

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



COLLABORATORI DOMESTICI STRANIERI

Regolazione del rapporto di lavoro

Febbraio 2009

Ufficio
Legislativo



Introduzione	pag.	3
Assunzione di lavoratori extracomunitari	pag.	3
Assunzione di lavoratori neocomunitari	pag.	8
Il contratto di lavoro	pag.	8
Comunicazioni da fare	pag.	8
Lettera di assunzione	pag.	10
Assunzione a tempo determinato	pag.	10
Conviventi part-time	pag.	11
Assistenza o presenza notturna	pag.	11
Lavoro "in coppia" o ripartito	pag.	12
Rapporto di lavoro domestico tra parenti	pag.	13
Livelli di appartenenza	pag.	13
I documenti	pag.	14
Periodo di prova	pag.	14
L'orario di lavoro	pag.	14
La retribuzione e il prospetto paga	pag.	15
I minimi retributivi	pag.	16
Lavoro straordinario	pag.	17
La tredicesima	pag.	18
I riposi settimanali	pag.	18
Ferie	pag.	18
Fine rapporto di lavoro	pag.	20
Trattamento di fine rapporto	pag.	21
Le assenze dal lavoro	pag.	22
Malattia	pag.	22
Infortunio sul lavoro e malattia professionale	pag.	22
Maternità	pag.	23
Congedo matrimoniale	pag.	24
Permessi retribuiti	pag.	24
I contributi	pag.	25
L'importo	pag.	25
Il versamento	pag.	26
Agevolazioni fiscali	pag.	27
La regolarizzazione	pag.	28
I contributi figurativi	pag.	29
Tutele previdenziali e assistenziali	pag.	29

Introduzione

Sono lavoratori domestici coloro che prestano la loro attività esclusivamente per le necessità della vita familiare del datore di lavoro (tuttofare, colf, assistenti familiari o badanti, camerieri, cuochi, bambinaie, governanti, ecc.), anche presso le comunità religiose (conventi, seminari), le convivenze militari (caserme, comandi, stazioni) nonché le comunità senza fini di lucro (orfanotrofi e ricoveri per anziani il cui fine è prevalentemente assistenziale), qualunque sia il numero dei componenti.

Per il lavoro domestico può essere assunto un lavoratore straniero il cui rapporto di lavoro è regolato dalle stesse norme contrattuali, lo stesso trattamento economico e le stesse assicurazioni previdenziali previste per i lavoratori italiani.

Di seguito sono riportate le procedure da seguire per assumere un lavoratore extracomunitario residente all'estero o un lavoratore neocomunitario.

Assunzione di lavoratori extracomunitari (Decreto Flussi 2007)

a) Se il lavoratore si trova all'estero

Prima di venire in Italia:

Il datore di lavoro che vuole instaurare un rapporto di lavoro domestico con un cittadino extracomunitario residente all'estero deve inviare la **domanda di nulla osta al lavoro** allo Sportello Unico per l'immigrazione della provincia di residenza (ovvero quella in cui ha sede legale l'impresa, o quella in cui avrà luogo la prestazione lavorativa), **esclusivamente via Internet**.

Il Ministero dell'Interno, infatti, ha messo a punto una nuova procedura di invio delle domande che elimina l'obbligo della spedizione postale e richiede, da parte del datore di lavoro, la disponibilità di un computer e di un collegamento internet.

Come inviare la domanda:

- a) L'utente deve **collegarsi al sito www.interno.it** e **registrarsi** all'interno di una 'sezione dedicata', inserendo nome, cognome, data di nascita, un indirizzo di posta elettronica e una password di accesso.
- b) Riceve una **e-mail di conferma e di perfezionamento della registrazione** all'indirizzo di posta elettronica da lui indicato.
- c) Restando in linea, l'utente deve **scegliere, da un apposito elenco, la domanda che vuole presentare** ed inserire i dati anagrafici propri, del lavoratore e il luogo d'impiego. La procedura genera un modulo che l'utente deve salvare sul proprio computer, per poi compilarlo, anche in momenti successivi, senza dover rimanere connesso ad internet.
N.B. È possibile richiedere anche ulteriori moduli per altre domande, **fino ad un massimo di cinque.**
- d) Per compilare il modulo così salvato, occorre **scaricare un apposito programma** seguendo le istruzioni contenute nel sito.
- e) Terminata la compilazione di tutti i campi richiesti, la domanda è pronta per l'invio.

La domanda va presentata:

- a partire dalle ore 8.00 del 15° giorno successivo alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto flussi 2007 se il lavoratore domestico appartiene a un Paese che ha sottoscritto un accordo di cooperazione con l'Italia¹;
- a partire dalle ore 8.00 del 18° giorno, se il lavoratore domestico non appartiene a Paesi che hanno sottoscritto un accordo.

Per ogni domanda inviata, l'utente riceve una e-mail di conferma contenente, oltre ai riferimenti per identificarla, anche la data e l'ora dell' invio.

N.B. Le graduatorie verranno stilate in base all'ordine cronologico di spedizione.

Nella domanda il datore di lavoro deve:

- garantire un orario di lavoro settimanale **non inferiore a 20 ore**;
- dimostrare di possedere un reddito annuo - anche derivante dal cumulo dei redditi dei parenti di primo grado non conviventi - di importo almeno il doppio rispetto all'ammontare della retribuzione annua dovuta al lavoratore da assumere.

Attenzione: il datore di lavoro che assume un lavoratore straniero **in qualità di assistente familiare**, perché affetto lui stesso da patologie o gravi handicap che ne limitano l'autosufficienza, non ha l'obbligo dell'autocertificazione relativa alla sua capacità economica;

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

NOVITÀ

*Nella domanda **il datore di lavoro non deve più dichiarare la retribuzione mensile lorda destinata al lavoratore**, in quanto si impegna, comunque, ad erogare una retribuzione non inferiore a quella prevista dal contratto collettivo. È, pertanto, la Direzione provinciale del lavoro a fissare la retribuzione minima sulla base dei contratti collettivi e, al momento della firma del contratto di soggiorno, il datore può confermare la retribuzione così determinata, oppure offrirne una superiore. In quest'ultimo caso, è lo Sportello Unico che provvede all'opportuna modifica del contratto di soggiorno.*

N.B. *il contratto collettivo dei domestici prevede per il lavoratore a ore un minimo orario. Pur rispettando tale minimo, si rischia, però, di erogare al lavoratore una retribuzione mensile inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale, che per il 2007 corrisponde ad euro 389,36. Si ricorda che la retribuzione mensile non deve essere in nessun caso inferiore al suddetto importo.*

*Trattandosi di una domanda in formato elettronico, **non vi può essere apposta la marca da bollo**. Il pagamento della marca avviene **telematicamente** presso i rivenditori autorizzati e sulla domanda, nel campo dedicato, l'utente deve digitare il codice identificativo della marca stessa.*

¹ Albania, Algeria, Bangladesh, Egitto, Filippine, Ghana, Marocco, Moldavia, Nigeria, Pakistan, Senegal, Somalia, Sri Lanka, Tunisia.

