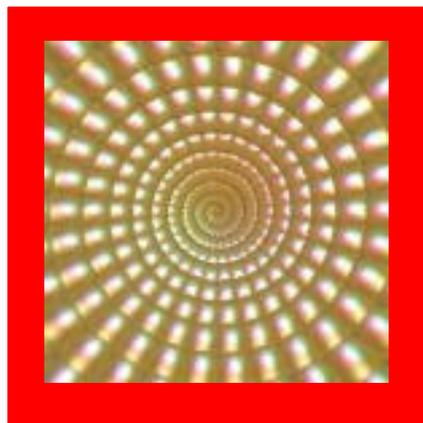




IL LAVORO DOMESTICO



Collana “Gli Opuscoli”

Direttore Raffello **Marchi**

Coordinatore Bruno **Benelli**

Testi Bruno **Lodato**

Reporting Gianni **Boccia**

Come si assicura un lavoratore domestico? Che pratiche bisogna svolgere con l'INPS? A quanto ammontano i contributi da versare ogni tre mesi? Cosa succede quando il lavoratore si ammala o lascia il lavoro? Quali sono i diritti e quali i doveri del lavoratore domestico e del suo datore di lavoro?

A queste e a numerose altre domande risponde questo opuscolo che ha una funzione esclusivamente divulgativa e che non può in ogni caso costituire fonte di diritti. Per una più completa conoscenza della normativa che regola la materia occorre in ogni caso fare riferimento alle leggi vigenti ed alle disposizioni contenute nelle circolari dell'Istituto e del Ministero del Lavoro.

CHI SONO I LAVORATORI DOMESTICI

La persona al servizio del datore di lavoro deve essere assicurata come lavoratore domestico quando presta la sua opera esclusivamente per le necessità della vita familiare del datore di lavoro stesso (ad esempio: tuttofare, camerieri, cuochi, bambinaie, governanti, baby-sitter, ecc.).

L'obbligo di assicurare il lavoratore domestico esiste sempre se la sua attività è subordinata e retribuita, cioè se egli svolge il servizio sotto le direttive del datore di lavoro ed inoltre riceve per le sue prestazioni una retribuzione, non importa se solo in denaro oppure solo in natura (sotto forma cioè di vitto, alloggio, ecc.) ovvero parte in denaro e parte in natura.

E' 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 es.: 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.

1° categoria super: vi appartengono coloro che hanno professionalità specifica sul piano pratico-operativo e che sono in possesso di un diploma specifico o attestato professionale riconosciuto dallo Stato o dagli Enti pubblici.

1° categoria: vi appartengono coloro che, con piena autonomia e responsabilità, presiedono all'andamento della casa per esplicito incarico del datore di lavoro, o comunque svolgono mansioni per le quali occorre un'elevata "competenza" professionale (ad es.: dama di compagnia, istituttrice, puericultrice, maggiordomo, capocuoco, infermiere diplomato "generico");

2° categoria: vi appartengono coloro che svolgono mansioni relative alla vita familiare con la necessaria specifica capacità professionale (ad es.: balia o bambinaia, autista, cuoco, cameriere, guardarobiera, stiratrice, custode o portinaio di ville o case private), che abbiano un'anzianità di servizio di almeno 16 mesi e ogni altro lavoratore che non rientra nella prima o nella terza categoria.

3° categoria: vi appartengono i lavoratori generici che non hanno almeno tre anni di servizio se assunti prima del compimento del 16° anno di età, quelli con meno di due anni di servizio se assunti dopo il compimento del 16° anno di età e prima del 18° e quelli con meno di 16 mesi di servizio 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 (quest'ultimo caso vale anche per il coniuge);
persone addette al servizio diretto e personale dei componenti le comunità di tipo religioso, militare o di tipo assistenziale o convivenze senza fini di lucro, culturale, politico, sportivo o di svago;
autisti che prestano la loro opera alle dirette dipendenze dei membri di una famiglia;
giardinieri e custodi che svolgono esclusiva attività presso una famiglia.

QUALI ASSICURAZIONI

I lavoratori domestici, in dipendenza della loro attività lavorativa, sono soggetti alle seguenti assicurazioni:

- per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (cioè per la pensione);
- per la tubercolosi e la disoccupazione;
- per gli assegni familiari;
- per la maternità delle lavoratrici;
- per la malattia (con esclusione della indennità economica);
- per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

LA DENUNCIA DI ASSUNZIONE

Ciascun datore di lavoro è tenuto a presentare all'INPS la denuncia di assunzione del lavoratore domestico, al fine di versare i contributi di legge.

La domanda va fatta sull'apposito modulo reperibile presso gli uffici INPS, INAIL e gli Enti di patronato (mod. LD09) e va presentata nel più breve tempo possibile e comunque entro il decimo giorno successivo alla scadenza del trimestre solare nel corso del quale è avvenuta l'assunzione.

Pertanto le scadenze relative alla presentazione della denuncia sono le seguenti:

- 10 aprile, per le assunzioni dal 1° gennaio al 31 marzo;
- 10 luglio, per le assunzioni dal 1° aprile al 30 giugno;
- 10 ottobre, per le assunzioni dal 1° luglio al 30 settembre;
- 10 gennaio, per le assunzioni dal 1° ottobre al 31 dicembre.

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

Prima di esaminare gli adempimenti connessi con l'obbligo assicurativo, è opportuno premettere alcune informazioni di carattere generale sull'assunzione dei lavoratori domestici.

COME SI ASSUME IL LAVORATORE

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 da assumere appartenga o no all'Unione Europea.

LAVORATORE ITALIANO O U.E.

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

Il lavoratore può essere assunto anche se non è iscritto nelle liste del collocamento.

LAVORATORE EXTRACOMUNITARIO

Va distinto il caso in cui il lavoratore si trovi già sul territorio italiano da quello in cui lo stesso si trovi ancora nel suo paese.

SE IL LAVORATORE SI TROVA IN ITALIA

L'iscrizione deve essere fatta direttamente alla competente sede INPS con le modalità previste per i lavoratori domestici non extracomunitari.

