

Il lavoro domestico





Premessa

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

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

A queste e a numerose altre domande risponde questa guida che ha funzione esclusivamente divulgativa e che non può in ogni caso costituire fonte di diritto. Per una conoscenza più completa della normativa che regola la materia, si rinvia alle leggi vigenti e alle disposizioni contenute nelle circolari dell'Istituto.

www.inps.it

Chi sono

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

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

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 esempio, i domestici che svolgono contemporaneamente lavori di pulizia degli stabili condominiali oppure sono occupati presso un'industria);
- anche se di nazionalità straniera;
- anche se pensionati.

L'assunzione



Per assumere un lavoratore domestico, il datore di lavoro deve attenersi ad una precisa procedura, stabilita dalle leggi e dalle circolari del Ministero del Lavoro.

La procedura da seguire è diversa a seconda che il lavoratore provenga da paesi dell'Unione Europea o da paesi extracomunitari.

Lavoratore italiano o dell'Unione Europea

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

Lavoratore extracomunitario

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

Se il lavoratore si trova in Italia, l'assunzione avviene con le modalità previste per i lavoratori domestici italiani e comunitari.

Se il lavoratore si trova all'estero, prima che arrivi 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.

Nella domanda il datore di lavoro deve:

- assicurare una retribuzione mensile non in-

feriore a 439 euro, con condizioni normative e retributive uguali a quelle stabilite per i lavoratori italiani;

- dimostrare di possedere un reddito familiare annuo non inferiore a quanto stabilito dalla legge per l'anno in corso. Per il 2003 tale reddito è di almeno 48.380,73 euro per il tempo pieno, e 42.183,25 euro per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- assicurare la disponibilità di un alloggio adeguato;
- impegnarsi a comunicare la cessazione del rapporto di lavoro entro cinque giorni all'Ufficio Provinciale del Lavoro;
- garantire le spese di viaggio per il rientro del lavoratore al Paese di origine.

Verificata l'esistenza dei requisiti reddituali e delle condizioni contrattuali, l'Ufficio del Lavoro rilascia l'autorizzazione.

Una volta ottenuta l'autorizzazione, il datore di lavoro deve chiedere un nullaosta 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. L'autorizzazione è revocata se non viene utilizzata entro sei

mesi dalla data del rilascio.

Una volta arrivato in Italia, il lavoratore, entro otto giorni, deve chiedere alla Questura il permesso di soggiorno per motivi di lavoro. Dovrà anche chiedere all'Ufficio delle imposte il rilascio del codice fiscale, necessario per l'iscrizione all'Inps.

Il datore di lavoro deve, prima possibile, denunciare l'assunzione all'Inps di zona.

Le categorie



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

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

1ª categoria: vi appartengono coloro che, con piena autonomia e responsabilità, si occupano dell'andamento della casa per esplicito incarico del datore di lavoro, o comunque svolgono mansioni per le quali occorre un'elevata competenza professionale (*ad esempio, addetto alla compagnia, istitutore, puericultrice, governante, direttore di casa, maggiordomo, capocuoco o chef, infermiere diplomato generico, assistente geriatrico*).

2ª categoria: vi appartengono coloro che svolgono mansioni relative alla vita familiare con la necessaria e specifica capacità professionale (*ad esempio, assistente all'infanzia o baby sitter, autista, cuoco, cameriere, guardarobiere, addetto alla stiratura, custode o portinaio di ville o case private*) con una anzianità di servizio di almeno 14 mesi, e ogni altro lavoratore che non rientra nella prima super, nella prima o nella terza categoria.

3ª categoria: vi appartengono i lavoratori

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

Categorie particolari

Sono da considerare a tutti gli effetti lavoratori domestici:

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

La denuncia di assunzione

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

La domanda va fatta sull'apposito modulo LD09 e va presentata nel più breve tempo possibile, comunque entro il decimo giorno successivo alla scadenza del trimestre solare nel corso del quale è avvenuta l'assunzione (*un lavoratore assunto nel corso del trimestre luglio-settembre deve essere iscritto entro il 10 ottobre*).

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

Le scadenze per la 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 con-

fronti del datore di lavoro.

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

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

DA RICORDARE

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

Come si compila il modulo LD09

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 sulle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, alle quali occorre fornire precise risposte (orario settimanale, vitto e alloggio, eventuale parentela con il lavoratore ecc.).