Procedura per il rilascio del nulla osta al lavoro:

1. La domanda, inviata allo Sportello unico, viene contestualmente resa disponibile anche alla **Direzione Provinciale del Lavoro**, alla **Questura e al Centro per l'Impiego competenti**;
2. lo Sportello Unico **richiede all'Agenzia delle Entrate**, nel caso in cui non sia stato indicato nella domanda alcun codice fiscale, **l'attribuzione di un codice numerico provvisorio**;
3. lo Sportello Unico invia il nulla osta e la proposta di contratto di soggiorno alla competente Rappresentanza diplomatico-consolare italiana all'estero, la quale rilascia allo straniero il **visto d'ingresso**, da lui precedentemente richiesto;
4. lo Sportello Unico convoca il datore di lavoro per la **consegna del nulla osta** – che ha una validità di 6 mesi - e la **sottoscrizione del contratto di soggiorno**, predisposto dallo stesso Sportello. In questa occasione, inoltre, il datore di lavoro **deve esibire la documentazione relativa al reddito e la ricevuta dell'avvenuta richiesta del certificato di idoneità alloggiativa** (rilasciata dal Comune o dalla ASL competenti)

Dopo l'ingresso in Italia:

1. Entro 8 giorni dall'ingresso in Italia, lo straniero deve presentarsi, su appuntamento, presso lo Sportello unico **per firmare il contratto di soggiorno per lavoro e fare richiesta di permesso di soggiorno**;
2. lo Sportello unico richiede all'Agenzia delle Entrate la **conversione del codice fiscale provvisorio**, precedentemente attribuito, **in codice fiscale alfanumerico definitivo**, oppure la **'verifica' del codice fiscale** nel caso in cui sia stato indicato sulla domanda di nulla osta o venga dichiarato allo Sportello al momento della richiesta del permesso di soggiorno. ***In ogni caso lo Sportello rilascia al cittadino straniero un certificato di attribuzione del codice fiscale.***
3. La Questura convoca il lavoratore straniero (per telefono o per posta ordinaria) per la **consegna del permesso di soggiorno**.

Delega per il ritiro del nulla osta

Se il datore di lavoro, per motivi di salute, non può recarsi allo Sportello Unico per ritirare il nulla osta al lavoro e firmare il contratto di soggiorno, **può delegare** il coniuge, i figli o altro parente in linea retta o collaterale fino al 3° grado.

Il delegato deve esibire un proprio **documento di riconoscimento** e presentare al funzionario dello Sportello Unico una **dichiarazione contenente l'esatta indicazione del motivo dell' impedimento**.

b) Se il lavoratore si trova in Italia

Se il datore di lavoro vuole assumere uno straniero già residente in Italia e in possesso di un permesso di soggiorno che gli consenta di svolgere un'attività di tipo subordinato (permesso per lavoro subordinato non stagionale, per lavoro autonomo, per motivi familiari, per studio e formazione, per protezione sussidiaria e per asilo politico), **deve stipulare con questo un "contratto di soggiorno per lavoro"**.

- Il contratto di soggiorno per lavoro si stipula compilando e sottoscrivendo il **modulo Q**, scaricabile dai siti www.lavoro.gov.it, www.interno.it o dal sito dello Sportello Unico della Prefettura competente. Si ricorda che il *modulo Q* va compilato nel caso di ogni nuovo rapporto di lavoro instaurato a partire dal 25 febbraio 2005 (giorno di entrata in vigore del D.P.R. n. 334/04);
- Il datore di lavoro deve **inviare tramite raccomandata a. r.** allo Sportello Unico per l'immigrazione l'originale del contratto (mod. Q) con allegata la copia di un proprio documento d'identità.
- Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore straniero una copia del contratto di soggiorno e della ricevuta postale di ritorno, timbrata dallo Sportello Unico.

Assunzione di lavoratori neocomunitari

A partire dal 26 luglio 2006, trovano piena applicazione le disposizioni in merito al **libero ingresso al mercato del lavoro italiano** dei cittadini appartenenti ai seguenti nuovi Paesi membri dell'Unione Europea: Repubblica Ceca, Repubblica di Estonia, Repubblica di Polonia, Repubblica Slovacca, Repubblica di Slovenia, Repubblica di Lituania, Repubblica di Lettonia, Repubblica di Ungheria.

Dette disposizioni sono state applicate, per le Repubbliche di Malta e di Cipro, fin dal 1° maggio 2004 - data di ingresso in U.E.

Dal 1° gennaio 2007, anche la **Romania** e la **Bulgaria** sono entrate a far parte dell'Unione Europea, con automatica applicazione di tutte le norme comunitarie, incluse quelle relative alla libera circolazione dei lavoratori e al loro soggiorno sul territorio nazionale.

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro subordinato dei cittadini rumeni e bulgari, il Governo ha, però, deciso l'immediata apertura solo per alcune tipologie di lavoro, fra le quali è incluso il lavoro domestico e di assistenza alla persona.

Pertanto, il datore di lavoro che vuole instaurare un rapporto di lavoro domestico con un cittadino appartenente ad un Paese neocomunitario, **non deve più richiedere presso lo Sportello Unico per l'immigrazione il nulla osta al lavoro.**

Ne consegue che, ai fini dell'iscrizione all'Inps, il lavoratore neocomunitario deve esibire solo un **documento di riconoscimento** in corso di validità e il **codice fiscale**, da richiedere all'Agenzia delle Entrate.

Il contratto di lavoro

Comunicazioni da fare

Il datore di lavoro, ai fini dell'assunzione di un collaboratore domestico (italiano o straniero), deve svolgere le seguenti operazioni:

1. dal 29 gennaio 2009, deve **presentare la comunicazione di assunzione direttamente all'Inps**, che provvederà, poi, a trasmetterla agli altri

enti interessati (Ministero del Lavoro, Inail e, in caso di lavoratori stranieri, anche Prefettura). La comunicazione di assunzione deve essere effettuata entro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro (anche se festivo) in una delle seguenti modalità:

- chiamando il **numero verde 803.164** e fornendo i dati necessari;
- utilizzando l'apposita **procedura INTERNET** di compilazione e invio on-line, disponibile sul sito www.Inps.it;
- utilizzando il modulo cartaceo "COLD-ASS", disponibile presso gli uffici Inps, e presentandolo direttamente all'ufficio Inps di competenza o inviandolo tramite raccomandata a./r.