SE IL LAVORATORE SI TROVA ALL'ESTERO

1. PRIMA DI VENIRE IN ITALIA

Il datore di lavoro deve presentare una domanda in carta legale all'Ufficio Provinciale del Lavoro per ottenere il rilascio dell'autorizzazione al lavoro per il lavoratore.

Nella domanda deve impegnarsi ad assicurare il lavoro per almeno 40 ore settimanali con condizioni normative e retributive uguali a quelle stabilite per i lavoratori italiani e dimostrare di possedere un reddito familiare annuo non inferiore a quanto stabilito per l'anno in corso (per il 1998 tale importo minimo è di 85 milioni).

Il datore di lavoro deve inoltre assicurare:

- la disponibilità di un alloggio adeguato;
- il versamento dei contributi INPS;
- la continuità del rapporto di lavoro per 24 mesi e l'impegno a comunicarne la cessazione entro cinque giorni.

Il datore di lavoro inoltre deve confermare che il lavoratore ha preso atto che non gli sarà concesso, per almeno due anni, di svolgere lavoro dipendente diverso da quello domestico.

A questo punto l'Ufficio del Lavoro rilascia l'autorizzazione.

Ma non basta. Il datore di lavoro deve anche chiedere un nulla osta provvisorio alla Questura.

L'autorizzazione, completa del nulla osta apposto dalla Questura, deve essere spedita al lavoratore nel Paese di residenza, in modo che egli possa esibirla alle autorità diplomatiche o consolari italiane del posto per ottenere il visto di ingresso in Italia. In aggiunta, il lavoratore deve consegnare alle autorità italiane locali una certificazione medica attestante la sana e robusta costituzione fisica e l'assenza di malattie infettive.

2. DOPO L'ARRIVO IN ITALIA

Il lavoratore, entro otto giorni dall'arrivo, deve chiedere alla Questura il permesso di soggiorno biennale per motivi di lavoro.

Dovrà anche chiedere all'Ufficio delle imposte il rilascio del codice fiscale, necessario a tutti gli adempimenti relativi all'iscrizione all'INPS.

Il datore di lavoro deve provvedere quanto prima alla denuncia di assunzione all'INPS di zona e chiedere all'Ispettorato Provinciale del Lavoro il libretto di lavoro per il lavoratore, esibendo il permesso di soggiorno e l'autorizzazione al lavoro.

In questa occasione il datore di lavoro si deve di nuovo impegnare a adempiere tutti gli obblighi di legge.

SE IL LAVORATORE E' CONVIVENTE

L'assunzione del lavoratore convivente con la famiglia del datore di lavoro deve essere comunicata all'Anagrafe del Comune di residenza entro 20 giorni.

Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di segnalare alla Questura, entro 24 ore dall'inizio effettivo del rapporto di lavoro, la presenza del lavoratore presso la propria abitazione

Naturalmente l'assunzione va anche denunciata all'INPS - come vedremo dettagliatamente più avanti - tramite la presentazione dell'apposito modulo LD09.

Attenzione: in tutti i casi di assunzione di lavoratori stranieri, il datore di lavoro deve comunicarne notizia, entro 48 ore, all'autorità di Pubblica Sicurezza.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Perché il rapporto di lavoro domestico sia correttamente instaurato è necessario che il lavoratore presenti al datore di lavoro i seguenti documenti.

1) TUTTI I LAVORATORI

- libretto di lavoro sul quale il datore dovrà annotare la data di assunzione, la qualifica del lavoratore e la data di cessazione del rapporto. Il libretto, in caso di più rapporti, va tenuto da un solo datore di lavoro, che ne rilascerà ricevuta;
- carta d'identità o altro documento equivalente ed eventuali diplomi o attestazioni professionali specifici;
- tessera sanitaria aggiornata rilasciata gratuitamente dalla Azienda Sanitaria Locale (A.S.L.) di residenza;
- codice fiscale che dovrà essere comunicato all'INPS sul modello LD09 al momento della denuncia e dei versamenti contributivi.

2) LAVORATORI MINORENNI

In aggiunta ai documenti indicati al punto (1), vanno presentati:

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

3) LAVORATORE STRANIERO

In aggiunta ai documenti indicati al punto (1), va 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.

IL CONTRATTO

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

- identità delle parti;
- luogo di lavoro;
- data di inizio del rapporto;
- durata del periodo di prova;
- inquadramento, livello e qualifica del lavoratore;
- importo iniziale della retribuzione;
- durata delle ferie;
- orario di lavoro;
- termini del preavviso in caso di recesso.

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 e 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 un mese per i lavoratori appartenenti alle prime due categorie, mentre dura otto giorni per tutti gli altri.

Retribuzioni minime

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

La seguente tabella evidenzia tali importi calcolati per l'anno 1999.

RETRIBUZIONI MINIME DAL 1.1.1999		
Lavoratori conviventi a tempo pieno		
1° liv. super	retr. mensile	1.237.820
1° livello	retr. mensile	1.103.720
2° livello	retr. mensile	897.420
3° livello	retr. mensile	691.120
Conviventi a tempo parziale (25 h settim.)		
1° liv. super	retr. mensile	711.750
1° livello	retr. mensile	660.170
2° livello	retr. mensile	567.340
3° livello	retr. mensile	464.180
Lavoratori non conviventi		
1° liv. super	paga oraria	9.800
1° livello	paga oraria	8.930
2° livello	paga oraria	7.430
3° livello	paga oraria	5.410
Assistenza notturna (dalle 20.00 alle 8.00)		
1° liv. super	retr. mensile	1.423.490
1° livello	retr. mensile	1.289.390
2° livello	retr. mensile	1.031.510
Presenza notturna (dalle 21.00 alle 8.00)		
Categ. unica	retr. mensile	825.220

Vitto e alloggio

Se il lavoratore domestico mangia e dorme del datore di lavoro, il valore convenzionale del vitto e alloggio (o anche uno solo di loro, nel caso in cui si riceva anche una sola prestazione in natura) deve essere aggiunto alla base oraria, sempre ed esclusivamente ai fini di determinare l'importo del contributo da versare.

Il relativo valore convenzionale è stabilito da un'apposita Commissione nazionale, ma può essere aggiornato provincia per provincia dalla Commissione provinciale presso la Prefettura.