La denuncia di assunzione



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.

La ricevuta della presentazione della domanda che l'Inps rilascia agli sportelli, può essere utilizzata dal lavoratore come documento provvisorio per l'iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale.

Come si presenta la denuncia

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

Per le denunce presentate direttamente allo sportello, è necessario esibire un documento di riconoscimento in corso di validità (carta di identità, passaporto, patente di guida, tessera postale ecc.) del datore di lavoro e del lavoratore. Per i lavoratori non appartenenti all'Unione Europea occorre esibire inoltre il permesso di soggiorno aggiornato e in corso di validità oppure, in caso di chiamata nominativa, l'autorizzazione rilasciata dal Ministero del

Lavoro. Per le denunce presentate da terze persone la documentazione descritta deve essere sempre esibita in originale.

Per le denunce inoltrate per posta la documentazione deve essere allegata in fotocopia. Per le denunce presentate tramite internet o InpsInforma, i documenti, se necessario, saranno richiesti successivamente dai nostri uffici.

DA RICORDARE

In tutti i casi di assunzione di lavoratori stranieri, il datore di lavoro deve comunicare notizia, entro 48 ore, all'autorità di Pubblica Sicurezza. Se il lavoratore è convivente, la segnalazione deve essere effettuata entro 24 ore dall'inizio effettivo del rapporto di lavoro.

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

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

Il contratto

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

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

Tale obbligo non trova applicazione nei rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore a un mese, e il cui orario non superi le otto ore settimanali nonchè 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 (prima e prima super), mentre dura otto giorni per tutti gli altri.

I documenti

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

Per tutti i lavoratori

- la carta d'identità o altro documento equivalente ed eventuali diplomi o attestazioni professionali specifici;
- la tessera sanitaria aggiornata rilasciata gratuitamente dalla Azienda Sanitaria Locale (A.S.L.) di residenza;
- il codice fiscale che dovrà essere comunicato all'Inps sul modello LD09 al momento della denuncia e dei versamenti contributivi.

Per i lavoratori minorenni

In aggiunta ai documenti indicati sopra, vanno presentati:

- la 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;
- il certificato di idoneità al lavoro (da allegare al libretto di lavoro) rilasciato a seguito di visita medica preventiva effettuata dall'Ufficiale sanitario.



Il contratto

Per i lavoratori stranieri

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

Obblighi fiscali

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

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

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

Il lavoro domestico

La retribuzione

Le 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.

Questa tabella evidenzia gli importi calcolati per l'anno 2005.

Retribuzioni minime dal 1° gennaio 2005		
Lavoratori conviventi a tempo pieno		
1° livello super	Retribuzione mensile	766,686
1° livello	Retribuzione mensile	683,629
2° livello	Retribuzione mensile	555,839
3° livello	Retribuzione mensile	425,100
Conviventi a tempo parziale (25 h settiman.)		
1° livello super	Retribuzione mensile	440,859
1° livello	Retribuzione mensile	408,885
2° livello	Retribuzione mensile	351,396
3° livello	Retribuzione mensile	287,501
Lavoratori non conviventi		
1° livello super	Retribuzione oraria	5,786
1° livello	Retribuzione oraria	5,296
2° livello	Retribuzione oraria	4,391
3° livello	Retribuzione oraria	3,206
Assistenza notturna (dalle 20.00 alle 8.00)		
1° livello super	Retribuzione mensile	881,666
1° livello	Retribuzione mensile	798,608
2° livello	Retribuzione mensile	638,876
Presenza notturna (dalle 21.00 alle 8.00)		
Categoria unica	Retribuzione mensile	511,108

La retribuzione



Il vitto e l'alloggio

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

In termini pratici, si deve moltiplicare il valore convenzionale giornaliero di vitto e alloggio (vedi tabella) per il numero delle giornate in cui il lavoratore ha ricevuto le prestazioni in natura nel corso del mese, e si ottiene così il valore complessivo mensile. Dividendo il risultato per il numero delle ore retribuite nello stesso mese si ottiene la quota da aggiungere alla paga oraria.

