



Guida per la regolarizzazione 2012

Normativa di riferimento:

D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 pubblicato in G.U. 25 luglio 2012, n. 172
Decreto interministeriale del 29 agosto 2012
Circolare 6410 Ministero dell'Interno del 27 luglio 2012
Circolare 5090 Ministero dell'Interno del 31 luglio 2012
Circolare 7569 Ministero dell'Interno del 12 settembre 2012
AdE Risoluzione 85/E del 31 agosto 2012
Circolare INPS n.113 del 14.09.2012



Sommario

	PAGINA
LA REGOLARIZZAZIONE : Presentazione.....	3
La domanda di emersione.....	3
Il rapporto di lavoro.....	4
Il datore di lavoro.....	4
I requisiti reddituali del datore di lavoro.....	5
I redditi richiesti per regolarizzare il lavoro domestico.....	5
I redditi richiesti per regolarizzare il lavoro subordinato diverso dal lavoro domestico	8
Il lavoratore	9
Documenti necessari al lavoratore extraUE per dimostra la sua presenza in Italia.....	10
Il versamento forfetario	11
F24 istruzioni all'uso.....	11
Costo della sanatoria	12
Le cause ostative alla regolarizzazione.....	13
Sospensiva effetti penali e amministrativi.....	13
L'iter della regolarizzazione.....	14
Con specifico riferimento alla regolarizzazione di un rapporto di lavoro domestico.....	15
Con specifico riferimento alla regolarizzazione ad altro rapporto di lavoro subordinato	15
La stipula del contratto di soggiorno.....	15
Altri adempimenti.....	16
Casi particolari.....	16
Il contratto e gli inquadramenti.....	17
La regolarizzazione della posizione INPS.....	22
Dichiarazione di emersione presentata da datore di lavoro domestico.....	22
Iscrizione definitiva	23
Regolarizzazione di periodi antecedenti il 9 maggio 2012.....	23
Dichiarazione di emersione presentata da aziende non agricole e agricole	23
Presentazione e compilazione del flusso Uniemens da parte delle aziende non Agricole.....	24
Presentazione e compilazione del flusso DMAG da parte delle aziende agricole.....	24
Regolarità contributiva	24
Esito negativo del procedimento	25
Alcuni esempi con applicazione del contratto ed evidenziazione oneri contributivi.....	25
Benefici fiscali.....	29

La Regolarizzazione: presentazione

Dopo l'ultima sanatoria effettuata nel 2009, che riguardava solo la regolarizzazione di colf e badanti, lo Stato Italiano interviene nuovamente con una nuova regolarizzazione rivolta questa volta a tutti i lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno, occupati irregolarmente sul territorio italiano, indipendentemente dalla loro attività produttiva svolta.

Accogliendo la direttiva della Comunità Europea 2009/52/CE, che ha introdotto norme minime su sanzioni e provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impiegano cittadini extraUE "irregolari", il legislatore con il Decreto Legislativo n. 109 del 16 luglio 2012, ha introdotto sanzioni più severe nei confronti di datori di lavoro (famiglie e imprese) che impiegano cittadini di Paesi extracomunitari privi di permesso di soggiorno.

Il Dlgs 109 in vigore dal 9 agosto, concede una fase transitoria, dal 15 settembre al 15 ottobre 2012, entro la quale i datori interessati possono volontariamente adeguarsi alle norme di legge ed evitare così le sanzioni più gravi. Fino alla conclusione del procedimento di regolarizzazione **sono sospesi i procedimenti penali e amministrativi** nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore per le specifiche violazioni inerenti all'impiego irregolare.

Il Testo unico sull'immigrazione prevede sanzioni nei confronti di datori di lavoro (famiglie e imprese) che occupano cittadini extraUE senza permesso di soggiorno, oppure con permesso scaduto e non rinnovato, revocato o annullato. In tali casi le sanzioni previste sono **la reclusione da sei mesi a tre anni con la multa di € 5.000** per ogni lavoratore impiegato. Il Dlgs 109/12 inasprisce le pene introducendo **un' aggravante per le situazioni di particolare sfruttamento** di lavoratori stranieri "irregolari". In particolare le condanne aumentano da un terzo alla metà se i lavoratori sono più di tre, se sono minori in età non lavorativa, o se sono sottoposti a "condizioni di particolare sfruttamento" (co. 3 art. 603-bis del Codice Penale). Inoltre se il datore di lavoro viene condannato, dovrà pagare anche il costo di rimpatrio del lavoratore straniero assunto illegalmente.

La domanda di emersione

La domanda di emersione dovrà essere presentata, a partire dalle ore 8 del 15 settembre fino alle ore 24 del 15 ottobre 2012, presso lo sportello unico per l'immigrazione presente all'interno delle Prefetture italiane esclusivamente in modalità telematica attraverso il sito web del Ministero dell'Interno www.interno.gov.it.

Potranno presentare la dichiarazione di emersione i datori di lavoro che alla data del **09 agosto 2012**, occupano irregolarmente alle proprie dipendenze **da almeno tre mesi (quindi almeno dal 9 maggio 2012) e continuano ad occupare** alla data di presentazione della dichiarazione di emersione, lavoratori stranieri presenti sul territorio nazionale ininterrottamente **almeno dalla data del 31 dicembre 2011 o precedentemente**.

La sanatoria interessa **solo i lavoratori stranieri impiegati a tempo pieno**, tranne nel caso di **lavoratori domestici**, per i quali è ammesso anche un **part-time da almeno venti ore settimanali**.

Nel caso di rifiuto del datore di lavoro di procedere alla sanatoria il lavoratore, entro il 15 ottobre 2012, dovrà avviare una vertenza per il riconoscimento del rapporto di lavoro, rivolgendosi agli uffici vertenze territoriali CGIL.

Il rapporto di lavoro

Per rapporto di lavoro idoneo alla sanatoria si intende quello costituito nei termini indicati dall'art. 22 del D.Lgs. 286/98, e cioè **rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato**.

Il rapporto deve aver avuto inizio **almeno 3 mesi prima del 9 agosto 2012**, deve **risultare ancora in essere alla data di presentazione della dichiarazione** e **non può essere di durata inferiore ai 6 mesi**.