Supponendo che tale valore sia pari a 7.000 lire giornaliere, si moltiplica questa cifra per il numero delle giornate in cui il lavoratore ha ricevuto le prestazioni in natura nel corso del mese e si ottiene il valore complessivo mensile. Questo risultato si divide per il numero delle ore retribuite nello stesso mese e si ottiene la quota da aggiungere alla paga oraria.

Se quindi, ad esempio, il lavoratore ha lavorato 26 giorni nel mese per un numero complessivo di ore pari a 170, il risultato diventa di 1.070 lire (7.000 lire giornaliere moltiplicate per 26 giorni e il risultato diviso per 170 ore). Alla quota oraria (comprensiva anche di quella relativa alla tredicesima mensilità) il datore di lavoro deve perciò aggiungere anche le 1.070 lire per stabilire l'esatto importo del contributo INPS.

Indennità giornaliera di vitto e alloggio

Decorrenza	01/04 1996	16/07 1996	01/01 1997	01/01 1998	01/01 1999
Pranzo	2.260	2.300	2.320	2.360	2.400
Cena	2.260	2.300	2.320	2.360	2.400
Alloggio	1.420	2.000	2.020	2.050	2.080
totale	5.940	6.600	6.660	6.770	6.880

Tredicesima mensilità

Se è semplice calcolare immediatamente la misura oraria della retribuzione, in quanto il relativo importo è stabilito tra le parti, qualche difficoltà può sorgere a prima vista per la ripartizione ad ore dell'intera tredicesima mensilità.

Ma con una semplice operazione si arriva subito a conoscere la quota oraria: basta dividere la paga effettiva oraria per 12. Il risultato è appunto la quota di tredicesima da aggiungere alla paga concordata, ovviamente soltanto per individuare quale contributo debba essere versato all'INPS.

Così, ad esempio, se il lavoratore prende 10.500 lire l'ora, la quota di tredicesima è di 875 lire l'ora (10.500 diviso 12 uguale 875). In questo caso la retribuzione oraria su cui calcolare il contributo è di 11.375 lire.

In conclusione, mettendo insieme i due esempi sopra illustrati - e ricordando che la quota oraria della tredicesima deve essere calcolata anche sul valore in contanti del vitto e dell'alloggio - la retribuzione oraria del lavoratore domestico è così determinata:

- paga oraria pattuita	£ 10.500
- quota oraria del vitto e alloggio	£ 1.070
- quota oraria gratifica natalizia	£ 951
Totale paga oraria	£ 12.521

E' su questo importo totale che va calcolato il contributo INPS.

Come si vede, gli 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 nel periodo stesso.

LE FERIE

Per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore domestico ha diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi (escluse le domeniche e le festività infrasettimanali), da usufruire preferibilmente nel periodo giugno - settembre e durante le festività natalizie, tenendo conto delle esigenze della famiglia presso cui si presta servizio.

Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile.

Durante il periodo di ferie il lavoratore ha diritto, per ogni giornata, ad 1/26 della retribuzione mensile, comprensiva della eventuale quota sostitutiva per vitto e alloggio. In caso di retribuzione oraria occorre prendere a riferimento il numero di ore effettuate nel mese precedente e dividere per 26, ottenendo così il numero di ore equivalente ad un giorno di ferie.

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. Ciò a condizione che abbia superato il periodo di prova.

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

Ai fini del calcolo del periodo di maturazione delle 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 per un massimo di due anni.

COME SI COMPILA LA DENUNCIA

Tramite il **mod. LD09** il datore di lavoro ed il lavoratore debbono denunciare all'INPS il rapporto di lavoro domestico.

Nella **prima parte** debbono essere fornite le complete generalità del lavoratore e l'indirizzo, oltre al codice fiscale.

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

La **terza parte** riporta un questionario contenente una serie di domande alle quali occorre fornire precise risposte.

La denuncia si conclude con la firma del datore di lavoro e del lavoratore, i quali si assumono la piena responsabilità dei dati e delle dichiarazioni fornite.

Il modulo termina con la ricevuta della presentazione della domanda che l'INPS rilascia agli sportelli e che può essere utilizzata dal lavoratore come documento provvisorio per l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale.

Quali documenti

I dati anagrafici del lavoratore debbono essere documentati all'INPS nel seguente modo.

- **Per le domande presentate direttamente allo sportello**, con l'esibizione di 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 tesserino di codice fiscale e 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 domande presentate da terze persone la documentazione descritta dev'essere sempre esibita in originale.

- **Per le domande inoltrate per posta** la documentazione di cui sopra deve essere allegata in copia fotostatica.

DUE O PIU' FAMIGLIE

Nell'ipotesi in cui il lavoratore domestico presti la propria attività alle dipendenze di due o più famiglie, ciascun datore di lavoro è tenuto a versare singolarmente i contributi.

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

IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI

Sulla base della domanda e dei documenti presentati l'INPS provvede ad aprire una posizione assicurativa in favore del lavoratore domestico e ad inviare al datore di lavoro un blocchetto di bollettini di conto corrente postale per il versamento dei contributi dovuti in relazione al lavoro svolto dal dipendente.

Prima di illustrare le modalità di compilazione dei bollettini è necessario fornire alcune precisazioni sulla determinazione e il calcolo dei contributi.

Il contributo è commisurato alla paga effettiva oraria erogata al lavoratore domestico. Gli elementi che compongono la paga oraria sono i seguenti:

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

LE FASCE DEI CONTRIBUTI

La misura del contributo orario è stata determinata dalla legge fino al 1993 in conformità a fasce di retribuzione orarie. Dal 16 maggio 1993, il legislatore, per la determinazione del contributo da versare, ha introdotto una differenziazione secondo l'orario di lavoro osservato dal lavoratore: inferiore o superiore alle 24 ore settimanali. 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.

Nelle seguenti tabelle sono indicati le paghe orarie e 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 (secondo gli esempi in precedenza illustrati) e poi scegliere il contributo orario che corrisponde alla fascia di retribuzione, e, da maggio 1993, all'orario osservato dal lavoratore.

Ecco le tabelle contributive relative agli ultimi anni.

La prima riguarda i contributi da versare per i lavoratori italiani e appartenenti a Paesi membri della UE; la seconda riguarda i lavoratori domestici provenienti da Paesi non facenti parte dell'Unione Europea.