Esempio: se un lavoratore domestico ha lavorato 26 giorni nel mese, per un numero complessivo di 170 ore, si moltiplica 4,387 (indennità giornaliera totale di vitto e alloggio) x 26 giorni e il risultato si divide per 170 ore; l'importo ottenuto (in questo caso 0,67) rappresenta la quota oraria dell'indennità di vitto e alloggio da aggiungere alla retribuzione oraria, per stabilire l'esatto importo del contributo Inps.

Indennità giornaliera di vitto e alloggio per l'anno 2005

Pranzo	1,531
Cena	1,531
Alloggio	1,325
Totale	4,387

Il valore convenzionale del vitto e dell'alloggio è stabilito da un'apposita Commissione nazionale presso il Ministero del Lavoro, ma può essere aggiornato provincia per provincia da ciascuna Commissione provinciale presso la Prefettura.

La tredicesima mensilità

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

Così, ad esempio, se il lavoratore percepisce una retribuzione di 8 l'ora, la quota oraria di tredicesima è data dalla somma della retribuzione oraria (8) più la quota oraria di vitto e alloggio (0,67), diviso 12.

Si ottiene così un importo di 0,72 l'ora. In conclusione, mettendo insieme i due esempi sopra illustrati, la retribuzione oraria del lavoratore domestico è così determinata:

- paga oraria pattuita 8
- quota oraria del vitto e dell'alloggio (4,387x26:170) 0,67
- quota oraria tredicesima (8,67:12) 0,72
- Totale paga oraria 9,39 (8+0,67+0,72)**

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

Indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, 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 fruire preferibilmente nel periodo giugno-settembre e durante le festività natalizie, tenendo conto delle esigenze della famiglia presso cui si presta servizio.

Durante il periodo di ferie al lavoratore spetta, per ogni giornata, un ventiseiesimo della retribuzione mensile, comprensiva della eventuale indennità sostitutiva per il vitto e per l'alloggio. In caso di retribuzione oraria occorre prendere a riferimento il numero di ore effettuate nel mese precedente e dividerle per 26, ottenendo così il numero di ore equivalente ad un giorno di ferie.

Prendiamo, ad esempio, il caso di un lavoratore che effettua un orario di 12 ore settimanali, e che nel mese immediatamente precedente alle ferie ha lavorato in totale 52 ore (considerando un mese composto da quattro settimane e due giorni). Dividendo il numero delle ore per 26 si ottiene il numero di ore equivalente per ogni giorno di ferie, cioè 2: considerando una retribuzione oraria di 9,39 (vedi esempio precedente), possiamo calcolare che ogni giorno di ferie deve essere retribuito con $9,39 \times 2 = 18,78$.

La retribuzione

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 di licenziamento né durante il periodo di malattia o infortunio.

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

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



I contributi

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

Gli elementi che compongono la paga oraria sono i seguenti:

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 orarie

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

re il contributo orario che corrisponde alla fascia di retribuzione, e all'orario osservato dal lavoratore.



I contributi

Ecco la tabella contributiva relativa al 2004 e 2005.

Periodo da gennaio a dicembre 2004		
Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario	
	Con quota assegno nucleo familiare	Senza quota assegno nucleo familiare
Fino a 6,46 euro	1,24 (0,27)	1,09 (0,27)
Oltre 6,46 e fino a 7,88 euro	1,40 (0,30)	1,23 (0,30)
Oltre 7,88 euro	1,71 (0,37)	1,50 (0,37)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settim.	0,90 (0,20)	0,80 (0,20)

Periodo da gennaio a dicembre 2005		
Retribuzione oraria effettiva	Contributo orario	
	Con quota assegno nucleo familiare	Senza quota assegno nucleo familiare
Fino a 6,59 euro	1,27 (0,28)	1,14 (0,28)
Oltre 6,59 e fino a 8,04 euro	1,43 (0,31)	1,29 (0,31)
Oltre 8,04 euro	1,74 (0,38)	1,57 (0,38)
Orario di lavoro superiore a 24 ore settim.	0,92 (0,20)	0,83 (0,20)

Il contributo della Cassa Unica Assegni Familiari è sempre dovuto. L'esclusione dal 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 tra parentesi costituiscono la quota di contributo a carico del lavoratore.

Quando si versa

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.

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

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

Quando il lavoratore fa domanda di pensione e continua a lavorare: il versamento si fa l'ultimo giorno di calendario del mese in cui è stata presentata la domanda. Dal momento che 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.