In pratica, il rapporto di lavoro deve aver avuto inizio almeno dal 9 maggio 2012 e non deve essere stato interrotto prima della presentazione della domanda di sanatoria. Inoltre, il datore di lavoro imprenditore, nella domanda di sanatoria, **non potrà dichiarare un orario di lavoro inferiore a quello ordinario** (40 ore o minor valore fissato dalla contrattazione collettiva); in pratica non è prevista la possibilità della regolarizzazione a tempo parziale (part time). **Questa prerogativa è esclusiva dei rapporti di lavoro domestici (colf) e di sostegno al bisogno familiare (badanti) che, comunque, non possono essere regolarizzati con un orario inferiore a 20 ore settimanali ed a condizione che la retribuzione mensile non sia di importo inferiore all'assegno sociale (euro 429 nel 2012).**

Il datore di lavoro

Potranno effettuare la dichiarazione di emersione **i datori di lavoro**:

- **cittadini italiani**;
- **cittadini di un Paese membro dell'Unione Europea** (Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi bassi, Polonia, Portogallo, Repubblica Ceca, Rep. d'Irlanda, Regno Unito, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria);
- **cittadini extracomunitari in possesso o che ne abbiano fatta richiesta del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo** ovvero in possesso di ricevuta di richiesta alla data del 15.10.2012, ovvero del permesso di soggiorno per familiare di cittadino UE, oppure del permesso di soggiorno permanente per familiare di cittadino UE o della carta di soggiorno o **in possesso di permesso per asilo politico**. Per quest'ultimo, alla data di pubblicazione della presente Guida, siamo ancora in attesa di una conferma ufficiale da parte del Ministero dell'Interno.
Il cittadino straniero per ottenere il permesso di soggiorno CE-SLP (soggiornanti di lungo periodo), che ricordiamo è a tempo indeterminato deve:
 - aver soggiornato regolarmente per almeno cinque anni;
 - aver dimostrato di possedere al momento della domanda e per l'anno precedente un reddito non inferiore all'importo annuo dell'assegno sociale:
- **i datori di lavoro non agricoli e i datori di lavoro agricoli**. Nel caso di aziende nelle quali il legale rappresentante è un cittadino extraUE, non è richiesto per quest'ultimo il possesso del permesso di soggiorno CE-SLP.

Sono equiparati a datori di lavoro domestico (persona fisica) anche particolari persone giuridiche che hanno alle proprie dipendenze personale per fini prevalentemente assistenziali quali:

- Comunità religiose (conventi e seminari);
- Convivenze militari (caserme, comandi, stazioni);
- Comunità di recupero o assistenza disabili;
- Case Famiglia per: handicap, ragazze madri, pensionati, clero;
- Comunità focolari.

I requisiti reddituali del datore di lavoro

L' ammissione alla procedura è condizionata dall'attestazione nella domanda di emersione del possesso di una capacità economica idonea a sostenere le spese che si differenzia a seconda che si tratti o meno di datore di lavoro domestico e che è riferito alla regolarizzazione di un singolo lavoratore.

- € 30.000 di reddito imponibile o di fatturato, risultante dall'ultima dichiarazione dei redditi o dal bilancio dell'esercizio precedente nel caso in cui si intenda regolarizzare un rapporto di lavoro diverso da quello domestico.
- € 20.000 nel caso di dichiarazioni di emersione di un lavoratore straniero addetto al lavoro domestico con funzioni di sostegno al bisogno familiare. In questo caso il reddito imponibile del datore di lavoro non può essere inferiore a € 20.000 annui se considerato il solo datore di lavoro. € 27.000 con il concorso di altri familiari, conviventi e non, se il datore di lavoro non supera, da solo, il precedente limite di € 20.000. Concorrono, se necessario, alla determinazione del reddito il coniuge ed i parenti entro il 2° grado anche se non conviventi (genitori e figli, fratelli e sorelle, nonni e figli dei figli). Il testo fa inoltre riferimento alla famiglia anagrafica contemplando, tra i casi possibili, anche quello di altri componenti non necessariamente legati da parentela con il richiedente (*"Agli effetti anagrafici per famiglia si intende un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi"*, Art.4 Dpr 223/89).

Se il datore di lavoro raggiunge da solo € 20.000 di reddito, **non devono essere considerati i redditi di altri familiari componenti del nucleo**. Se il datore di lavoro non raggiunge il limite di € 20.000 vanno considerati i redditi degli altri congiunti sopra descritti, che sommati a quelli del datore di lavoro dovranno raggiungere il limite di € 27.000.

Alcuni esempi:

- Datore di lavoro con € 20.000 di reddito e un altro componente con € 3.000 di reddito: **PUO'**
CHIEDERE LA REGOLARIZZAZIONE;
- Datore di lavoro con € 19.000 di reddito e un altro componente con € 3.000 di reddito: **NON PUO'**
CHIEDERE LA REGOLARIZZAZIONE;
- Datore di lavoro con € 19.000 di reddito e un altro componente con € 8.000 di reddito: **PUO'**
CHIEDERE LA REGOLARIZZAZIONE;

In caso di dichiarazione di emersione presentata dal medesimo datore di lavoro per più lavoratori, la congruità della capacità economica del datore di lavoro, rapportata al numero di richieste sarà valutata, sotto il profilo della sussistenza del requisito reddituale, dalla Direzione Territoriale del Lavoro (ai sensi del comma 8 dell'art. 30 bis del DPR 394/1999 che indica che la capacità economica va valutata: in relazione agli impegni retributivi ed assicurativi previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria applicabili.).

I redditi richiesti per regolarizzare il lavoro domestico

Al datore di lavoro affetto da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza, che effettua le dichiarazioni di emersione per un lavoratore extraUE addetto alla sua assistenza, non **si applica la verifica dei limiti reddituali** sopra citati. Lo status di portatore di patologie o handicap viene attestato dal certificato di invalidità **redatto in data antecedente la presentazione dell'istanza**, rilasciato dalla struttura pubblica o dal medico convenzionato con il S.S.N. (Circolare interministeriale del 7/9/2012).

L' esenzione dal reddito spetta soltanto al datore di lavoro portatore di handicap; ne consegue che ad esempio se un figlio assume una badante per assistere il proprio genitore affetto da patologie o handicap deve soddisfare i limiti reddituali previsti dalla regolarizzazione. Una diversa situazione potrebbe

prospettarsi in presenza di un'assunzione da parte di un genitore per l'assistenza al figlio minore portatore di handicap. In questo caso, alla data di stampa della presente Guida, siamo in attesa di una risposta da parte del Ministero dell'Interno.

Per quanto attiene i redditi da considerare ai fini dei suddetti limiti, le indicazioni della legge lasciano spazio ad interpretazioni diverse.