Come **data certa di comunicazione** l'Inps considererà quella risultante dalla procedura di validazione temporale attestante il luogo e l'ora in cui la comunicazione è stata ricevuta. In caso di invio postale, farà fede la data di spedizione della raccomandata.

N.B. Per i datori di lavoro che avessero inviato, successivamente al 29 gennaio 2009 (ma non oltre il 16 febbraio 2009), la comunicazione di assunzione secondo la vecchia procedura (che prevedeva la presentazione del mod. "**Unificato LAV domestici/assunzione**" al Centro per l'Impiego), tale comunicazione sarà considerata valida e non si renderà, pertanto, necessario ripeterla.

2. nel caso in cui il lavoratore (italiano o straniero) sia convivente, comunicare la presenza del lavoratore presso la propria abitazione all'**Anagrafe del Comune di residenza** entro 20 giorni;
3. nel caso di lavoratore extracomunitario, solo se convivente, comunicare l'assunzione alla **Questura** entro 48 ore.

Si precisa che la comunicazione di cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro domestico deve essere presentata all'Inps entro 5 giorni dall'evento, utilizzando una delle modalità sopra indicate.

Rapporto di lavoro domestico e attività professionale del datore di lavoro

*Nel caso in cui il lavoratore domestico svolga attività di pulizia **sia in famiglia sia presso l'azienda o lo studio professionale del "padrone di casa"**, si devono applicare due distinti rapporti di lavoro: subordinato, per il lavoro svolto per il professionista o per l'azienda, domestico per quello svolto presso la famiglia. Il lavoratore domestico, infatti, è colui/colei che esaurisce i suoi compiti nell'ambito della famiglia. Il datore di lavoro, pertanto, dovrà fare due distinte comunicazioni di assunzione al Centro per l'Impiego e applicare per ognuno dei due rapporti di lavoro la specifica normativa (retribuzione, contributi, ferie, malattia, ecc.).*

Lettera di assunzione²

Il datore di lavoro e il lavoratore devono stipulare e firmare un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale vanno indicati:

- data di inizio del rapporto di lavoro;
- durata del periodo di prova;
- esistenza o meno della convivenza (totale o parziale);
- livello di appartenenza;
- residenza del lavoratore
- orario giornaliero di lavoro;
- eventuale divisa da lavoro (fornita dal datore di lavoro);
- riposo settimanale in aggiunta alla domenica;
- retribuzione;
- previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o altro;
- periodo di ferie annuali concordato;
- indicazione dello spazio dove il lavoratore può riporre i propri effetti personali.

Assunzione a tempo determinato

Si può assumere un collaboratore domestico **anche a tempo determinato** e nella lettera di assunzione occorre specificarne le ragioni.³

² Le indicazioni di seguito riportate sono relative al nuovo Contratto Collettivo Nazionale per il Lavoro Domestico, in vigore dal 1° marzo 2007.

Infatti, l'assunzione a termine è consentita nei seguenti casi:

- per l'esecuzione di un servizio definito;
- per sostituire altri lavoratori (malati, infortunati, in maternità, in ferie, ecc.);
- per l'assistenza extradomiliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura o di riposo.

Il contratto a tempo determinato **può essere prorogato**, ma solo se la durata iniziale del contratto è inferiore a 3 anni. La proroga è ammessa una sola volta e, comunque, la durata complessiva del rapporto a termine non può essere superiore, compresa l'eventuale proroga, ai 3 anni.

Conviventi part-time

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli B, B super e C, nonché gli studenti di età compresa tra i 16 e i 40 anni, frequentanti regolari corsi di studio, possono essere assunti **con orario fino a 30 ore settimanali**, che **diventano 20 se il lavoratore è extracomunitario** in possesso di un permesso di soggiorno per motivi di studio.

Il loro orario di lavoro dovrà essere interamente collocato:

- tra le ore 6.00 e le 14.00;
- tra le ore 14.00 e le 22.00;
- nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di 3 giorni settimanali.

Assistenza o presenza notturna

È possibile assumere un lavoratore domestico per:

- garantire la sola **presenza notturna** in un orario compreso tra le ore 21.00 e le ore 8.00;
- prestazioni di **assistenza notturna** a soggetti autosufficienti o non autosufficienti, in un orario compreso tra le ore 20.00 e le ore 8.00.

³ La lettera di assunzione non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non supera i 12 giorni di calendario.

Lavoro "in coppia" o ripartito

È possibile **assumere due lavoratori per lo svolgimento di un'unica prestazione lavorativa.**

- I due lavoratori **gestiscono autonomamente la ripartizione dell'attività lavorativa**, dividendosi l'orario di lavoro, modificandolo se necessario ed effettuando sostituzioni fra loro.
- **In caso di assenza di uno dei due lavoratori**, il datore di lavoro può richiedere all'altro lo svolgimento dell'intera prestazione, corrispondendogli una **retribuzione aggiuntiva** proporzionata alla quantità di lavoro svolto. Sono, invece, vietate eventuali sostituzioni da parte di terzi.
- Il trattamento economico e normativo è **proporzionato all'effettivo numero di ore lavorate** da ciascuno dei due lavoratori.
- Nel caso di licenziamento o di dimissioni di uno dei due lavoratori, il **rapporto si interrompe per entrambi**. E', però, possibile per l'altro lavoratore, nel caso in cui lo richieda il datore di lavoro, individuare un sostituto o trasformare il contratto di lavoro ripartito in un normale contratto di lavoro subordinato.

Il contratto di lavoro ripartito **deve essere stipulato in forma scritta** e nella lettera di assunzione devono essere indicati i seguenti elementi:

- misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che verrà svolto da ciascun lavoratore;
- trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore.

N.B. L'assunzione può avvenire anche se il lavoratore **non è iscritto nelle liste di collocamento.**

È possibile assumere lavoratori domestici tramite le agenzie di lavoro interinale:

- per l'esecuzione di un servizio predeterminato, anche se ripetitivo;
- per sostituire lavoratori che hanno sospeso il rapporto di lavoro per motivi familiari (compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero);
- per sostituire lavoratori in malattia, in infortunio o in maternità;
- per sostituire lavoratori in ferie.