Gli importi per l'anno 1998 tengono conto dell'abolizione del contributo per il servizio sanitario nazionale, del contributo addizionale pensionati dello 0,20 % e della quota del contributo per la tubercolosi dell'1,66 %.

Il contributo C.U.A.F. (Cassa Unica Assegni Familiari) è sempre dovuto. L'esclusione del relativo versamento è prevista solo nel caso di rapporto di lavoro tra coniugi e tra parenti o affini non oltre il terzo grado che siano conviventi (parenti: figli, fratelli o sorelle e nipoti; affini: genero, nuora e cognati).

Le cifre in parentesi costituiscono la parte a carico del lavoratore.

LAVORATORI UNIONE EUROPEA

Decorrenza	Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario	
		Con quota assegni fam.	senza quota assegni fam.
1° gennaio 1993	fino a 6.200	1.520 (242)	1.301 (242)
	da 6.201 a 9.290	2.152 (342)	1.842 (342)
	oltre 9.290	3.224 (513)	2.760 (513)
16 maggio 1993	fino a 9.000	2.776 (441)	2.376 (441)
	da 9.001 a 11.000	3.123 (497)	2.673 (497)
	oltre 11.000	3.818 (607)	3.268 (607)
	lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.013 (320)	1.723 (320)
1° gennaio 1994	fino a 9.340	2.881 (459)	2.466 (459)
	da 9.341 a 11.410	3.241 (515)	2.774 (515)
	oltre 11.410	3.960 (630)	3.389 (630)
	lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.089 (332)	1.788 (332)
1° gennaio 1995	fino a 9.780	3.016 (480)	2.582 (480)
	da 9.781 a 11.950	3.394 (540)	2.905 (540)
	oltre 11.950	4.148 (660)	3.550 (660)
	lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.190 (348)	1.874 (348)
1° ottobre 1995	fino a 9.780	3.068 (497)	2.634 (497)
	da 9.781 a 11.950	3.453 (560)	2.964 (560)
	oltre 11.950	4.219 (684)	3.621 (684)
	lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.228 (361)	1.912 (361)
1° gennaio 1996	fino a 10.310	3.234 (524)	2.776 (524)
	da 10.311 a 12.600	3.640 (590)	3.125 (590)
	oltre 12.600	4.448 (720)	3.818 (720)
	lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.351 (381)	2.018 (381)
1° gennaio 1997	fino a 10.720	3.361 (545)	2.933 (545)
	da 10.721 a 13.100	3.785 (613)	3.302 (613)
	oltre 13.100	4.625 (749)	4.035 (749)
	lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.443 (396)	2.132 (396)
1° gennaio 1998	fino a 10.910	2.233 (458)	1.797 (458)
	da 10.911 a 13.330	2.514 (515)	2.023 (515)
	oltre 13.330	3.071 (629)	2.472 (629)
	lavoro superiore a 24 ore settimanali	1.622 (332)	1.305 (332)
1° gennaio 1999	fino a 11.110	2.274 (466)	1.880 (466)
	da 11.111 a 13.570	2.560 (524)	2.115 (524)
	oltre 13.570	3.127 (641)	2.584 (641)
	lavoro superiore a 24 ore settimanali	1.652 (338)	1.365 (338)

LAVORATORI EXTRA COMUNITARI

Decorrenza	Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario	
		Con quota Assegni fam.	senza quota assegni fam.
1° gennaio 1993	fino a 6.200 da 6.201 a 9.290 oltre 9.290	1.542 (264) 2.183 (373) 3.270 (662)	1.323 (264) 1.873 (373) 2.806 (559)
16 maggio 1993	fino a 9.000 da 9.001 a 11.000 oltre 11.000 lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.816 (482) 3.168 (542) 3.873 (662) 2.042 (349)	2.416 (482) 2.718 (542) 3.323 (662) 1.752 (349)
1° gennaio 1994	fino a 9.340 da 9.341 a 11.410 oltre 11.410 lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.922 (500) 3.288 (562) 4.017 (687) 2.119 (362)	2.507 (500) 2.821 (562) 3.446 (687) 1.818 (362)
1° gennaio 1995	fino a 9.780 da 9.781 a 11.950 oltre 11.950 lavoro superiore a 24 ore settimanali	3.059 (523) 3.443 (589) 4.207 (719) 2.222 (380)	2.625 (523) 2.954 (589) 3.609 (719) 1.906 (380)
1° ottobre 1995	fino a 9.780 da 9.781 a 11.950 oltre 11.950 lavoro superiore a 24 ore settimanali	3.111 (540) 3.502 (609) 4.279 (744) 2.259 (392)	2.677 (540) 3.013 (609) 3.681 (744) 1.943 (392)
1° gennaio 1996	fino a 10.310 da 10.311 a 12.600 oltre 12.600 lavoro superiore a 24 ore settimanali	3.280 (570) 3.691 (641) 4.511 (783) 2.385 (415)	2.822 (570) 3.176 (641) 3.881 (783) 2.052 (415)
1° gennaio 1997	fino a 10.720 da 10.721 a 13.100 oltre 13.100 lavoro superiore a 24 ore settimanali	3.408 (592) 3.839 (667) 4.691 (815) 2.477 (430)	2.980 (592) 3.356 (667) 4.101 (815) 2.166 (430)
1° gennaio 1998	fino a 10.910 da 10.911 a 13.330 oltre 13.330 lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.281 (506) 2.569 (570) 3.138 (696) 1.657 (367)	1.845 (506) 2.078 (570) 2.539 (696) 1.340 (367)
1° gennaio 1999	fino a 11.110 da 11.111 a 13.570 oltre 13.570 lavoro superiore a 24 ore settimanali	2.323 (515) 2.616 (580) 3.195 (709) 1.688 (374)	1.929 (515) 2.171 (580) 2.652 (709) 1.401 (374)

QUANDO SI VERSA

1. **Con scadenza trimestrale:** normalmente, i contributi si pagano a 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.

2. **Quando cessa il rapporto di lavoro:** il versamento si fa entro 10 giorni dal licenziamento.

Esempio: il lavoratore cessa dal servizio il 25 ottobre; il versamento dei contributi deve essere fatto tra il 26 ottobre ed il 4 novembre.