Il legislatore ha previsto infatti che deve essere rilevato il *“reddito imponibile del datore di lavoro”*, senza indicare ai fini di quale imposta. Considerando che, in dichiarazione dei redditi e nel modello CUD sono presenti redditi imponibili ai fini di imposte diverse (IRPEF ordinaria, imposta sostitutiva, tassazione separata), si ritiene che tutti i redditi presenti nei modelli fiscali possano essere considerati utili al fine di dimostrare la capacità economica del datore di lavoro.

In relazione al requisito reddituale la norma era lacunosa anche nella precedente sanatoria (2009), a conferma di ciò il Ministero degli Interni era intervenuto, in risposta ad alcuni quesiti (FAQ 8/2009) affermando che: *“nella valutazione della capacità economica del datore di lavoro può essere presa in considerazione anche la disponibilità di un reddito esente da dichiarazione annuale e/o CUD. Tale reddito dovrà comunque essere certificato”*.

In virtù di questa affermazione si ritiene che, anche in questa occasione, possano essere presi in considerazione anche **redditi che non entrano in dichiarazione perché esenti da imposte** oppure perché **scontano un'imposta sostitutiva** alla fonte a condizione che siano documentati **da una certificazione** (ad esempio invalidità civile e rendita INAIL).

Rilevazione dei redditi del datore di lavoro tramite le dichiarazioni fiscali:

- Modello **730/2012** redditi 2011
- Modello **Unico/2012** redditi 2011 – ATTENZIONE la trasmissione può essere effettuata fino al 1° ottobre 2012
- Modello **UnicoMini/2012** redditi 2011 – ATTENZIONE la trasmissione può essere effettuata fino al 1° ottobre 2012
- Modello CUD/2012 redditi 2011:
 - per tutti i redditi se non è stata presentata dichiarazione (730 o Unico);
 - solo per alcuni redditi se è stata presentata la dichiarazione.

Obbighi dichiarativi del datore di lavoro

Qualora il datore di lavoro, pur essendo in obbligo, non abbia presentato la dichiarazione dei redditi è necessario sanare il mancato adempimento prima della presentazione della domanda di emersione del lavoratore.

Decorso il termine ultimo è possibile – entro 90 giorni – presentare la dichiarazione che, pur essendo tardiva, con una sanzione a titolo di ravvedimento operoso (che sana la tardività): dal 2 ottobre 2012 al 31 dicembre 2012 (date che tengono conto delle scadenze di sabato e festivi) avvalendosi dell'istituto del ravvedimento operoso.

Modello Unico Il termine per la presentazione della dichiarazione dei redditi è il 1° ottobre 2012. Per la verifica dell'obbligo, a volte anche della convenienza, delle presentazioni delle dichiarazioni dei redditi è opportuno rivolgersi agli Uffici CAAF CGIL.

Nella determinazione del **reddito disponibile** si potranno quindi considerare i seguenti redditi :

Contribuente che ha presentato la dichiarazione dei redditi		
Redditi presenti in dichiarazione	Somma di	e di
MODELLO UNICO /2012	quadro RN - Rigo RN 4	Oltre ai redditi in dichiarazione sommare anche quelli presenti nel modello CUD e non riportati in dichiarazione: <ul style="list-style-type: none"> • punto 251 straordinari (da sommare solo se non indicati in quadro RC rigo RC4) • punto 351 + punto 352 (Arretrati) • punto 401 TFR
	quadro RB – rigo RB 10 colonna 13 + colonna 14	
	quadro RC rigo RC4 se assoggetto ad imposta sostitutiva	
	quadro CM rigo CM 10	
	quadro RM rigo RM14 quadro RM rigo RM 26 quadro RM rigo RM 27	
	quadro RT rigo RT 6 quadro RT rigo RT 15 quadro RT rigo RT 25 quadro RT rigo RT33 quadro RT rigo RT 41	
MODELLO UNICO MINI / 2012	Rigo RN 4	
	quadro RC rigo RC4 se assoggetto ad imposta sostitutiva	
MODELLO 730 /2012	Rigo 14 del 730/3	
	Rigo 6 del 730/3	
	quadro C rigo C5 se assoggetto ad imposta sostitutiva	

Contribuente che non ha presentato la dichiarazione dei redditi e possiede un CUD (in presenza di più CUD verificare l'obbligo o convenienza alla dichiarazione)		
Redditi presenti nel CUD qualora non sia stata presentata la dichiarazione		
CUD / 2012	Punto 1	Solo se risulta compilato anche il punto 252
	Punto 2	
	Punto 251 produttività	
	Punto 351 + punto 352 Arretrati	
	Punto 401 TFR	
Redditi non presenti in dichiarazione		
REDDITI CERTIFICATI	Ad esempio redditi derivanti da : <ul style="list-style-type: none"> – assegni al nucleo familiare – invalidità civile – rendita INAIL – pensione AVS Svizzera – pensioni minatori Belgio – assegno di accompagnamento – quota esente LSU in regime agevolato – quota esente per i frontalieri – quota esente per sportivi dilettanti 	Certificazione: <i>ad esempio</i> busta paga, cedolino di pensione, ed ogni altra certificazione attestante il riconoscimento / corresponsione degli importi
<p>Nota: nella tabella sono riportati i redditi più ricorrenti. Per i redditi non citati, o in caso di dubbi interpretativi, si consiglia di consultare gli esperti fiscali del CAAF CGIL.</p> <p>I redditi si intendono sempre percepiti nel 2011</p>		

I redditi richiesti per regolarizzare il lavoro subordinato diverso dal lavoro domestico

Il datore di lavoro persona fisica, ente o società deve attestare il possesso di un reddito imponibile o di un fatturato risultante dall'ultima dichiarazioni dei redditi o dal bilancio di esercizio precedente non inferiore a € 30.000,00 annui.