Rapporto di lavoro domestico tra parenti

Il rapporto di lavoro domestico tra parenti e affini entro il terzo grado è ammesso, purché sia provato. La prova non è richiesta nel caso in cui il datore sia non autosufficiente oppure un sacerdote.

Il rapporto di lavoro domestico tra coniugi è, invece, ammesso solo se il "datore coniuge" sia non autosufficiente.

Livelli di appartenenza

I lavoratori domestici sono inquadrati, a seconda delle mansioni che svolgono, in 4 livelli, ciascuno dei quali comprende un secondo livello definito 'super'.

Livello A	Livello A super
il collaboratore familiare generico con meno di 12 mesi di esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi); addetto alle pulizie; aiuto di cucina; assistente ad animali domestici; addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi; operaio comune (svolge lavori manuali e di fatica).	baby sitter; addetto alla compagnia (a persone autosufficienti).
Livello B	Livello B super
collaboratore generico polifunzionale (svolge mansioni plurime di pulizia, di addetto alla cucina, di assistente ad animali domestici, ecc.); custode di abitazione privata; cameriere; giardiniere; operaio qualificato; autista; addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore.	assistente a persone autosufficienti (svolge, se richieste, anche mansioni legate al vitto e pulizia della casa).
Livello C	Livello C super
cuoco.	Vi appartengono: assistente a persone non autosufficienti (non formato e svolge, se richieste, anche mansioni legate al vitto e pulizia della casa).
Livello D	Livello D super
Vi appartengono: amministratore dei beni di famiglia; maggiordomo; governante; capo cuoco; capo giardiniere; istitutore.	Vi appartengono: assistente a persone non autosufficienti (formato e svolge, se richieste, anche mansioni legate al vitto e pulizia della casa) e il direttore di casa.

I documenti

Il lavoratore domestico deve presentare al datore di lavoro, al momento dell'assunzione, i seguenti documenti:

- **documento di identità** o altro documento equivalente ed eventuali diplomi professionali specifici;
- **tessera sanitaria** rilasciata gratuitamente dall'Azienda Sanitaria Locale;
- **codice fiscale**;
- **permesso di soggiorno** (per i lavoratori extracomunitari) o, se si è in attesa del rilascio del primo permesso di soggiorno per lavoro subordinato, la **copia del modello di richiesta del permesso**, rilasciata dallo Sportello Unico, e la **ricevuta attestante la presentazione della richiesta del permesso**, rilasciata dall'Ufficio postale abilitato.

Periodo di prova

Il lavoratore è soggetto ad un **periodo di prova regolarmente retribuito** della durata di 30 giorni di lavoro effettivo, se inquadrato nei livelli D e D super, e di 8 giorni, se inquadrato negli altri livelli.

Il lavoratore che supera il periodo di prova senza ricevere disdetta s'intende automaticamente confermato e il lavoro prestato è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti e senza preavviso. E', comunque, dovuto il pagamento, a favore del lavoratore, della retribuzione per il lavoro prestato.

L'orario di lavoro

È quello stabilito dalle parti nei limiti massimi di:

- **10 ore giornaliere**, per un totale di 54 ore alla settimana, se il lavoratore è convivente;

- **8 ore giornaliere**, per un totale di 40 ore alla settimana distribuite su 5 o 6 giorni, se il lavoratore non è convivente.

La retribuzione e il prospetto paga

Nel pagare lo stipendio con cadenza periodica (settimanale, quindicinale, mensile, ecc.), il datore di lavoro deve predisporre un **prospetto paga in duplice copia**, una per il lavoratore, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal lavoratore.

Nel prospetto paga vanno indicate le seguenti voci:

- la retribuzione concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore (che non deve essere inferiore alla minima contrattuale - vedi tabella);
- eventuali scatti di anzianità (spetta per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro un aumento del 4% calcolato sulla retribuzione minima contrattuale, per un massimo di sette scatti);
- eventuale indennità di vitto e alloggio;
- i compensi per lavori straordinari e festivi;
- i contributi previdenziali a carico sia del datore sia del lavoratore.

Inoltre, il datore di lavoro, a richiesta del lavoratore, è tenuto a rilasciare una dichiarazione, firmata, dalla quale risulti la **somma dei compensi erogati nell'anno precedente**.

Tale dichiarazione (paragonabile al Cud dei lavoratori dipendenti) può agevolare lo straniero nel momento della richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno o di ricongiungimento familiare, quando, cioè, deve dimostrare di percepire un reddito superiore a determinati limiti fissati dalla legge.

La retribuzione varia a seconda che i lavoratori siano:

- conviventi con il datore di lavoro a tempo pieno;
- conviventi con il datore di lavoro a tempo parziale;
- non conviventi;
- addetti all'assistenza o alla sola presenza notturna.

La retribuzione può essere concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore nel rispetto dei seguenti minimi retributivi previsti dal contratto collettivo nazionale.

I minimi retributivi 2009

Lavoratori conviventi (valori mensili)			
Livelli	Importi	Livelli	Importi
A	euro 569,52	A super	euro 673,07
B	euro 724,85	B super	euro 776,62
C	euro 828,40	C super	euro 880,17
D	euro 1.035,50*	D super	euro 1.087,27*

* Spetta un'ulteriore indennità mensile di 153,12 euro.

Lavoratori conviventi-30 ore settimanali (val. mensili)			
Livelli	Importi	Livelli	Importi
B	euro 517,75	B super	euro 543,64
C	euro 600,59		

Lavoratori non conviventi (valori orari)			
Livelli	Importi	Livelli	Importi
A	euro 4,14	A super	euro 4,87
B	euro 5,18	B super	euro 5,49
C	euro 5,80	C super	euro 6,10
D	euro 7,04	D super	euro 7,35

Assistenza notturna (val. mensili)			
Livelli	Importi	Livelli	Importi
B super (autosuff.)	euro 893,12	D super (non autosuff.)	euro 1.250,37
C super (non autosuff.)	euro 1.012,20		

Presenza notturna (val. mensili)	
Livello unico	euro 598,01

Indennità di vitto e alloggio (val. giornalieri)	
Pranzo e/o colazione	euro 1,709
Cena	euro 1,709
Alloggio	euro 1,478
Totale	euro 4,896

Indennità di vitto e alloggio

Lavoratore convivente a tempo pieno:

- ha diritto a vitto (pranzo e cena) e alloggio;

Lavoratore convivente a tempo parziale (fino a 30 ore di lavoro settimanali):

- ha diritto al solo vitto;

Lavoratore non convivente che effettua un orario pari o superiore alle 6 ore giornaliere e assicura la presenza continuativa:

- ha diritto ad un pasto giornaliero o ad una indennità sostitutiva (il tempo trascorso per il pasto – concordato tra le parti – non è retribuito).

Lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima stabilita tra le parti.

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione oraria così maggiorata:

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;
- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 60%, se prestato di domenica o in un giorno festivo.

N.B. Le ore di lavoro straordinario devono essere richieste con almeno un giorno di preavviso.

La tredicesima

La tredicesima mensilità corrisponde ad un dodicesimo dell'intera retribuzione annua, che il datore di lavoro deve pagare al lavoratore domestico in occasione delle festività natalizie, e comunque entro il mese di dicembre.

La tredicesima, che deve essere comprensiva dell'eventuale indennità di vitto e alloggio, va calcolata moltiplicando la paga – mensile, settimanale o oraria – per il numero di mesi, settimane o ore lavorate e dividendola per 12.

Esempio: *ad una colf che ha lavorato dal 1° aprile al 31 dicembre e che percepisce una paga mensile di 1.000, spettano 750 euro di tredicesima. Il calcolo è: 1.000×9 (i mesi lavorati) : 12 = 750 euro.*

La tredicesima mensilità matura anche durante le assenze per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità (nei limiti del periodo di conservazione del posto).

I riposi settimanali

Il **riposo settimanale complessivo è di 36 ore**: la domenica (24 ore) e un altro giorno non festivo concordato tra datore di lavoro e lavoratore (12 ore). Nel giorno di riposo concordato, il lavoratore non può prestare attività lavorativa per un numero di ore superiore alla metà di quelle che costituiscono il normale orario di lavoro giornaliero.

N.B. Al lavoratore spetta una giornata di riposo interamente retribuita.

Ferie

Per ogni anno solare presso lo stesso datore di lavoro, e indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, al lavoratore domestico spetta un **periodo di ferie di 26 giorni lavorativi**.

In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento delle ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, gli spettano tanti dodicesimi del periodo di ferie globale, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato (si considera mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni di calendario).

Esempio: *al domestico che ha lavorato 8 mesi, spettano 16 giorni di ferie (26 giorni spettanti: $12 = 2$ dodicesimi; 2×8 mesi lavorati = 16 giorni di ferie).*

Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto ad un **trattamento economico**, il cui calcolo varia a seconda che il lavoratore percepisca una retribuzione mensile o su base oraria.

In caso di retribuzione mensile, il lavoratore ha diritto ad una retribuzione giornaliera **pari a 1/26 della normale retribuzione mensile**, comprensiva dell'eventuale indennità di vitto e alloggio.

Esempio: se il lavoratore percepisce 600 € al mese, gli spetta, per ogni giorno di ferie, una somma pari a 23,08 € ($600 \text{ mensili} : 26 = 23,08\text{€}$). Se, poi, il lavoratore è convivente, a questa cifra va aggiunta l'indennità di vitto e alloggio. Dunque, $23,08 \text{ €} + 4,773 = 27,853 \text{ €}$.

In caso di retribuzione oraria, occorre prendere a riferimento il numero di ore lavorate nel mese precedente e dividerlo per 26. Questo importo deve, poi, essere moltiplicato per la retribuzione oraria convenuta per determinare la retribuzione di ogni giorno di ferie.

Esempio: se un lavoratore, nel mese immediatamente precedente alle ferie, ha lavorato per un totale di 52 ore ed ha una retribuzione oraria di 8,66 €, gli spetta, per ogni giorno di ferie una somma pari a 17,32 € [$52 \text{ ore lavorate} : 26 = 2$; $2 \times 8,66 \text{ (retribuzione giornaliera)} = 17,32 \text{ €}$]

Le ferie hanno di regola **carattere continuativo**. E' possibile, però, frazionarle in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti.

N.B. Colf e badanti stranieri possono, con il consenso del datore di lavoro, 'saltare' le ferie dell'anno in corso e sommarle a quelle dell'anno successivo, così da ottenere un periodo complessivo di 52 giorni lavorativi ininterrotti.

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

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

Fine rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro domestico può avvenire per **dimissioni del lavoratore** o per **licenziamento**. In entrambi i casi si devono **rispettare dei periodi di preavviso**, come di seguito riportato.

	Anzianità	Giorni di preavviso
Per prestazioni pari o superiori a 25 ore settimanali	fino a 5 anni presso lo stesso datore	15 giorni in caso di licenziamento
		7 giorni in caso di dimissioni
	oltre 5 anni presso lo stesso datore	30 giorni in caso di licenziamento
		15 giorni in caso di dimissioni
	Anzianità	Giorni di preavviso
Per prestazioni inferiori a 25 ore settimanali	fino a 2 anni presso lo stesso datore	8 giorni di calendario
	oltre 2 anni presso lo stesso datore	15 giorni di calendario

In caso di licenziamento Il datore di lavoro deve:

- **comunicare la cessazione del rapporto di lavoro all'Inps**, entro 5 giorni dall'evento, in una delle seguenti modalità:
 - chiamando il **numero verde 803.164**;
 - utilizzando l'apposita **procedura INTERNET**, disponibile sul sito www.Inps.it;
 - utilizzando il **modulo cartaceo "COLD-VAR"** e presentandolo direttamente all'ufficio Inps di competenza o inviandolo tramite raccomandata a./r.
- **indicare la data di cessazione del rapporto di lavoro** nel bollettino di pagamento dei contributi Inps e fare il relativo versamento entro 10 giorni dalla fine del rapporto di lavoro⁴.
- corrispondere al lavoratore **l'importo dovuto per le ferie fino ad allora maturate**.

⁴ Il ritardo nel pagamento comporta l'applicazione di sanzioni da parte dell'Inps.

In particolare, spettano al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie a cui ha diritto (26 giorni), quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato.

Esempio: *se il lavoratore, licenziato o dimesso, ha svolto la sua attività per 5 mesi, ha maturato 10 giorni di ferie ($26:12= 2$ dodicesimi; 2×5 mesi lavorati = 10 giorni di ferie).*

*Il calcolo dell'importo dovuto per ogni giorno di ferie maturato varia a seconda che il lavoratore percepisca una retribuzione mensile o su base oraria. V.d. il paragrafo **Ferie**.*

In caso di dimissioni il datore di lavoro deve seguire la stessa procedura prevista per i casi di licenziamento sopra descritta.

N.B. All'interno del modulo "COLD-VAR", si deve indicare nell'apposito campo il motivo della cessazione del rapporto di lavoro.

Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sia per dimissioni che per licenziamento, al lavoratore domestico spetta il **trattamento di fine rapporto (T.F.R.)** o liquidazione.

Il T.F.R. si calcola sommando le retribuzioni percepite nell'anno, comprensive della tredicesima e dell'eventuale indennità di vitto e alloggio, e dividendo il totale per 13,5. La somma ottenuta va, poi, incrementata dell'1,5% annuo (mensilmente riproporzionato), e del 75% dell'aumento del costo della vita accertato dall'Istat.

N.B. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare, a richiesta del lavoratore e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. fino ad un massimo del 70% di quanto maturato.

Le assenze dal lavoro

Malattia

In caso di malattia, il lavoratore domestico deve informare tempestivamente il datore di lavoro e inviare allo stesso (personalmente o mediante raccomandata), entro 2 giorni dal rilascio, il certificato medico.

Quando è ammalato, il lavoratore domestico **ha diritto alla conservazione del posto** per i seguenti periodi nell'anno solare:

- **10 giorni di calendario**, se ha un'anzianità di servizio fino a 6 mesi;
- **45 giorni di calendario**, se ha un'anzianità di servizio fra i 6 e i 24 mesi;
- **180 giorni di calendario**, se l'anzianità di servizio è superiore ai 24 mesi.

Ha inoltre diritto, durante il periodo di malattia, alla **metà del salario pattuito per i primi 3 giorni** e al **salario intero per i giorni successivi**, fino a un massimo nell'anno solare di:

- **8 giorni**, se ha un'anzianità di servizio fino ai 6 mesi;
- **10 giorni**, se ha un'anzianità dai 6 mesi ai 2 anni;
- **15 giorni**, se ha un'anzianità superiore ai 2 anni.

N.B. Il lavoratore domestico **non ha diritto al congedo per malattia del figlio** né all' **indennità di malattia**.

Si precisa, però, che sarà attivata la **Cassa Malattia Colf**, per l'erogazione dell' indennità di malattia, entro il 30 aprile 2007.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il lavoratore domestico **ha diritto alla conservazione del posto** per gli stessi periodi previsti in caso di malattia.

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare l'infortunio all'Inail, nei seguenti termini:

- entro 24 ore, se è stato mortale;

- entro 2 giorni dalla ricezione del certificato medico, se il lavoratore non è guaribile entro 3 giorni. In questo caso, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore la normale retribuzione **per i primi 3 giorni di assenza**, mentre l' Inail - a partire dal quarto giorno – versa un' **indennità giornaliera** pari al 60% della retribuzione media convenzionale stabilita con decreto ministeriale.

Se, invece, il lavoratore è guaribile entro 3 giorni, il datore di lavoro **non è tenuto a farne denuncia all'INAIL**, ma deve pagare la normale retribuzione.

Maternità

La lavoratrice ha diritto ad assentarsi dal lavoro per:

- i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo eventuali anticipi previsti dalla legge);
- i 3 mesi successivi alla data del parto.

Per i suddetti periodi di 'astensione obbligatoria' dal lavoro, la lavoratrice ha diritto ad una **indennità di maternità**, pagata dall'Inps e **pari all'80% della retribuzione convenzionale**.

Ai fini dell'indennità, la lavoratrice deve avere almeno **52 contributi settimanali nei 2 anni precedenti** l'inizio del congedo, oppure **26 contributi settimanali nell' anno precedente** il congedo stesso, anche se versati in settori diversi da quello del lavoro domestico.

La domanda, per ricevere l'indennità di maternità, deve essere presentata, su apposito modulo (modulo MAT.), sia alla sede Inps competente per residenza sia al datore di lavoro.

N.B. La lavoratrice domestica può - dietro certificazione medica - avvalersi della '**flessibilità del congedo di maternità**', cioè proseguire l'attività lavorativa durante l'ottavo mese di gravidanza e prolungare, così, a quattro mesi il periodo di congedo dopo il parto.

I periodi di congedo per maternità sono utili ai fini dell'anzianità di servizio.

Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio, spetta al lavoratore un **congedo retribuito di 15 giorni di calendario**.

La retribuzione, comprensiva di vitto e alloggio se spettanti, sarà corrisposta a presentazione della documentazione comprovante l'avvenuto matrimonio.

Permessi retribuiti

Possono essere concessi per:

- **visite mediche documentate**, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro:
 - 16 ore annue di permesso retribuito, se convivente;
 - 12 ore annue, se convivente con un orario di lavoro fino a 30 ore settimanali;
 - 12 ore annue, se non convivente con un orario di lavoro di almeno 30 ore settimanali;
 - 12 ore annue proporzionate in base all'effettivo orario di lavoro svolto, se non convivente con un orario inferiore a 30 ore settimanali;
- **comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il secondo grado**: 3 giorni lavorativi di permesso retribuito;
- **nascita di un figlio**: 2 giorni di permesso retribuito al lavoratore uomo;
- **formazione professionale**: 40 ore annue per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori familiari o assistenti domiciliari, se in possesso di un contratto a tempo pieno e indeterminato e di un'anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi;
- **motivi sindacali**: 6 giorni lavorativi all'anno ai componenti di organi direttivi, provinciali o nazionali.

N.B. Al lavoratore che ne faccia richiesta, possono essere concessi, per giustificati motivi (tra i quali la frequenza di corsi scolastici per il conseguimen-

to del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale),
permessi di breve durata non retribuiti.

I contributi

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi in favore del lavoratore domestico.

Il contributo è legato alla retribuzione oraria effettiva, che si compone dei seguenti elementi:

- la retribuzione oraria concordata tra le parti;
- la tredicesima mensilità calcolata in misura oraria;
- il valore convenzionale del vitto e dell'alloggio, calcolato in misura oraria.

I contributi vanno versati **ogni tre mesi**, per tutti i giorni comunque retribuiti, per cui alle ore effettivamente lavorate nel trimestre solare si sommano quelle pagate per i periodi di momentanea assenza dal servizio (per malattia, ferie, festività infrasettimanali, congedo ecc.), nei quali il datore di lavoro continua a corrispondere una retribuzione intera o ridotta, sia di propria iniziativa, sia per accordo col lavoratore, sia per legge.

Per il periodo di assenza si considera un numero di ore uguale a quello di un corrispondente periodo di lavoro.

I contributi versati dal datore di lavoro vengono utilizzati dall'Inps e dall'Inail per la liquidazione della pensione, della indennità di maternità, degli assegni familiari, della indennità di disoccupazione, della indennità antitubercolare, delle cure termali e delle rendite da infortunio sul lavoro e da malattie professionali.