DA RICORDARE

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

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

Dopo il primo invio di bollettini, in seguito alla presentazione della denuncia di assunzione, l'Inps provvede a fornire i successivi solo su richiesta del datore di lavoro: tale richiesta può essere inoltrata direttamente agli uffici Inps; per telefono chiamando InpsInforma al numero 16464 oppure utilizzando l'apposito servizio on line sul sito www.inps.it.

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. Tali bollettini sono formati da tre sezioni di cui una perviene all'Inps, una seconda è trattenuta quale ricevuta del versamento dal datore di lavoro e l'ultima dev'essere consegnata al lavoratore. Prima di usare i bollettini per il versamento, è



I contributi

indispensabile che il datore di lavoro controlli l'esattezza dei suoi dati anagrafici e di quelli del lavoratore domestico: eventuali variazioni o correzioni anagrafiche devono essere inoltrate per posta alla sede Inps competente per territorio, oppure tramite InpsInforma al numero 16464 o direttamente presso gli sportelli Inps. Il cognome, compreso quello acquisito, e il nome dovranno essere trascritti omettendo l'indicazione dei titoli onorifici, di studio e di qualsiasi altra natura.

Bollettini agli sportelli

In caso di necessità, gli sportelli degli uffici Inps possono provvedere al rilascio immediato di un bollettino di versamento completo dei dati del datore di lavoro e del lavoratore.

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 inviato a casa è inserito un foglio di istruzioni per la corretta compilazione dei bollettini. Per facilitare comunque il datore di lavoro nelle indicazioni dei dati richiesti, si forniscono le istruzioni per la compilazione

attraverso un esempio concreto tenendo presente che il bollettino inviato dall'Inps reca già prestampati i dati del datore di lavoro, indirizzo, codice fiscale e codice Inps.

Esempio:

L'importo dei contributi da versare - relativamente al 1° trimestre 2004 - per un lavoratore domestico che svolga un'attività di 24 ore settimanali con una retribuzione oraria complessiva di 6 euro, è di 386,88 euro; si ottiene moltiplicando il numero di ore settimanali per il numero di settimane contenute nel trimestre e per il contributo orario corrispondente alla retribuzione oraria di 6 euro:

$$24 \times 13 \times 1,24 = 386,88 \text{ euro}$$

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.

DA RICORDARE

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

È necessario infine dichiarare se sono state retribuite tutte le settimane del trimestre (e in questo caso è sufficiente annerire la casella S), 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.

DA RICORDARE

Per trimestri di riferimento si intendono i trimestri solari: 1) gennaio, febbraio, marzo; 2) aprile, maggio, giugno; 3) luglio, agosto, settembre; 4) ottobre, novembre, dicembre. Le settimane di ogni trimestre devono essere riferite a ciascun sabato. Le ore successive all'ultimo sabato del trimestre devono essere considerate nel trimestre successivo (ad esempio, nel mese di marzo 2003 l'ultimo sabato è il giorno 29: i contributi dovuti per le ore lavorate domenica 30 e lunedì 31 devono essere pagati con il secondo trimestre 2003).

Quando servono due bollettini

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

I bollettini diventano due, però, nel caso in

cui nel corso del trimestre ci sia una modifica salariale che comporti la variazione della fascia di retribuzione e quindi dell'importo del contributo (ad esempio: dalla seconda che va da 6,30 euro a 7,69 euro, alla terza, oltre 7,69 euro).

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

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

L'accredito dei contributi

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



I contributi

munque retribuite, a condizione che per ciascuna settimana del trimestre risultino denunciate, mediamente, almeno 24 ore.

Nel caso in cui le ore di lavoro settimanali siano inferiori a 24, la legge dispone la proporzionale riduzione del numero dei contributi versati e del relativo periodo assicurato. Per ciò 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 ma soltanto 26 (pari a sei mesi).

Attenzione, però: le 24 ore settimanali possono essere raggiunte anche prestando attività lavorativa presso più datori di lavoro.