Persona fisica, ente o società che ha presentato la dichiarazione dei redditi		
MODELLO UNICO PF/2012 Nel caso di datore di lavoro Professionista/Impresa individuale	quadro RN - Rigo RN 4	Oltre ai redditi in dichiarazione sommare anche quelli presenti nel modello CUD e non riportati in dichiarazione: <ul style="list-style-type: none"> • punto 251 straordinari (da sommare solo se non indicati in quadro RC rigo RC4) • punto 351 + punto 352 (Arretrati) • punto 401 TFR
	quadro RB – rigo RB 10 colonna 13 + colonna 14	
	quadro RC rigo RC4 se assoggetto ad imposta sostitutiva	
	quadro CM rigo CM 10	
	quadro RM righe RM14 quadro RM righe RM 26 quadro RM righe RM 27	
	quadro RT rigo RT 6 quadro RT rigo RT 15 quadro RT rigo RT 25 quadro RT rigo RT 33 quadro RT rigo RT 41	
	quadro RE rigo RE 21	
	quadro RG rigo RG 29	
Modello UNICO Enc/2012 Nel caso di datore ente non commerciale	quadro RN rigo RN16	
	quadro RT rigo RT 6 quadro RT rigo RT 15 quadro RT rigo RT 26 quadro RT rigo RT 35 quadro RT rigo RT 43 quadro RT rigo RT 49	
	quadro RM rigo RM4 colonna 1 quadro RM rigo RM5 colonna 1 quadro RM righe da RM 6 a RM 9 colonna 2	
Modello Unico Sc/2012 Nel caso di datore società di Capitali: srl – Spa – Società cooperativa	quadro RN rigo RN6 colonna 4	
	quadro RM righe da RM1 a RM4 colonna 2	
	quadro RQ rigo RQ3 quadro RQ rigo RQ9 colonna 3 quadro RQ righe da RQ10 a RQ12 colonna 2	
	quadro RQ rigo RQ18 colonna 1 quadro RQ rigo RQ20 colonna 1 quadro RQ righe da RQ21 a RQ22 colonna 3	
	quadro RQ rigo RQ25 colonne 3+5 quadro RQ righe da RQ29 a RQ31 colonna 1	
	quadro RQ rigo RQ37 colonna 1 quadro RQ rigo RQ38 colonne 3+6+8	
	quadro RQ rigo RQ42 colonna 1	
	quadro RQ rigo RQ43 colonna 10	

Modello Unico Sp/2012 Nel caso di datore società di Persone: snc – sas – società semplici	quadro RN – somma della colonna 1 dei righi da RN1 a RN12 quadro RN rigo RN13 quadro RN rigo RN15 colonna 1	
	quadro RT rigo RT 6 quadro RT rigo RT 15 quadro RT rigo RT 25 quadro RT rigo RT 33 quadro RT rigo RT 41	
	quadro RQ rigo RQ3 quadro RQ rigo RQ13 colonna 1 quadro RQ rigo RQ18 colonna 1 quadro RQ righe da RQ21 a RQ22 colonna 3 quadro RQ rigo RQ25 colonne 3+5 quadro RQ rigo rigo RQ37 colonna 1	

In caso di imprenditori agricoli, sarà possibile ricondurre la capacità economica non soltanto al reddito agrario, il cui ammontare è quasi sempre insufficiente a raggiungere una soglia minima di reddito, ma anche ad altri indici di ricchezza, quali - ad esempio - i dati risultanti dalla dichiarazione IVA, considerando il volume d'affari al netto degli acquisti, o dalla dichiarazione IRAP, tenendo conto anche dei contributi comunitari eventualmente ricevuti dall'agricoltore e debitamente documentati dagli organismi erogatori.

In caso di dichiarazione di emersione presentata dal medesimo datore di lavoro per più lavoratori la congruità della capacità economica del datore di lavoro, rapportata al numero di richieste sarà valutata, sotto il profilo della sussistenza del requisito reddituale, dalla Direzione Territoriale del Lavoro.

Il lavoratore

Per quanto riguarda il lavoratore, questi dovrà essere un cittadino extraUE “**occupato irregolarmente**” ed essere presente sul territorio italiano, “**in modo ininterrotto**” e documentato, almeno **dalla data del 31 dicembre 2011**.

Quindi, la procedura di regolarizzazione può essere attivata anche nei confronti dei lavoratori extraUE, presenti ininterrottamente dalla data sopra indicata, **titolari di un permesso di soggiorno che non consente di svolgere attività lavorativa o autorizzati a permanere sul territorio nazionale per un periodo temporale delimitato**.

Ne consegue che, per le sotto elencate tipologie di permesso di soggiorno, può essere presentata domanda di regolarizzazione in quanto non consentono di svolgere attività lavorativa.

- **Permesso di soggiorno per cure mediche**
- **Permesso di soggiorno per motivi religiosi**
- **Permesso di soggiorno per attesa cittadinanza**
- **Permesso di soggiorno per richiesta di asilo politico nei primi sei mesi**
- **Dichiarazioni di presenza (ex permesso per turismo)**
- **Permesso di soggiorno articolo 27 TU (per attività diverse da quelle di ingresso)**
- **Permesso di soggiorno per residenza elettiva.**

Riteniamo che in analogia a quanto sopra citato, può rientrare anche il titolare di permesso di soggiorno per studio qualora svolga un'attività lavorativa con orario superiore alle 20 ore settimanali e a 1040 annuali.

La circolare del Ministero dell'Interno 7569/2012 stabilisce che rientrano anche i titolari di permesso di soggiorno per assistenza minore (art. 31 TU) in quanto permessi concessi per un periodo temporale delimitato. Alla stessa stregua perciò potranno accedere alla regolarizzazione anche i lavoratori titolari di richiesta di asilo politico e i permessi per minori non accompagnati.

Documenti necessari al lavoratore extraUE per dimostrare la sua presenza in Italia

Uno dei requisiti fondamentali per ottenere il permesso di soggiorno a seguito del buon esito della domanda di emersione, è che il lavoratore extracomunitario disponga di adeguata documentazione atta a dimostrare la sua presenza ininterrotta sul territorio italiano **dal 31 dicembre 2011**. Documenti che, come recita l'art 5 , co. 1 del D.lgs 16 Luglio 2012 n. 109, devono provenire da "organismi pubblici".

Ad oggi, in attesa di avere maggiori chiarimenti dal Ministero dell'Interno, si può ritenere valida tutta la documentazione proveniente da :

- o una qualsiasi pubblica amministrazione (comuni, ospedali, carabinieri, scuole pubbliche ecc),
- o ogni azienda pubblica.

Rappresenta un documento valido per dimostrare la necessaria presenza continuativa dello straniero extracomunitario, anche un timbro di entrata sul passaporto, i documenti che attestano l'iscrizione di un figlio a scuola, oppure alla mensa scolastica, un decreto di espulsione, la richiesta di asilo.

Le precisazioni ministeriali, che sono state richieste e non ancora fornite alla data di pubblicazione, sono comunque necessarie anche per chiarire se i Consolati possono essere ritenuti "organismi pubblici" e quali certificati da loro rilasciati possono essere validi per dimostrare la presenza in Italia.

In attesa delle opportune precisazioni, e salvo eventuali modifiche che dovessero intervenire da parte degli organi preposti vengono elencati in sintesi quelli che momentaneamente possono essere considerati i documenti validi e quelli sui quali è necessaria una verifica.