3. **Quando il lavoratore fa domanda di pensione e continua a lavorare:** il versamento si fa l'ultimo giorno di calendario del mese in cui è stata presentata la domanda. Naturalmente, siccome il lavoratore continua a prestare servizio, alla normale scadenza trimestrale saranno versati i contributi per il resto del trimestre.

Esempio: 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:

Attenzione: il pagamento dei contributi non può essere fatto né prima né dopo i termini indicati sopra.

Se l'ultimo giorno utile per il versamento coincide con la domenica o con una festività, lo stesso è prorogato al giorno successivo non festivo.

E' bene ricordare che 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 rilasciati dall'INPS, strutturati in 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 relativi al lavoratore domestico riportati sul frontespizio del blocchetto dei bollettini.

Il frontespizio è, infatti, diviso in due cartoline: la prima riporta i dati del datore di lavoro e può essere da questi utilizzata per la richiesta di un nuovo fascicolo di bollettini o per chiedere la correzione di dati anagrafici inesatti o segnalare la variazione dell'indirizzo (è necessario apporre data e firma); la seconda riporta i dati del lavoratore e anche in questo caso la cartolina dovrà essere restituita qualora l'interessato accerti discordanze o incompletezza nei dati anagrafici riportati ovvero nell'eventualità che l'indirizzo indicato abbia subito delle variazioni (è necessario apporre data e firma).

La rettifica dovrà essere effettuata contrassegnando l'apposita casella (richiesta variazione dati) e trascrivendo il dato esatto nella relativa casella. Quanto detto vale anche nel caso di dato mancante.

Il cognome, il nome ed il cognome acquisito dovranno essere trascritti omettendo l'indicazione dei titoli onorifici, di studio e di qualsiasi altra natura.

Un servizio aggiuntivo

In caso di necessità gli sportelli INPS abilitati possono provvedere al rilascio immediato di un bollettino di versamento completo dei dati del datore di lavoro e del lavoratore.

A richiesta, inoltre, è possibile ottenere (sempre in tempo reale) un bollettino contenente anche tutti gli altri dati necessari alla compilazione, sempre che il richiedente sia in grado di fornire tali informazioni all'operatore.

COME SI COMPILA IL BOLLETTINO

Nel blocchetto sono inserite le istruzioni per la corretta compilazione dei bollettini. Per facilitare comunque il datore di lavoro nelle indicazioni dei dati richiesti, pubblichiamo il facsimile di un bollettino con le istruzioni per la sua compilazione attraverso un esempio concreto tenendo presente che **il bollettino inviato dall'INPS reca già prestampati i dati del datore di lavoro, indirizzo, codice fiscale e codice INPS.**

Esempio:

L'importo dei contributi da versare - relativamente al 1° trimestre 1999 - per un lavoratore domestico appartenente all'unione europea, che svolga un'attività di 24 ore settimanali con una retribuzione oraria complessiva di 12.000 lire, è di 798.720 lire e si ottiene moltiplicando il n° di ore settimanali per il n° di settimane contenute nel trimestre e per il contributo orario corrispondente alla retribuzione oraria di 12.000 lire:

$$24 \times 13 \times 2.560 = 798.720 \text{ lire}$$

(l'importo ottenuto dev'essere sempre arrotondato alle dieci lire per eccesso o per difetto).

L'importo ottenuto applicando il calcolo del precedente esempio 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. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro è obbligatorio indicare la data di tale evento. E' 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.

Attenzione

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.

I 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 c'è una modifica salariale che comporta la variazione della classe di versamento dei contributi (ad esempio: dalla seconda alla terza).

Il caso ricorre anche nella ipotesi in cui il lavoratore - che svolge un lavoro settimanale superiore alle 24 ore - per qualche settimana lavori per un numero inferiore.

Ciò comporta - in base alla tabella contributiva introdotta dalla legge dal 16 maggio 1993 in poi - 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.

CONTRIBUTI SETTIMANALI

I contributi che il datore di lavoro versa confluiscono sulla posizione assicurativa 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 risultino denunciate almeno 24 ore.

L'operazione di trasformare i contributi in settimanali è dovuta al fatto che l'INPS per legge deve determinare il diritto alle prestazioni solo in base al numero dei contributi settimanali.

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 potrà accreditare non più i 52 contributi settimanali compresi nell'anno bensì 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 otto ore presso un'altra, avrà comunque la copertura assicurativa per l'intero anno, avendo in pratica lavorato sempre 24 ore a settimana.

LE PRESTAZIONI

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 il requisito dei 35 anni di contribuzione cumulato con l'età anagrafica prevista dalle norme in vigore oppure di anzianità contributiva per la quale si prescinde dall'età anagrafica:

per gli anni 1999 e 2000 l'età richiesta è di 55 anni, mentre l'anzianità contributiva per poter andare in pensione pur non avendo l'età richiesta è di 37 anni;

nel 2001 si potrà andare in pensione a 56 anni e a partire dal 2002 ne occorreranno 57, secondo la seguente tabella:

anno	età anagrafica e anzianità contr.va	solo anzianità contr.va
1998	54 e 35	36
1999	55 e 35	37
2000	55 e 35	37
2001	56 e 35	37
2002	57 e 35	37
2003	57 e 35	37
2004	57 e 35	38
2005	57 e 35	38
2006	57 e 35	39
2007	57 e 35	39
2008	57 e 35	40

- **pensione di vecchiaia**, la quale spetta ai lavoratori che abbiano maturato i requisiti di età anagrafica e contributivi previsti dalle norme in vigore:

per il 1999, a partire da luglio, è richiesto il requisito contributivo di 988 settimane (19 anni) e anagrafico di 64 anni per gli uomini e 59 anni per le donne;

dal gennaio 2001 in poi occorreranno 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 e 60 anni di età se uomini o 55 anni se donne) 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 avere diritto al quale 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 - che decorre dal mese successivo a quello di presentazione della domanda - 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; non è reversibile ai superstiti;

- **pensione di inabilità**, per i lavoratori con infermità fisica o mentale, accertata dai medici dell'INPS, tale da provocare un'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi lavoro che siano in possesso di 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 iscritti negli elenchi degli operai agricoli e dei lavoratori autonomi o in albi professionali;