Esempio:

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

A cosa si ha diritto

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

A carico dell'Inps:

- **pensione di anzianità**, per coloro che hanno maturato almeno 35 anni di contribuzione e 57 anni di età, oppure una maggiore anzianità contributiva per la quale si prescinde dall'età anagrafica, come indicato in tabella:

Anno	Età anagrafica e anzianità contributiva	Solo anzianità contributiva
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**: spetta ai lavoratori con almeno 57 anni di età e almeno cinque anni di contributi nel sistema contributivo (dal 1996) e ai lavoratori che hanno raggiunto i requisiti di età anagrafica e contributivi previsti dalle norme in vigore per il sistema retributivo, cioè almeno 20 anni di contributi e un'età di 65 anni per gli uomini e di 60 anni per le donne. Mantengono in-

vece i requisiti previsti dalla precedente normativa (15 anni di contributi) i lavoratori che li avevano già maturati alla data del 31 dicembre 1992 e coloro che entro la stessa data sono stati autorizzati alla prosecuzione volontaria;

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

A cosa si ha diritto



a svolgere qualsiasi lavoro. Tali lavoratori devono avere almeno 260 contributi settimanali, pari a 5 anni di contribuzione, di cui almeno 156 (3 anni) versati nei cinque anni che precedono la domanda; è necessario inoltre aver cessato l'attività di lavoro dipendente e non essere iscritto negli elenchi degli operai agricoli, dei lavoratori autonomi o in albi professionali;

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

Quest'ultimi devono essere in possesso di almeno due anni di assicurazione e almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la cessazione del rapporto di lavoro (indennità ordinaria); oppure di due anni di assicurazione e almeno 78 giornate di lavoro effettive nell'anno precedente (requisiti ridotti);

- **indennità di maternità**, che spetta alle lavoratrici per i due mesi precedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla data effettiva;
- **assegno per il nucleo familiare**, quando il reddito complessivo per l'intero nucleo familiare non supera il limite stabilito dalla legge per l'anno in corso. Il 70 % di tale reddito deve essere costituito da redditi derivanti da lavoro dipendente;
- **indennità tubercolari**, che sono pagate ai lavoratori (o ai suoi familiari) malati di tubercolosi in possesso di 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

- 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 idrofangotermaali e climatiche;
- cure ambulatoriali in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale.

A carico del Servizio Sanitario Nazionale:

- **assistenza sanitaria** (medica, farmaceutica, ospedaliera, ambulatoriale, specialistica ecc.). I lavoratori domestici non hanno invece diritto all'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 dà 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 e fino a due anni di servizio;
- **180 giorni**, se l'anzianità di servizio supera i due anni.

Oltre alla conservazione del posto di lavoro, il datore di lavoro deve garantire il pagamento della metà del salario pattuito per i primi tre giorni e del salario intero per i giorni successivi, fino a un massimo di:

- 8 giorni, per anzianità fino a sei mesi;
 - 10 giorni, per anzianità da sei mesi a due anni;
 - 15 giorni, per anzianità superiori a due anni.
- Negli eventuali giorni di ricovero ospedaliero o di degenza presso il datore di lavoro, al lavoratore non spetta l'indennità di vitto e di alloggio.

L'infortunio

Se il lavoratore resta vittima di un infortunio durante lo svolgimento del lavoro domestico, il datore di lavoro, dopo aver adempiuto al dovere civico del primo soccorso, deve osservare le seguenti regole per denunciare l'incidente all'Istituto Nazionale contro gli Infortuni sul Lavoro (Inail):

A cosa si ha diritto



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

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

- le generalità del datore di lavoro e del-

l'infortunato; i rispettivi codici fiscali e recapiti; il codice Inps assegnato per il versamento dei contributi;

- il giorno e l'ora dell'infortunio la data di abbandono del lavoro;
- le cause e le circostanze dell'infortunio; il nome di eventuali testimoni; la natura e la sede anatomica della lesione.

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

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

Questi dati, ovviamente, vanno controfirmati dal lavoratore.

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

- **L'indennità per inabilità temporanea assoluta**

A decorrere dal quarto giorno successivo a quello dell'infortunio e fino alla guarigione

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

- **L'indennizzo per danno biologico**

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

Per gli infortuni avvenuti e le malattie professionali denunciate fino al 24 luglio 2000, quando ne sia derivata una inabilità supe-

riore al 10%, spetta una rendita calcolata in base alla retribuzione convenzionale annua, esente da tassazione Irpef, direttamente proporzionale al grado di invalidità riconosciuto ed aumentata di un ventesimo per ogni familiare a carico.

