

## IL TUO CONSULENTE DEL LAVORO

# Colf e badanti: perché conviene regolarizzarli

**I** lavoratori domestici sono coloro che prestano un'attività lavorativa nell'ambito familiare per le necessità del datore di lavoro come, ad esempio: colf, baby-sitter, badanti, autisti, camerieri, cuochi, ecc.

Tutte queste figure, rientrano nella definizione di "lavoratore domestico" e si distinguono per le mansioni che svolgono. In linea generale il lavoratore domestico gode degli stessi diritti e delle stesse tutele di qualsiasi lavoratore subordinato, seppur con modalità e procedure amministrative semplificate. Vi sono svariate ragioni per le quali è vivamente consigliabile regolarizzare le persone che svolgono attività lavorativa nelle nostre case.

La prima – senza dubbio la più importante – è che solo con una regolare assunzione si attiva la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro, diversamente, il datore di lavoro corre il serio rischio di essere chiamato a risarcire con i propri beni tutti i danni che dovessero derivare al lavoratore a seguito di un infortunio (teniamo conto che la maggior parte degli incidenti avvengono nell'ambito domestico per l'uso di scale, apparecchi elettrici, ecc.).

Un altro importante aspetto è la copertura previdenziale del prestatore d'opera in questione, che avviene mediante versamenti trimestrali costituiti da una quota a carico del datore e di una quota a carico del dipendente, ma la cui effettuazione ricade sotto la responsabilità del datore di lavoro medesimo.

Possiamo aggiungere altri aspetti non meno importanti; appare chiaro che la possibilità di agire disciplinatamente nei confronti del lavoratore per danni provocati agli arredi della casa e, caso mai, anche per furti e appropriazioni indebite è maggiormente esercitabile solo qualora il rapporto di lavoro sia regolarmente costituito.

Non ultimo, vi è il rischio di incorrere un apparato sanzionatorio di tipo amministrativo, esercitato dalle Direzioni Territoriali del Lavoro, che può essere attivato in qualsiasi momento - anche postumo rispetto alla cessazione del rapporto - su istanza del lavoratore che dovesse ritenere lesi in qualche modo i suoi diritti.

A questo punto, riepiloghiamo brevemente i principali adempimenti da seguire per poter gestire con tranquillità il ruolo di datore di lavoro domestico:

Dopo aver acquisito i documenti necessari (fotocopia del documento di identità in corso di validità, fotocopia del codice fiscale e del permesso o carta di soggiorno se trattasi di lavoratore extracomunitario), si concordano le condizioni per stipulare in forma scritta il contratto di lavoro domestico, laddove andranno indicati:

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'eventuale data di cessazione se il contratto è a termine;
- l'eventuale durata del periodo di prova;
- la categoria di inquadramento e l'anzianità di servizio del lavoratore nella categoria;
- la retribuzione pattuita;
- la convivenza o meno con il datore di lavoro;
- le eventuali condizioni del vitto e dell'alloggio;
- gli orari della prestazione di lavoro;
- l'eventuale giorno del riposo settimanale solenne e la mezza giornata di riposo settimanale aggiuntiva (in caso di lavoro dipendente con impegno costante);
- il periodo concordato per il godimento delle ferie annuali;
- la previsione di eventuali temporanei spostamenti per vil-

leggiatura o altri motivi familiari.

Per l'assunzione di colf, badanti, baby-sitter, collaboratori familiari in genere, il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione all'INPS per via telematica, entro le ore 24 del giorno precedente (anche se festivo) a quello di instaurazione del rapporto di lavoro. La comunicazione all' INPS garantisce anche l'iscrizione automatica al Centro per l'Impiego e all'INAIL.

La comunicazione all' INPS è obbligatoria:

- qualunque sia la durata del lavoro;
- anche se il lavoro è saltuario o discontinuo;
- anche se il lavoratore è già assunto presso un altro datore di lavoro;
- anche se il lavoratore è già assunto per un'altra attività;
- anche se il lavoratore è di nazionalità straniera;
- anche se il lavoratore è titolare di pensione.

In caso di proroga, trasformazione dell'orario di lavoro e cessazione (per licenziamento) del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve inviare, sempre per via telematica, la comunicazione di variazione all'INPS entro 5 giorni.

Se il lavoratore è extracomunitario, ed è in regime di convivenza, deve essere data comunicazione anche all'autorità di pubblica sicurezza competente per territorio (Questure, Commissariati, Stazioni dei Carabinieri), entro 48 ore dalla data di assunzione, tramite raccomandata A/R.

A seguito dell'avvenuta assunzione, l'INPS comunicherà al datore di lavoro le modalità per il versamento della contribuzione alle previste scadenze trimestrali.

Mensilmente, il datore di lavoro dovrà redigere apposita nota delle competenze maturate ed erogare la retribuzione che non dovrà essere inferiore a quella prevista per le varie tipologie di prestazione dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria (è consigliabile un regolare cedolino paga).

## I voucher

**I** "buoni lavoro" (o "voucher") rappresentano un sistema di pagamento delle prestazioni di lavoro occasionale accessorio, intendendo, per queste ultime, le attività lavorative di natura meramente occasionale che non generano da parte del prestatore un reddito netto superiore a € 7.000 netti nel corso di un anno solare (9.333 euro lordi).

Il compenso è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato. È, inoltre, cumulabile con i trattamenti pensionistici, secondo la normativa vigente ed è riconosciuto ai fini pensionistici. Tuttavia, se il lavoro accessorio è svolto per conto di un imprenditore commerciale (che abbia comunque una partita iva) o un libero professionista, il guadagno massimo si riduce a € 2.020,00 netti (2.693 euro lordi), fermo restando il limite complessivo di € 7.000 netti annui per percipiente.

Per l'imprenditore o il professionista rimane la possibilità di utilizzare un numero illimitato di percipienti.

Se il datore di lavoro impiega e retribuisce attraverso il lavoro accessorio, un lavoratore per una somma superiore ai limiti previsti, scatta la trasformazione del rap-

porto tra le parti in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative.

Se il committente privato impiega e retribuisce, attraverso il lavoro accessorio, un lavoratore per una somma superiore ai limiti previsti, scatta d'ufficio l'iscrizione alla gestione separata INPS per il percipiente.

Quindi voucher per pensionati, lavoratori stranieri, ragazze, ragazzi che si prestano negli eventi cittadini, imbianchini saltuari, camerieri per periodi di festa, lavori di manutenzione, etc..

Ricordiamo, inoltre, che le attività di lavoro accessorio, da sole, non consentono né il rilascio né il rinnovo del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Da Luglio 2015 è entrata in vigore la nuova procedura telematica per la gestione dei voucher e, in qualità di Consulenti del Lavoro, oltre ai consueti servizi di busta paga, forniamo anche l'intera gestione dei buoni lavoro.

### Simone Cagno

Consulente del Lavoro  
Studio Asco

www.studioasco.it

Per ricevere ulteriori informazioni:  
asco@studioasco.it