- **pensione ai superstiti o di reversibilità**, la quale spetta - sempre che il defunto fosse 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 e 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, non titolari di pensione e a carico del defunto; ai **fratelli celibi e alle sorelle nubili**, in mancanza di coniuge, figli e genitori, inabili, non pensionati e a carico del defunto;

- **indennità di disoccupazione**, che spetta ai lavoratori che siano stati licenziati, 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 due anni di assicurazione e almeno 78 giornate di lavoro effettive nell'anno precedente (requisiti ridotti);

- **indennità di maternità**, che spetta alle lavoratrici che abbiano un rapporto di lavoro in essere con diritto a retribuzione per i due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla data effettiva;

- **assegno per il nucleo familiare**, quando il reddito complessivo per l'intero nucleo familiare non supera il limite stabilito dalla legge per l'anno in corso e almeno il 70 % di tale reddito è costituito da redditi derivanti da lavoro dipendente;

- **indennità tubercolari**, che sono pagate ai lavoratori (o ai suoi familiari) malati di tubercolosi e con almeno un anno di contributi (52 settimane) in tutta la vita lavorativa;

- **cure termali**, per i lavoratori con almeno cinque anni di assicurazione e tre di contribuzione nel quinquennio precedente la domanda.

A CARICO DELL'INAIL

(per infortunio sul lavoro o malattia professionale):

- indennità per inabilità temporanea assoluta;
- rendita per inabilità permanente;
- rendita ai superstiti in caso di morte;
- altre prestazioni economiche per casi particolari;
- fornitura di protesi e presidi ortopedici;
- cure idrofangotermali e climatiche;
- cure ambulatoriali in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale.

(vedere capitolo dedicato all'infortunio)

A CARICO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE:

- **assistenza sanitaria** (medica, farmaceutica, ospedaliera, ambulatoriale, specialistica, ecc.). Con le attuali norme di legge non spetta l'indennità economica di malattia.

LA MALATTIA

Se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non paga alcuna indennità. Infatti, il contributo versato all'INPS assicura le prestazioni sanitarie e farmaceutiche, ma non il diritto all'indennità di malattia, a differenza di quanto accade per la generalità degli altri lavoratori.

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 di servizio, fino a due anni;
- **180 giorni**, se l'anzianità di servizio supera i due anni.

Se il rapporto di lavoro è **inferiore alle 25 ore settimanali**, il diritto alla conservazione del posto sarà di:

- **8 giorni**, per anzianità da tre a sei mesi;
- **10 giorni**, per anzianità da sei mesi a due anni;
- **15 giorni**, se l'anzianità supera i due anni.

Oltre alla conservazione del posto di lavoro, è garantito 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, non compete nella retribuzione l'indennità di vitto e alloggio.

L'INFORTUNIO

Se il lavoratore resta vittima di un infortunio in occasione dello svolgimento del lavoro domestico, il datore di lavoro, dopo aver assicurato al lavoratore il trasporto per il soccorso medico di urgenza, 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 occorre fare nessuna denuncia: infatti, per i primi tre giorni 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 **Prest. 5 – L.O. “denuncia di infortunio”**, 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 da allegare alla denuncia stessa. Analoga denuncia va presentata, sempre entro due giorni, anche all'autorità di Pubblica Sicurezza. Nel caso che l'inabilità per la quale inizialmente il medico aveva emesso una prognosi fino a tre giorni si prolunghi, il termine per la denuncia di infortunio **decorre dal quarto giorno**;
- se si tratta di infortunio che ha provocato la morte o per il quale è previsto il pericolo di morte, la denuncia all'INAIL va fatta **per telegrafo o a mezzo fax entro 24 ore**.

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

- generalità del datore di lavoro e dell'infortunato; rispettivi codici fiscali e recapiti; codice assegnato ai fini del versamento dei contributi;
- giorno e ora dell'infortunio; data di abbandono del lavoro;

- cause e circostanze dell'infortunio; nominativo degli eventuali testimoni; natura e sede anatomica della lesione.

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

- durata normale della settimana di lavoro e la misura della retribuzione oraria sulla quale si versano i contributi 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, ovviamente, vanno controfirmati dal lavoratore.

CHE COSA SPETTA AL LAVORATORE

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

A CARICO DELL'INAIL

In caso di infortunio sul lavoro, l'INAIL fornisce:

Prestazioni economiche

Indennità per inabilità temporanea assoluta

A decorrere dal quarto giorno successivo a quello dell'infortunio e fino alla guarigione clinica, è erogata un'indennità giornaliera, compresi 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.

Rendita diretta per inabilità permanente

Quando dall'infortunio derivi un'inabilità permanente, intesa come perdita o riduzione della capacità lavorativa generica, superiore al 10%, spetta una "rendita diretta" a decorrere dal giorno successivo alla guarigione clinica. La rendita è calcolata in base alla retribuzione convenzionale annua, è direttamente proporzionale al grado di inabilità riconosciuto ed è aumentata di un ventesimo per ogni familiare a carico. La rendita diretta è esente da tassazione IRPEF, è percepita per intero indipendentemente dallo svolgimento dell'attività lavorativa ma può generare forme di incumulabilità con le prestazioni per invalidità erogate dall'INPS e dal Ministero dell'Interno. La rendita è erogata direttamente dall'INAIL dopo l'accertamento del grado di inabilità e può essere rivalutata annualmente in caso di una variazione superiore al 10% della retribuzione media giornaliera.

Rendita ai superstiti e assegno in caso di morte

Quando l'infortunio causa la morte, 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 generare forme di incumulabilità 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. Entrambe le prestazioni possono essere rivalutate annualmente come avviene per la rendita diretta.

Altre prestazioni economiche erogate

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%).

Prestazioni sanitarie

Al lavoratore domestico infortunato, le prestazioni sanitarie sono erogate dalle strutture del Servizio Sanitario Nazionale (ASL), come per la generalità dei cittadini.

L'INAIL, tuttavia, fornisce, in caso di infortunio o malattia professionale:

- Cure ambulatoriali con proprie strutture operanti nelle Sedi dell'INAIL in regime di convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale;
- Protesi e presidi quando l'inabilità causata dall'infortunio richiede la fornitura di protesi e di altri mezzi tecnologici indispensabili per una normale vita di relazione;
- Cure idrofangotermali e soggiorni climatici possono essere usufruite su prescrizione del medico dell'INAIL nei limiti posti dalla normativa vigente.