- **La rendita ai superstiti e l'assegno in caso di morte**

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

DA RICORDARE

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

- un assegno per l'assistenza personale continuativa quando l'inabilità è del 100% e la menomazione riportata è tra quelle previste dalla legge;

A cosa si ha diritto



- *uno speciale assegno continuativo mensile ai superstiti del titolare di rendita per inabilità superiore al 65% deceduto per cause indipendenti dall'infortunio;*
- *un'erogazione integrativa di fine anno ai grandi invalidi (inabilità dall'80% al 100%).*

• Le cure ambulatoriali

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

• Le protesi e i presidi

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

DA RICORDARE

Altre prestazioni sono, invece, a carico del datore di lavoro. L'Inail, infatti, comincia a pagare l'indennità solo dal quarto giorno successivo all'infortunio. A carico del datore di lavoro rimangono il giorno in cui si è verificato l'infortunio e i successivi tre giorni. Per il giorno in cui si è verificato l'infor-

tunio 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 sostitutiva di vitto e alloggio non è dovuta se il lavoratore è ricoverato in ospedale a seguito dell'infortunio oppure continua a risiedere con il datore di lavoro.

La maternità

Quando la lavoratrice domestica è incinta scattano le garanzie a tutela della maternità. Durante il periodo di astensione obbligatoria previsto dalla legge la lavoratrice ha diritto a conservare il posto di lavoro, a non lavorare e ad una indennità sostitutiva della retribuzione. Dall'inizio della gestazione fino al momento della astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice può essere licenziata solo per mancanze gravi che non consentono la prosecuzione del rapporto, nemmeno in via provvisoria. La tutela non è imposta dalla legge ma dal contratto collettivo.

La lavoratrice non può lavorare nei seguenti periodi:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) durante il periodo che va dalla data presun-

- a) 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 pagata dall'Inps, pari all'80 % del salario convenzionale sul quale sono versati i contributi orari. Nel calcolo dell'indennità valgono solo i periodi di lavoro svolti come lavoratrice domestica. 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 a loro carico (o dovuti) 52 contributi settimanali, anche se relativi a settori diversi da quello del lavoro domestico;
- 2) in alternativa, nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'assenza obbligatoria risultano versati a loro carico (o dovuti) almeno 26 contributi settimanali, anche in settori diversi da quello del lavoro domestico.

L'indennità di maternità è pagata direttamente dall'Inps e non dal datore di lavoro. La lavoratrice domestica non ha diritto all'indennità per astensione facoltativa che spetta per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di sei mesi entro il terzo 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, a condizione che si dia regolare preavviso all'altra parte.

Per il rapporto di lavoro superiore a 24 ore settimanali:

- fino a cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre i cinque anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 1 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

che gli sarebbe spettato in tale periodo.

Il pagamento del periodo di preavviso è dovuto anche nel caso in cui il datore di lavoro esoneri il lavoratore dall'effettuare le prestazioni. Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso le mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro (ad es.: furto, grave in-subordinazione ecc.).

DA RICORDARE

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

Il trattamento di fine rapporto

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

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

La liquidazione frazionata

La legge consente che il TFR sia pagato ogni anno a condizione che il lavoratore sia d'accordo; senza il consenso del lavoratore, 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.

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

Il calcolo del TFR

Primo periodo (fino al 31 maggio 1982)

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

Lavoratore domestico a tempo pieno

Devono essere riconosciuti:

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

Lavoratore domestico a servizio ridotto o ad ore

Devono essere riconosciuti:

- 8 giorni, 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.

Il trattamento di fine rapporto



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

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

Non si tiene più conto dei giorni ma si considera la retribuzione complessiva liquidata ogni anno, compresa la tredicesima e l'eventuale indennità sostitutiva di vitto e alloggio. Il risultato si divide per il coefficiente fisso 13,5 e poi si moltiplica per 76,92; dividendo il tutto per 100 si ottiene il TFR dell'anno in questione. Il calcolo è identico per l'anno successivo, e così via.

In pratica si mette da parte per ogni anno una somma che è poi assegnata al lavoratore per fine lavoro.

Se però quest'ultimo ha qualifica impiegatizia non c'è la riduzione al 76,92 % e per stabilire l'importo del TFR basta dividere lo stipendio annuo per il coefficiente 13,5.