Documenti Validi

- Timbro di entrata sul passaporto
- Permesso di soggiorno scaduto
- Decreto di espulsione
- Richiesta di asilo
- Referto di Pronto Soccorso
- Tessera STP (Straniero temporaneamente presente)
- Certificato di ricovero ospedaliero
- Iscrizione a scuola di un figlio
- Mensa scolastica di un figlio
- Contravvenzione (multa)
- Denuncia, (esempio: smarrimento documenti...)
- Certificato di matrimonio in Italia

Documenti da verificare

- Fatture di acquisti
- Ricevute dell'albergo
- Ricevuta di invio denaro
- Codice fiscale
- Lettere ricevute e raccomandate spedite
- Attivazione di utenze
- Tessere trasporto pubblico
- Biglietti nominativi treni o aerei
- Tessere sindacali, Caritas, associazione ecc.

Il requisito della presenza "ininterrotta" non va documentato ma bisogna fare attenzione a non produrre documentazione che attesti l'uscita del lavoratore dal territorio nazionale successivamente al 30 dicembre 2011 (esempio timbri sul passaporto).

Il versamento forfetario

Prima di iniziare la procedura di emersione il datore di lavoro deve pagare un contributo forfetario di € 1.000,00 per ciascun lavoratore. Con la risoluzione 85/E del 31 agosto 2012 l’Agenzia delle entrate ha fornito i codici tributo da utilizzare, fermo restando che il versamento potrà essere effettuato solo con il modello F24 denominato “versamenti con elementi identificativi”. Il contributo forfetario non è deducibile e non sarà rimborsato in caso di irricevibilità, archiviazione o rigetto della dichiarazione di emersione.

Per ogni lavoratore il contributo forfetario di € 1.000,00 va versato con il modello F24 inserendo il codice REDO o RESU. Inoltre andrà acquistata una marca da bollo di € 14,62 i cui estremi andranno indicati nella dichiarazione di emersione.

F24 istruzioni all’uso

Per poter versare il contributo forfetario di € 1.000,00 si utilizza il modello F24 “Versamenti con elementi identificativi” con i codici tributo previsti. Per consentire il versamento del contributo sopracitato vanno utilizzati i seguenti codici:

- “REDO” denominato “Datori di lavoro domestico” – regolarizzazione extracomunitari – art 5, comma 5, del D.lgs. n. 109/2012”
- “RESU” denominato “Datori di lavoro subordinato” – regolarizzazione extracomunitari – art. 5, comma 5, del d.lgs. n. 109/2012”

The image shows a screenshot of the F24 tax form with several annotations in white boxes with arrows pointing to specific fields:

- Top left:** Agenzia Entrate logo and "MODELLO DI PAGAMENTO UNIFICATO".
- Top right:** "Mod. F24 Versamenti con elementi identificativi" and "PROV.".
- Center:** "PER IL RENDITO ALLA TESORERIA COMPETENTE".
- Left side (CONTRIBUENTE):**
 - "CODICE FISCALE" field with an arrow pointing to it from the annotation: "Il Codice fiscale, i dati anagrafici e il domicilio fiscale del datore di lavoro che effettua il versamento".
 - "DATI ANAGRAFICI" section with fields for "cognome, denominazione o ragione sociale" and "nome".
 - "DOMICILIO FISCALE" section with fields for "data di nascita" (giorno, mese, anno), "sesso (M o F)", "comune (o Stato estero) di nascita", and "prov.".
 - "CODICE FISCALE del coobbligato, erede, genitore, tutore o curatore fallimentare" field with an arrow pointing to it from the annotation: "Non compilare".
- Bottom left (SEZIONE ERARIO ED ALTRO):**
 - "codice ufficio" and "codice atto" fields.
 - "Valorizzare sempre con la lettera 'R'" annotation pointing to the "R" in the "sp" field.
 - "elementi identificativi" label.
 - "Inserire il numero di passaporto o di altro documento equipollente del lavoratore. Se tale numero è composto da più di 17 caratteri si riportano solo i primi 17." annotation pointing to the "R" field.
- Bottom right (Table):**
 - Table with columns: "codice", "tributo", "importo o altro versale".
 - Row 1: "REDO", "2012", "1.000,00".
 - "Inserire" annotation pointing to the "1.000,00" value.

Documenti di riconoscimento del lavoratore.

Per la compilazione del modello F24 va indicato il numero di passaporto o altro documento equipollente del lavoratore extracomunitario. Gli stessi elementi identificativi del documento vanno dichiarati anche nella dichiarazione di emersione.

I documenti equipollenti sono:

- documento di viaggio per apolidi;
- documento di viaggio per rifugiati;
- titolo di viaggio per stranieri impossibilitati a ricevere un valido documento di viaggio dall'autorità del paese di cui sono cittadini;
- lasciapassare delle Nazioni Unite;
- libretto di navigazione per l'esercizio dell'attività marittima;
- documento di navigazione aerea;

Per coloro che non sono in possesso di uno dei titoli indicati, può essere considerato valido il foglio consolare o la ricevuta di avvenuta presentazione della domanda di asilo politico o di protezione sussidiaria rilasciata dalla Questura. Al momento della presentazione al SUI dovrà essere comunque prodotto anche il passaporto o uno dei documenti equipollenti.

Nel caso in cui la domanda sia stata inoltrata indicando un documento scaduto o qualora il documento indicato sia scaduto nelle more della definizione della procedura, copia dello stesso dovrà essere esibita al momento della convocazione presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione. **E' necessario al momento della convocazione presso il SUI esibire il nuovo documento in corso di validità.**

Costo della sanatoria

All'atto della stipula del contratto di soggiorno devono essere regolarizzate le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale pari ad almeno sei mesi. Il pagamento delle retribuzioni passate infatti dovrà essere attestato tramite una dichiarazione congiunta del datore di lavoro e del lavoratore redatta su un facsimile predisposto dal Ministero dell'Interno e di imminente pubblicazione.

Di seguito proviamo ora a fornire alcuni esempi dei costi minimi, comprensivi di ritenuta fiscale Irpef in caso di sostituti d'imposta, da sostenere per la regolarizzazione di alcune tipologie di lavoratori (fonte IlSole24Ore).