A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Come abbiamo visto, l'INAIL comincia a pagare 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 fruisca, mentre per ciascuno dei successivi tre giorni spetta il 60% della retribuzione stessa.

Ovviamente la quota 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.

CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Il contratto collettivo di lavoro domestico stabilisce che il lavoratore infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di:

- **10 giorni**, in caso di anzianità di lavoro fino a sei mesi;
- **45 giorni**, con un'anzianità da sei mesi fino a due anni;
- **180 giorni**, per anzianità oltre i due anni.

L'anzianità è da intendersi maturata presso la stessa famiglia.

Se però il rapporto di lavoro non raggiunge le 25 ore settimanali i periodi si riducono a:

- **8 giorni**, per anzianità da tre a sei mesi;
- **10 giorni**, per anzianità fino a due anni;
- **15 giorni**, per anzianità oltre i due anni.

LA MATERNITA'

Quando la lavoratrice domestica è incinta scattano le garanzie che le norme pongono a tutela della maternità. La lavoratrice ha diritto a conservare il posto di lavoro, a non lavorare e ad avere parte della retribuzione.

Niente licenziamento.

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.

Assenza obbligatoria.

La lavoratrice non può lavorare nei seguenti periodi:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) durante il periodo che va dalla data presunta a quella effettiva del parto;
- c) 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, da parte dell'INPS, pari all'80 % del salario convenzionale sul quale sono versati i contributi orari. La paga giornaliera sulla quale si commisura tale indennità, è pari alla sesta parte della media delle retribuzioni convenzionali settimanali, relativa ai periodi compresi nei 24 mesi (2 anni) anteriori all'inizio dell'assenza per parto.

Nel calcolo dell'indennità valgono solo i periodi di lavoro svolti come lavoro domestico e non anche eventuali attività contemporanee svolte in differenti settori di lavoro.

Requisito contributivo.

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:

- 1) nei 24 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati (o dovuti) 52 contributi settimanali, anche se relativi a settori diversi da quello del lavoro domestico;
- 2) in alternativa, nei 12 mesi anteriori all'inizio dell'assenza obbligatoria risultano versati (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, il quale è esonerato dall'anticipare le somme per poi chiederle a rimborso.

La lavoratrice domestica non ha diritto all'assenza facoltativa per maternità, che è esercitata in via volontaria al termine dell'assenza obbligatoria e che dura per un massimo di sei mesi, in ogni caso fino ad un anno di età del bambino.

LA FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro può cessare per libera volontà del lavoratore e del datore di lavoro. Deve però essere osservato l'obbligo di dare il **preavviso** all'altra parte nei seguenti termini. 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: un **mese**.

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 **un mese**, sino a un anno di anzianità e di **due mesi** 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 tratterà dalla liquidazione l'importo equivalente alla retribuzione di tale periodo.

Il pagamento del periodo di preavviso è dovuto anche nel caso che il datore di lavoro esoneri il lavoratore dall'effettuare le prestazioni, purché si tratti di licenziamento non disciplinare.

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.).

Vediamo ora gli adempimenti che deve svolgere il datore di lavoro quando cessa il rapporto di lavoro con il lavoratore all'INPS domestico:

- comunicare entro cinque giorni la cessazione del rapporto di lavoro alla Sezione circoscrizionale per l'impiego. Se il lavoratore è extra comunitario, analoga comunicazione va fatta entro 24 ore anche alla Questura;
- riconsegnare al lavoratore domestico il libretto di lavoro;
- se il lavoratore era convivente, comunicare all'anagrafe comunale che egli non convive più con la famiglia del datore di lavoro;
- versare all'INPS i contributi dovuti per l'ultimo periodo di lavoro, indicando la data di cessazione dell'attività nell'apposito spazio del bollettino di versamento;
- pagare al lavoratore le somme dovute per fine rapporto.

Attenzione: il versamento dei contributi all'INPS va effettuato **entro 10 giorni** dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Scaduto tale termine, si pagano le sanzioni civili previste per il ritardato versamento.

RIMPATRIO GRATUITO

Quando il lavoratore domestico extra comunitario decide di tornarsene al paese d'origine, ma non ha i soldi per pagarsi il biglietto, le spese da affrontare sono a carico dell'INPS. basta fare una domanda a tale proposito (con il modulo RIMP/1) e l'Ente di previdenza tramite l'intervento attivo dell'O.I.M. (Organizzazione Internazionale per le Migrazioni) provvede a rilasciare il biglietto di ritorno.

Le spese sono a carico del Fondo di garanzia che è alimentato dai contributi versati dagli stessi lavoratori extra comunitari, che infatti sono soggetti ad un'addizionale dello 0,50 % (rispetto ai valori assegnati ai lavoratori domestici italiani e della UE).

Per ottenere dall'INPS il biglietto occorre rispettare alcune condizioni.

A - Innanzi tutto l'interessato deve dimostrare di essere "povero" e tale stato deve essere verificato dalle autorità di pubblica sicurezza che concedono a tale proposito una specie di "visto".

B - Occorre essere residenti in Italia all'atto della presentazione della domanda e in regola con le norme sull'ingresso e sul soggiorno.

C - L'INPS paga il biglietto relativo al mezzo di trasporto di cui l'interessato intende servirsi (aereo, nave, treno o altro mezzo pubblico). Il biglietto è pagato anche per trasportare in patria la salma del lavoratore deceduto ; nessun beneficio spetta però ai familiari che dovessero accompagnare la salma.

D - Con la domanda occorre esibire il passaporto e una dichiarazione del datore di lavoro che comprovi il rapporto di lavoro (in mancanza bastano anche le copie dei bollettini postali di versamento dei contributi).

La lettera con cui l'INPS accoglie la domanda di pagamento del rientro è inviata anche all'O.I.M., di modo che tali uffici possano prendere

immediato contatto con il lavoratore per fornire le necessarie istruzioni e i biglietti di viaggio.