Terzo periodo (dal 1° gennaio 1990 in poi)

Per il periodo di lavoro dal 1° gennaio 1990 in poi si divide la retribuzione complessiva annua per 13,5 e si ottiene così la buonuscita di

un anno.

Il calcolo va quindi ripetuto per ogni anno o frazione di esso.

In ogni caso gli accantonamenti annui devono essere rivalutati al tasso stabilito dalla legge di modo che il lavoratore riceva somme che siano, almeno in parte, indicizzate al costo della vita.

La somma spettante a titolo di TFR determinata anno per anno va rivalutata in base ai coefficienti Istat che sono pubblicati ogni mese. La rivalutazione di un anno va determinata applicando il coefficiente rilevato per il mese di dicembre dell'anno successivo.

Così, ad esempio, l'importo spettante nel 2002 è costituito dal TFR accantonato al 31 dicembre 2001 rivalutato al 31 dicembre 2002, e dalla quota di trattamento maturata nel corso del 2002. 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

Gennaio	2001	0,455688
Febbraio	2001	0,845238
Marzo	2001	1,036376
Aprile	2001	1,425926
Maggio	2001	1,749339
Giugno	2001	2,006614
Luglio	2001	2,131614
Agosto	2001	2,256614
Settembre	2001	2,447751
Ottobre	2001	2,771164
Novembre	2001	3,028439
Dicembre	2001	3,219577
Gennaio	2002	0,448276
Febbraio	2002	0,831897
Marzo	2002	1,150862
Aprile	2002	1,469828
Maggio	2002	1,724138
Giugno	2002	1,978448
Luglio	2002	2,168103
Agosto	2002	2,422414
Settembre	2002	2,676724
Ottobre	2002	2,995690
Novembre	2002	3,314655
Dicembre	2002	3,504310
Gennaio	2003	0,439861
Febbraio	2003	0,690806
Marzo	2003	1,067695
Aprile	2003	1,318640

Maggio	2003	1,506612
Giugno	2003	1,694584
Luglio	2003	2,008501
Agosto	2003	2,259446
Settembre	2003	2,573363
Ottobre	2003	2,761335
Novembre	2003	3,075252
Dicembre	2003	3,200252

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 2002 ha come rivalutazione il coefficiente di dicembre 2003 (3,200252). 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.

Il trattamento di fine rapporto



Collana: Le Guide Inps
 Direttore: Annalisa Guidotti
 Testi: Bruno Lodato
 Progetto grafico: Peliti Associati
 Grafico: Valeria Valdiserri
 Illustrazioni: Paolo Cardoni
 Stampa: Tipografia Litografia Spoletina "Del Gallo Editore"

Esempio:

Prendendo in esame un rapporto di lavoro iniziato il 1° gennaio 1997 e cessato il 30 novembre 2003, con una retribuzione complessiva mensile di 800 euro (che, al solo scopo di semplificare l'esempio, supponiamo non subisca variazioni negli anni), occorre procedere nel seguente modo.

Calcolo 800×13 mensilità =
10.400
 (retribuzione complessiva annua)
 $10.400 : 13,5 =$
770,37
 (TFR)

Rivalutazione

All'importo così ricavato si applica la rivalutazione nel seguente modo:

(per il 2003, dato che il rapporto è cessato a novembre, si considera nel calcolo soltanto il periodo gennaio-novembre).

L'importo finale di 5.754,13 così calcolato, rappresenta il TFR totale spettante al lavoratore per il periodo di servizio.

Anno	TFR	+	TFR anno prec. rivalutato	=	Totale	+	% (indice di rivalutazione)	=
1997	770,37	+	-	=	770,37	+	2,626761%	= 790,61
1998	770,37	+	790,61	=	1.560,98	+	3,095745%	= 1.564,07
1999	770,37	+	1.564,07	=	2.334,44	+	3,538043%	= 2.417,03
2000	770,37	+	2.417,03	=	3.187,40	+	3,219577%	= 3.290,02
2001	770,37	+	3.290,02	=	4.060,39	+	3,504310%	= 4.202,67
2002	770,37	+	4.202,67	=	4.973,04	+	1,506612%	= 5.047,96
2003	706,17	+	5.047,96	=	5.754,13			