Qualifica	Retribuzione	Costo Regolarizzazione			
	Netto a semestre	Contributo fisso	Contribuzione Inps tot	Ritenute fiscali Irpef	Totale da pagare
Cameriere (4 livello)	€ 5.947,74	€ 1.000,00	€ 3.138,00	€ 1.776,66	€ 5.914,66
Colf non convivente (livello A) 25 ore	€ 2.574,00	€ 1.000,00	€ 728,04	€ -----	€ 1.728,04
Bracciante agricolo (mese intero)	€ 6.241,59	€ 1.000,00	€ 3.960,06	€ 1.864,36	€ 6.824,41

Le cause ostative alla regolarizzazione

Sono esclusi dalla regolarizzazione i **lavoratori stranieri** che :

- sono destinatari di un provvedimento di espulsione per motivi di ordine pubblico o sicurezza dello Stato, prevenzione o terrorismo;
- sono stati segnalati ai fini della non ammissione in Area Schengen;
- sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per uno dei reati previsti dall'art. 380 del C.P.P.;
- che sono considerati una minaccia per l'ordine pubblico o la sicurezza dello Stato o di uno dei Paesi dell'Area Schengen.

Sono esclusi dalla regolarizzazione i **datori di lavoro** che:

- essere stati condannati negli ultimi cinque anni, anche con sentenza non definitiva, anche a seguito di patteggiamento, per :
 - favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso l'Italia;
 - favoreggiamento dell'immigrazione clandestina verso altri Stati;
 - reati legati alla prostituzione, sfruttamento minorile in attività illecite;
 - intermediazioni illecite e sfruttamento del lavoro;
 - aver occupato alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di permesso o con permesso di soggiorno scaduto e non rinnovato o con permesso di soggiorno revocato;
- aver partecipato a decreti flusso o sanatoria e non aver sottoscritto il contratto di soggiorno presso lo sportello unico o assunto il lavoratore straniero, salvo causa di forza maggiore non dipendente dal datore di lavoro.

Sospensiva effetti penali e amministrativi

Dall'entrata in vigore della legge 109/2012 e cioè dal 9 agosto e fino al 15 ottobre vige una generalizzata sospensione degli effetti penali ed amministrativi nei confronti del datore di lavoro e del lavoratore irregolare.

L'avvio della procedura di regolarizzazione comporta per il datore di lavoro ed il lavoratore (co. 6 dell'art. 5 della L. 109/2012) la sospensione dei procedimenti amministrativi e penali, fino al momento della conclusione dell'iter procedimentale; in particolare, sono sospesi quelli relativi all'ingresso ed al soggiorno nel territorio nazionale e quelli relativi all'impiego di lavoratori anche se rivestano carattere finanziario, fiscale, previdenziale od assistenziale.

Durante tutto il periodo che porterà alla definizione del procedimento il cittadino straniero irregolare non potrà essere espulso e dovrà circolare nel territorio italiano sempre munito di passaporto o altro documento equipollente e di copia delle ricevute dell'invio telematico della dichiarazione di emersione. Si fa presente che la ricevuta avrà codici univoci di identificazione che consentiranno di verificare l'autenticità formale dei dati presente nella stessa così da contrastare qualsiasi tentativo di falsificazione/contraffazione.

Nel caso in cui la procedura di regolarizzazione non vada a buon fine per motivi non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro i procedimenti penali e amministrativi a suo carico sono comunque archiviati.

L'iter della regolarizzazione

Il primo obbligo è il versamento tramite il modello F24 del “ticket” dei € 1.000. Quindi si presenta l’istanza, entro i termini previsti per la regolarizzazione utilizzando l’apposita procedura telematica del Ministero dell’Interno.

Si ricorda che entro 48 ore dall’invio della dichiarazione di emersione dovrà essere presentata alla Questura di competenza la dichiarazione di ospitalità o cessione di fabbricato.

Il SUI dovrà, innanzitutto, verificare l’ammissibilità della dichiarazione e acquisire il parere della Questura sull’insussistenza di motivi ostativi in capo al datore di lavoro e al lavoratore. Inoltre, dovrà acquisire anche il parere positivo della Direzione Territoriale del Lavoro in ordine alla capacità economica del datore di lavoro e alla congruità delle condizioni di lavoro applicate.

Terminato il processo delle verifiche dell’istanza le parti saranno convocate presso lo Sportello Unico per la stipula e consegna del contratto di soggiorno, dando così il via all’iter necessario per far ottenere il permesso di soggiorno al lavoratore straniero. In quella sede dovranno essere presentati i documenti relativi a:

- identità del datore di lavoro e del lavoratore;
- i redditi posseduti;
- la certificazione sanitaria;
- la ricevuta del modello F24;
- la marca da bollo di € 14,62;
- la documentazione attestante la presenza sul territorio nazionale;
- attestazione della regolarizzazione delle somme dovute, dal datore di lavoro, a titolo retributivo, contributivo e fiscale.

La regolarizzazione delle somme dovute a titolo **retributivo**, sempre per un periodo non inferiore ai sei mesi, verrà dimostrata mediante attestazione redatta congiuntamente al lavoratore stesso del pagamento degli emolumenti dovuti in base al CCNL riferibile alle attività svolte. **Facsimile dell’attestazione sarà reperibile sul sito del Ministero dell’Interno.**

Il datore di lavoro all’atto di stipula del contratto di soggiorno deve dimostrare di aver provveduto ad adempiere a tutti gli obblighi in materia **contributiva** maturati a decorrere dalla data di assunzione del lavoratore alla data di stipula del contratto di soggiorno e, **comunque per un periodo non inferiore a sei mesi.**

Con specifico riferimento alla regolarizzazione di un rapporto di lavoro domestico

Il datore di lavoro dovrà dimostrare di aver effettuato il pagamento dei contributi dovuti mediante **esibizione del MAV** che saranno inviati dall’INPS direttamente all’indirizzo del datore di lavoro.

Si precisa che il datore di lavoro persona fisica, di un lavoratore domestico, **non è sostituto d’imposta** da ciò ne consegue che i suoi adempimenti sono solo relativi a :

- corresponsione della retribuzione contrattuale al netto dei contributi previdenziali a carico del lavoratore;
- versamento all’INPS con appositi bollettini dei contributi previdenziali comprensivi della quota del lavoratore;
- rilascio di dichiarazione mensile e annuale attestante gli importi erogati a titolo di retribuzione, Tfr, anticipo TFR, specificando inoltre la quota di contributi versati a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro non deve effettuare trattenute fiscali per le quali il lavoratore, se ne ricorrono le condizioni, ha l'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi.

Con specifico riferimento alla regolarizzazione di altro rapporto di lavoro subordinato

Per i datori di lavoro di aziende non agricole e non agricole tali somme dovranno essere regolarizzate, ai fini fiscali, mediante il versamento entro il **16 novembre 2012** delle ritenute operate per i primi sei mesi. A partire dal mese successivo alla domanda il versamento delle ritenute sarà effettuato nei termini di legge previsti.