FONDO NAZIONALE PER LE POLITICHE MIGRATORIE

Dal 1° gennaio 2000 il Fondo per il rimpatrio gestito dall'INPS sarà abolito.

Sarà invece istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri il Fondo nazionale per le politiche migratorie, previsto dalla nuova legge sull'immigrazione e destinato al finanziamento di iniziative adottate da Stato, regioni, provincie e comuni a favore dei lavoratori immigrati, in relazione ad attività culturali, formative, informative, di integrazione e di promozione di pari opportunità.

RIMBORSO DEI CONTRIBUTI

I lavoratori domestici appartenenti a Paesi stranieri con i quali non esistono accordi internazionali in materia di sicurezza sociale, che cessano di lavorare e lasciano l'Italia, possono chiedere la restituzione dei contributi versati in loro favore qualora questi non diano diritto a prestazioni pensionistiche.

Per avere diritto al rimborso i lavoratori in questione devono essere in possesso del permesso di soggiorno e di regolare posizione assicurativa, secondo le vigenti disposizioni di legge.

Il rimborso riguarda i soli contributi effettivamente versati e sarà effettuato presso una banca estera. L'importo è comprensivo degli interessi previsti dalla legge vigente.

IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Quando il lavoratore domestico se ne va, per licenziamento o per dimissioni, 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 cui si riferisce il servizio. Occorre distinguere tre periodi, cui corrispondono tre diverse modalità di determinazione 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**.

LIQUIDAZIONE FRAZIONATA

Il TFR deve essere pagato soltanto a fine rapporto o può essere pagato un po' alla volta, anno per anno?

La legge consente che il TFR sia pagato ogni anno a condizione che il lavoratore sia d'accordo; se invece non vuole, il datore di lavoro non può decidere autonomamente di anticipare il momento del pagamento.

Analogamente, se il lavoratore chiede il pagamento anticipato, occorre che il datore di lavoro sia d'accordo.

Altrimenti il TFR rimane bloccato e il lavoratore potrà ottenerlo solo dopo almeno otto anni di servizio: in questo caso infatti la legge concede che sia pagato un anticipo pari al 70 % di quanto già maturato.

IL CALCOLO DEL TFR

A) 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, per i periodi fino al 21 maggio 1974;
- 10 giorni, dal 22 maggio 1974 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.

B) 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.

C) Terzo periodo (dal 1° gennaio 1990 in poi).

Da questa data scompare la distinzione tra operai e impiegati.

Anche i primi ottengono la buonuscita piena, senza riduzioni.

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 1998 è costituito dal TFR accantonato al 31/12/1997 rivalutato al 31/12/1998, e dalla quota di trattamento maturata nel corso del 1998. 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	1983	11,064777
Dicembre	1984	8,097845
Dicembre	1985	7,935643
Dicembre	1986	4,760869
Dicembre	1987	5,319444
Dicembre	1988	5,596916
Dicembre	1989	6,387217
Dicembre	1990	6,280239
Dicembre	1991	6,032967
Dicembre	1992	5,068057
Dicembre	1993	4,491336
Dicembre	1994	4,542452
Dicembre	1995	5,851768
Dicembre	1996	3,422172
Gennaio	1997	0,267993
Febbraio	1997	0,464490
Marzo	1997	0,660987
Aprile	1997	0,857483
Maggio	1997	1,196973
Giugno	1997	1,321973
Luglio	1997	1,446973
Agosto	1997	1,571973
Settembre	1997	1,839967
Ottobre	1997	2,179457
Novembre	1997	2,518947
Dicembre	1997	2,643947
Gennaio	1998	0,336268
Febbraio	1998	0,672535
Marzo	1998	0,797535
Aprile	1998	1,063380
Maggio	1998	1,329225
Giugno	1998	1,524648
Luglio	1998	1,649648
Agosto	1998	1,845070
Settembre	1998	2,040493
Ottobre	1998	2,306338
Novembre	1998	2,501761
Dicembre	1998	2,626761

Gennaio	1999	0,194380
Febbraio	1999	0,458141
Marzo	1999	0,721901
Aprile	1999	1,124422
Maggio	1999	1,388182
Giugno	1999	1,513182
Luglio	1999	1,776943
Agosto	1999	1,901943

**COME SI APPLICA LA
RIVALUTAZIONE**

La quota annuale del TFR dev'essere rivalutata con il coefficiente indicato nel mese di dicembre dell'anno successivo.

Esempio: il TFR maturato nell'anno 1994 ha come rivalutazione il coefficiente di dicembre 1995 (5,851768).

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.

Un facile esempio potrà servire a chiarire meglio il procedimento di calcolo del TFR per un determinato periodo di lavoro.

ESEMPIO DI CALCOLO DEL TFR

Prendendo in esame un rapporto di lavoro iniziato il 1° gennaio 1994 e cessato il 31 luglio 1998, con una retribuzione complessiva mensile di 1,5 milioni di lire (che, al solo scopo di semplificare l'esempio, supponiamo non subisca variazioni negli anni), occorre procedere nel seguente modo:

Calcolo TFR:

£/mese 1.500.000 x 13 mensilità = 19.500.000 £/anno

£ 19.500.000 : 13,5 = £ 1.445.000 TFR

Rivalutazione:

Anno	TFR	+	TFR anno precedente rivalutato	= Totale	x % (indice rivalutazione)	=
1994	1.445.000	+	-	= 1.445.000	x 5,851768	= 1.529.558
1995	1.445.000	+	1.529.558	= 2.974.558	x 3,422172	= 3.076.352
1996	1.445.000	+	3.076.352	= 4.521.352	x 2,643947	= 4.521.355
1997	1.445.000	+	4.521.355	= 5.966.355	x 1,649648	= 6.064.779
1998	842.600	+	6.064.779	= 6.907.379		

(Per il 1998, dato che il rapporto di lavoro è cessato a luglio, si considera nel calcolo solo il periodo gennaio-luglio).

L'importo finale di £ 6.907.379 così calcolato rappresenta il TFR totale spettante al lavoratore per il periodo di servizio considerato nell'esempio (il TFR calcolato per lo stesso anno nel quale avviene la liquidazione non è soggetto a rivalutazione, in quanto quest'ultima opera solo sulle somme accantonate per gli anni precedenti)