L'importo

Nella seguente tabella sono riportati gli importi dei contributi –rapportati alla retribuzione oraria effettiva - dovuti per il 2009:

Importo contributo orario anno 2009		
<i>Retribuzione oraria effettiva</i>	<i>con quota assegni familiari</i>	<i>senza quota assegni familiari ^{b)}</i>
fino a 7,17	1,33 (0,32) ^{a)}	1,33 (0,32)
oltre 7,17 e fino a 8,75	1,50 (0,36)	1,50 (0,36)
oltre 8,75	1,83 (0,44)	1,83 (0,44)
orario di lavoro di almeno 25 ore settimanali ^{c)} (tutte effettuate presso lo stesso datore di lavoro)	0,97 (0,23)	0,96 (0,23)
<p>a) La cifra tra parentesi è la quota contributiva <u>a carico del lavoratore domestico</u>.</p> <p>b) Il contributo senza la quota degli assegni familiari è dovuto solo quando il lavoratore è coniuge del datore di lavoro o parente (figlio, fratello o sorella e nipote) o affine (genero, nuora e cognati) entro il terzo grado e convivente.</p> <p>c) Gli importi contributivi della quarta fascia sono indipendenti dalla retribuzione oraria corrisposta.</p>		

Dal 1° gennaio 2000 l'importo dei contributi è uguale per tutti i lavoratori domestici – italiani, comunitari, extracomunitari – essendo stato soppresso il Fondo per il rimpatrio dei lavoratori extracomunitari.

Il versamento

Il versamento dei contributi deve essere effettuato dal datore di lavoro ogni trimestre alle seguenti scadenze:

Dal 1° al 10 aprile	Versamento per il 1° trimestre
Dal 1° al 10 luglio	Versamento per il 2° trimestre
Dal 1° al 10 ottobre	Versamento per il 3° trimestre
Dal 1° al 10 gennaio	Versamento per il 4° trimestre

Il pagamento dei contributi si può effettuare tramite **bollettini di c/c postale**, rilasciati dall'Inps, oppure tramite pagamento **on-line**, collegandosi al sito www.Inps.it, nella sezione servizi on-line per il cittadino.

Da ricordare:

prima di accedere al servizio di pagamento on-line è necessario **registrarsi nel sito di Poste italiane www.poste.it**.

Il pagamento potrà essere effettuato attraverso l'addebito in conto corrente BancoPosta; la Carta prepagata postepay emessa da Posteitaliane; le Carte di credito Visa, Visa Electron, MasterCard e Maestro.

Il versamento dei contributi non può essere effettuato né prima né dopo i termini sopraindicati, pena l'applicazione di multe da parte dell'Inps.

N.B. Il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare versamenti in caso di lunghe assenze dal lavoro.

Agevolazioni fiscali**Colf:**

Il datore di lavoro può dedurre dal proprio reddito, **per un importo massimo di 1.549,37 euro l'anno**, i contributi previdenziali obbligatori versati per la colf. A tal fine è tenuto a conservare le ricevute dei bollettini Inps.

N.B. L'importo massimo deducibile è fisso e non varia in base ai redditi dichiarati.

Assistente familiare:

il datore di lavoro può detrarre dall'imposta lorda il 19% delle spese sostenute per gli addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, **per un importo massimo di 2.100 euro l'anno**. La detrazione spetta al soggetto non autosufficiente o ai familiari che sostengono la spesa.

Per poter usufruire di questa agevolazione sono necessari:

- il certificato medico, rilasciato da un medico specialista o generico, che attesti la condizione di non autosufficienza, da esibire a richiesta dell'amministrazione finanziaria;
- le ricevute delle retribuzioni erogate, firmate dall' assistente familiare.

N.B. Si può usufruire di tale detrazione se il reddito complessivo **non supera 40.000 euro**.

La deduzione fiscale per la colf si può sommare alla detrazione prevista per l' assistente familiare, e viceversa.

È importante sapere che:

L'Inps accredita, in favore del lavoratore domestico, tanti contributi settimanali quante sono le settimane lavorate e, quindi, retribuite, **a condizione che per ciascuna settimana risultino denunciate almeno 24 ore**. Se le ore di lavoro settimanali sono inferiori a 24, i contributi accreditati vengono proporzionalmente ridotti.

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

La regolarizzazione

I datori di lavoro domestico possono regolarizzare i rapporti di lavoro 'sconosciuti' all'Inps, cioè non risultanti da scritture o da altra documentazione obbligatoria, effettuando il pagamento dei contributi, finora non versati, in favore del proprio domestico.

Domanda

La domanda di regolarizzazione, all'interno della quale il datore di lavoro deve indicare, oltre alle generalità del lavoratore, i periodi da regolarizzare, va presentata presso la Sede Inps competente **entro il 30 settembre 2008**.

All'interno della domanda il datore di lavoro deve indicare, oltre alle generalità del lavoratore, i periodi da regolarizzare che **non possono essere anteriori ai 5 anni precedenti** la data di presentazione della domanda stessa.

I datori di lavoro che hanno già utilizzato la procedura di emersione per periodi fino al 30 settembre 2007, possono avvalersi di questa proroga solo per lavoratori diversi da quelli per i quali già usufruiscono della agevolazione in corso di pagamento.

Come effettuare i versamenti

Il datore di lavoro, ai fini della regolarizzazione del rapporto di lavoro, deve versare i contributi **solo per due terzi della somma dovuta**, secondo le seguenti modalità:

- al momento della domanda, deve versare un quinto del totale dovuto;
- per la parte restante, può pagare in 60 rate mensili di pari importo e senza interessi.

Attenzione:

- a) i lavoratori da regolarizzare **non devono pagare la parte di contributi a loro carico**;
- b) l'importo delle prestazioni previdenziali relative ai periodi 'regolarizzati' è **proporzionato ai contributi effettivamente versati**;
- c) per poter usufruire della regolarizzazione, il datore di lavoro deve mantenere in servizio il lavoratore **per almeno 2 anni dal momento della domanda** (salve le ipotesi di dimissioni o licenziamento per giusta causa).

I contributi figurativi

Il lavoratore domestico ha diritto, **dietro esplicita richiesta**, all'accredito dei contributi figurativi per i periodi di:

- ***servizio militare***;
- ***disoccupazione indennizzata***;
- ***assenza dal lavoro per maternità obbligatoria***;
- ***assenza dal lavoro per assistenza antitubercolare***;
- ***assenza dal lavoro per malattia o infortunio***.