A tal fine, per la regolarizzazione di un rapporto di lavoro dipendente non domestico il datore di lavoro dovrà:

a) per un rapporto di lavoro non agricolo provvedere alla regolarizzazione dei lavoratori oggetto di emersione e presentare copia delle denunce Uniemens prelevate dal rendiconto individuale del lavoratore per tutti i mesi oggetto della regolarizzazione.

Lo sportello unico per l'immigrazione provvederà a richiedere in via telematica il documento unico di regolarità contributiva (DURC) al fine di accertare, a decorrere dalla data di assunzione del lavoratore, la correttezza e la correntezza dei versamenti contributivi e assicurativi del datore di lavoro nonché, se dovuti dei versamenti alla Cassa edile.

b) per un rapporto di lavoro agricolo provvedere alla regolarizzazione dei lavoratori oggetto di emersione e presentare la copia del modello DMAG e/o DMAG di variazione trasmesso all'Inps.

Lo sportello unico provvederà a richiedere, in via telematica all'Inps, la certificazione di regolarità contributiva dell'azienda che attesterà, a decorrere dalla data di assunzione del lavoratore, l'avvenuta denuncia del lavoratore stesso e la correttezza degli adempimenti contributivi del datore di lavoro.

La stipula del contratto di soggiorno

Si procederà, al momento dell'incontro presso lo Sportello Unico, alla stipula del contratto di soggiorno attraverso la sottoscrizione dell'apposito modello da parte del datore di lavoro e del lavoratore.

Con la sottoscrizione del contratto di soggiorno il datore di lavoro assolve agli obblighi della comunicazione di assunzione nei confronti del Centro per l'impiego, ovvero in caso di rapporto domestico, all'INPS.

Al lavoratore verrà consegnato il modello 209 da presentare per la richiesta di soggiorno (kit), entro le 24 ore, all'Ufficio Postale.

Se il datore di lavoro o il lavoratore non si presentano, presso lo Sportello Unico, senza giustificato motivo, il procedimento di emersione verrà archiviato e i procedimenti amministrativi e penali aperti a carico del datore di lavoro e del lavoratore verranno riaperti.

L'archiviazione del procedimento o il rigetto farà cessare la sospensiva per entrambi i soggetti.

La comunicazione di preavviso di rigetto e il rigetto saranno notificati al datore di lavoro e per conoscenza al lavoratore.

Altri adempimenti

Si ricorda che entro 48 ore dall'invio della dichiarazione di emersione dovrà essere presentata alla Questura di competenza la dichiarazione di ospitalità o cessione di fabbricato.

Casi particolari

In caso di **decesso** della persona da assistere dopo la presentazione della dichiarazione di emersione, o di cessazione dell'azienda, possono subentrare nel processo di regolarizzazione i familiari o l'azienda subentrante.

Il contratto di soggiorno può essere sottoscritto, **in caso di impedimento** da parte dell'interessato (pure per decesso), anche dai familiari (coniuge, figli o altri parenti in linea retta o collaterale fino al terzo grado) o in caso di soggetto diverso, qualora sia delegato con procedura notarile o delega con firma autenticata da funzionario del Comune (Circolare del Min. Int. 8456/2009).

E' possibile l'instaurazione di un rapporto di lavoro domestico anche nel caso in cui il datore abbia vincoli **di parentela o affinità con il lavoratore** (art. 1 c. 3 DPR 1403/71 e Circ. INPS 1255/1972). L'INPS in questi casi può procedere ad accertamenti, ogni qualvolta lo ritenga necessario, per verificare l'effettiva esistenza del rapporto di lavoro. L'onere della prova consiste nell'esibizione di una dichiarazione di responsabilità rilasciati dagli interessati, dal contratto di assunzione e dalle buste paga che il datore di lavoro consegna mensilmente al lavoratore.

L'onere della prova non è tuttavia richiesto quando si tratta di assunzioni che, pur in presenza di vincoli coniugali, parentela od affinità, svolgano le seguenti mansioni:

- o assistenza degli invalidi di guerra civile e militari, invalidi per causa di servizio, invalidi del lavoro fruitori dell'indennità di accompagnamento prevista dalle disposizioni che regolano la materia;
- o assistenza dei mutilati ed invalidi civili fruitori delle provvidenze per motivi attinenti alle loro condizioni economiche e non al grado di menomazione;
- o assistenza dei ciechi civili fruitori del particolare trattamento pensionistico previsto dalla legge 30.3.71 n. 18 o che siano esclusi da dette provvidenze per motivi attinenti alla loro condizione economiche e non al grado di menomazione;
- o prestazioni di opere nei confronti dei sacerdoti secolari di culto cattolico - prestazioni di servizi diretti e personale nei confronti dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare.

Qualora la colf sia coniuge del datore di lavoro, non può essere assicurata o come lavoratore domestico, tranne il caso in cui provveda all'assistenza o all'accompagnamento dell'altro coniuge, purché si trovi in una delle condizioni sopra scritte.

Il contratto e gli inquadramenti Colf e Badanti (CCNL in vigore dal 01/03/07)

I prestatori di lavoro sono inquadrati in quattro livelli, a ciascuno dei quali corrispondono due parametri retributivi, il superiore dei quali è definito “super” (che è utilizzato per l’inquadramento dei lavoratori che si occupano del lavoro di cura).

Livello A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all’assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) **non superiore a 12 mesi**, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili :

- Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all’assistenza di persone.
- Svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a livello di inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione. Al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale;
- Addetto alle pulizie. Svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa;
- Addetto alla lavanderia. Svolge mansioni relative alla lavanderia;
- Aiuto di cucina. Svolge mansioni di supporto al cuoco;
- Stalliere. Svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i;
- Assistente ad animali domestici. Svolge mansioni di assistenza ad animali domestici;
- Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi;
- Operaio comune. Svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell’ambito di interventi di piccola manutenzione.

Livello A super

- a) Addetto alla compagnia. Svolge esclusivamente mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
- b) Baby sitter. Svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.