Il lavoratore domestico, inoltre, in caso di cessazione del rapporto di lavoro può proseguire l'assicurazione mediante **versamenti volontari**, per perfezionare i requisiti minimi per il diritto a pensione.

Tutele previdenziali e assistenziali

Il datore di lavoro ha l'obbligo di versare i contributi al fine di garantire al lavoratore domestico le seguenti prestazioni concesse dall'Inps:

- **prestazioni pensionistiche**
 - *anzianità*
 - *vecchiaia*

- *superstiti o di reversibilità*
- *assegno ordinario di invalidità*
- *inabilità*

▪ **prestazioni assistenziali**

- *assegno per il nucleo familiare;*
- *indennità di maternità;*
- *indennità di disoccupazione, ordinaria e con requisiti ridotti;*
- *indennità di assistenza antitubercolare*

Si riporta di seguito una breve descrizione delle prestazioni assistenziali.

Assegno per il nucleo familiare

È una prestazione, **aggiunta alla retribuzione**, a cui si ha diritto se:

- il reddito familiare, costituito da quello del richiedente e di tutte le persone che compongono il nucleo familiare, **non superi determinati limiti**, stabiliti ogni anno dalla legge;
- il reddito derivi, **per almeno il 70%**, da lavoro dipendente o da prestazioni derivanti da lavoro dipendente (pensione, indennità di disoccupazione, indennità di maternità, indennità di malattia ecc).

Spetta per i seguenti componenti del nucleo familiare:

- il richiedente dell'assegno;
- il coniuge non legalmente separato;
- i figli di età inferiore ai 18 anni;
- i figli maggiorenni inabili;
- i nipoti, con meno di 18 anni, a carico di un ascendente diretto (nonno o nonna).

La domanda deve essere presentata direttamente alla sede Inps competente per residenza.

Se il lavoratore è extracomunitario

L'assegno per il nucleo familiare spetta ai lavoratori extracomunitari:

1. **solo per i familiari residenti in Italia**, nel caso in cui il Paese di provenienza del lavoratore straniero non abbia stipulato con l'Italia una Convenzione in materia di trattamenti di famiglia. [**N.B.** *Per certificare la residenza dei familiari, se ancora non è stata completata la procedura per ottenerla, è possibile presentare documenti o certificati da cui risulti la presenza stabile in Italia, come buste paga, certificati di frequenza di asili o scuole, ecc.*]
2. **anche per i familiari residenti all'estero**, nel caso in cui il Paese di provenienza del lavoratore straniero abbia stipulato con l'Italia una Convenzione in materia di trattamenti di famiglia. [**N.B.** *I Paesi che hanno stipulato con l'Italia una Convenzione in materia di trattamenti di famiglia sono: Argentina, Australia, Capoverde, Croazia, ex-Jugoslavia, Monaco, San Marino, Svizzera, Tunisia e Uruguay*]
3. **anche per i familiari residenti all'estero**, nel caso in cui il lavoratore straniero - pur non essendo il suo Paese convenzionato con l'Italia - abbia la residenza legale in Italia e sia stato assoggettato ai regimi previdenziali di almeno due Stati membri.

Attenzione:

I lavoratori neocomunitari – compresi i rumeni e i bulgari entrati nell' U.E. dal 1° gennaio 2007 - **anche per i familiari residenti nel paese d'origine o in un paese convenzionato.**

Indennità di maternità

L'indennità di maternità **sostituisce la retribuzione** e viene pagata alle lavoratrici assenti dal lavoro per **gravidenza e puerperio** o per **interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno** (spetta anche nei casi di **adozione o affidamento preadottivo**).

L'indennità di maternità è **pari all'80% della retribuzione media giornaliera** e spetta:

- nei **2 mesi precedenti** la data del parto;
- nei **3 mesi successivi** alla data del parto⁵.

Da ricordare:

La lavoratrice ha il diritto di rimanere al lavoro **fino all'ottavo mese di gravidanza** e di recuperare dopo la nascita del bambino il periodo di astensione non utilizzato.

Per ricevere l'indennità di maternità, la lavoratrice deve presentare la domanda sia alla sede Inps competente per residenza sia al datore di lavoro.

Indennità di disoccupazione

Indennità ordinaria

L'indennità di disoccupazione viene pagata al lavoratore **in caso di licenziamento** o di **dimissioni per giusta causa**.

Per avere diritto a questa indennità, il lavoratore deve possedere i seguenti requisiti:

- almeno 52 settimane di contribuzione nei due anni che precedono la fine del rapporto di lavoro;
- almeno due anni di assicurazione per la disoccupazione involontaria;
- iscrizione nelle liste dei disoccupati presso il Centro per l'impiego, entro 40 giorni dalla fine del rapporto di lavoro.

Dal 1° gennaio 2008, l'indennità di disoccupazione ordinaria è pari al 60% della retribuzione - percepita nei tre mesi precedenti la fine del rapporto di lavoro – per i primi 6 mesi, al 50% per il settimo e ottavo mese e al 40% per i mesi successivi.

Viene corrisposta **per un periodo di 8 mesi**, che diventano **12 se il lavoratore ha un'età pari o superiore 50 anni**.

⁵ Nel caso, invece, di interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno, l'indennità viene concessa **solo per 30 giorni**.

La domanda deve essere presentata, entro 68 giorni dalla fine del rapporto di lavoro, direttamente alla sede Inps competente per residenza.

Indennità con requisiti ridotti

Spetta al lavoratore che:

- nell'anno precedente abbia lavorato almeno 78 giornate, comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità ecc.);
- abbia versato almeno un contributo settimanale per la disoccupazione involontaria prima del biennio precedente la domanda.

Dal 1° gennaio 2008, l'indennità con requisiti ridotti è pari al 35% della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni e al 40% per i successivi, fino a un massimo di 180 giorni.

La domanda deve essere presentata, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui è cessato il rapporto di lavoro, direttamente alla sede Inps competente per residenza.

Indennità antitubercolare

È un'indennità, **sostitutiva o integrativa della retribuzione**, che viene pagata al lavoratore dipendente **con almeno un anno di contribuzione** e ai **suoi familiari** (coniuge, figli, fratelli, sorelle, genitori) **malati di tubercolosi**, anche se non iscritti all'Inps.

La domanda deve essere presentata direttamente alla sede Inps competente per residenza.

I moduli per richiedere tutte queste prestazioni sono disponibili, oltre che presso le sedi Inps, anche sul sito dell'Istituto www.inps.it, nella sezione "moduli".