Livello B

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

- Collaboratore generico polifunzionale. Svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell’ambito del livello di appartenenza;
- Custode di abitazione privata. Svolge mansioni di vigilanza dell’abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia;
- Addetto alla stireria. Svolge mansioni relative alla stiratura;
- Cameriere. Svolge servizio di tavola e di camera;
- Giardiniere. Addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione;
- Operaio qualificato. Svolge mansioni manuali nell’ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione;

- Autista. Svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia;
- Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. Svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltreché occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

Livello B super

a) Assistente a persone autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profili:

- Cuoco. Svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

Livello C super

a) Assistente a persone non autosufficienti (non formato). Svolge mansioni di assistenza a persone **non autosufficienti**, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Livello D

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

- Amministratore dei beni di famiglia. Svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare;
- Maggiordomo. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare;
- Governante. Svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili;
- Capo cuoco. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi ed, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa;
- Capo giardiniere. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione;
- Istitutore. Svolge mansioni di istruzione e/o educazione dei componenti il nucleo familiare.

Livello D super

a) Assistente a persone **non autosufficienti (formato)**. Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;

b) Direttore di casa. Svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse all'andamento della casa.

ORARIO DI LAVORO art. 15

Conviventi

10 ore giornaliere non consecutive fino ad un max. di 54 ore settimanali.

La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro.

Ad esclusione dei casi di cui al punto successivo, a questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 54 ore settimanali, una retribuzione non inferiore o pari a quella prevista dalla tabella A.

Possono essere assunti in regime di convivenza con orario **fino a 30 ore** settimanali i lavoratori inquadrati nei livelli **C, B e B super**, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B.

Il loro orario di lavoro dovrà essere concordato tra le parti e articolato in una delle seguenti tipologie:

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

Il lavoratore convivente ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nell'arco della stessa giornata e, qualora il suo orario giornaliero non sia interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00 oppure tra le ore 14.00 e le ore 22.00, ad un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo. È consentito il recupero consensuale e a regime normale di eventuali ore non lavorate, in ragione di non più di 2 ore giornaliere.

Il riposo settimanale è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore di domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. In tale giorno il lavoratore presterà la propria attività per un numero di ore non superiore alla metà di quelle che costituiscono la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.

Il datore di lavoro deve fornire al lavoratore convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

Al lavoratore tenuto all'osservanza di un orario giornaliero pari o superiore alle 6 ore, ove sia concordata la presenza continuativa sul posto di lavoro, spetta la fruizione del pasto, ovvero, in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale. Il tempo necessario alla fruizione del pasto, in quanto trascorso senza effettuare prestazioni lavorative, sarà concordato fra le parti e non retribuito. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati nella tabella F e sono rivalutati annualmente.

Non conviventi

8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni.

L'orario di lavoro e la sua articolazione dovrà essere concordato tra le parti. I valori orari della retribuzione sono riportati nella tabella C.

RETRIBUZIONE art. 32

La retribuzione è distinta nelle seguenti voci:

1. retribuzione minima contrattuale comprensiva per i livelli D e D super di uno specifico elemento denominata indennità di funzione;
2. scatti di anzianità;
3. eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
4. eventuale superminimo.

MINIMI RETRIBUTIVI E INDENNITA' SOSTITUTIVA VITTO E ALLOGGIO artt. 33 e 36

I minimi fissati nelle tabelle vengono rivalutati annualmente da una Commissione Nazionale, secondo le variazioni del costo della vita rilevate dall'Istat, al 30 novembre di ogni anno, con decorrenza 1 gennaio.

Determinazione della retribuzione mensile

A tutti gli effetti contrattuali la **quota giornaliera** si ottiene dividendo la retribuzione per **26**. Se il contratto esprime giorni di calendario si divide per 30.

Per determinare **la retribuzione mensile dei lavoratori assunti a ore non conviventi = Retribuzione oraria x ore lavorate settimanali x 52 (settimane) : 12 (mesi) + valore indennità sostitutiva vitto e alloggio se spettanti.**

RATEI

A tutti gli effetti contrattuali (13ma - ferie - tfr) per il calcolo dei 12mi, le frazioni **pari o superiori a gg. 15** equivalgono a **1 rateo**.

TREDICESIMA MENSILITA' art. 37

Una mensilità entro natale di ogni anno della retribuzione globale di fatto (compreso valore vitto e alloggio se goduto). In caso di periodi di assenza con diritto alla conservazione del posto sono maturati i ratei di 13^a per la parte non erogata dagli istituti.

FERIE art. 18

26 giorni annui retribuiti (compreso valore vitto e alloggio se goduto). Salvo diverso accordo, il periodo è maggio -settembre . Per i lavoratori extracomunitari su richiesta e accordo è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco di un biennio.

SCATTI DI ANZIANITA' art. 35

Dal 22/5/72 massimo **7 scatti biennali 4%** sul minimo del livello.

Dal 1/8/92 detti scatti non possono essere assorbiti da un eventuale superminimo.

PREAVVISO art. 38

Da calcolare in giorni di calendario e in riferimento all'anzianità di servizio.

In caso di **dimissioni** il preavviso è ridotto del **50%** (non per tutti ma solo in relazione ai rapporti inferiori alle 25).

Tutto servizio	FINO A 5 ANNI	OLTRE I 5 ANNI
	15 gg	30 giorni
Lavoro inferiore alle 25 ore settimanali	FINO A 2 ANNI	OLTRE I 2 ANNI
	8gg	15 gg
Personale che usufruisce di alloggio indipendente di proprietà del datore di lavoro e con i propri mobili.	FINO A 1 ANNO	OLTRE A 1 ANNO
	30 gg	60 gg

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO art. 39

Dal 1/6/82 vedi L. 297/82

In caso di godimento del vitto e dell'alloggio tali indennità vanno calcolate.

Anticipo t.f.r. - Su richiesta del lavoratore , massimo una volta l'anno, nella misura massima 70%.

TABELLA A LAVORATORI CONVIVENTI IN VIGORE DAL 1.1.2012			
Livello	Retribuzione mensile	Indennità	Totale
A	595,36	0	595,36
A Super	703,61	0	703,61
B	757,73	0	757,73
B Super	811,85	0	811,85
C	865,99	0	865,99
C Super	920,11	0	920,11
D	1.082,48	160,07	1.242,55
D Super	1.136,60	160,07	1.296,67

TABELLA C LAVORATORI NON CONVIVENTI IN VIGORE DAL 1.1.2012	
Livello	Retribuzione Oraria
A	4,33
A Super	5,10
B	5,42
B Super	5,74
C	6,06
C Super	6,37
D	7,36
D Super	7,68

TABELLA B LAVORATORI CONVIVENTI FINO A 30 ORE IN VIGORE DAL 1.1.2012	
Livello	Retribuzione mensile
B	541,24
B Super	568,30
C	627,83

TABELLA D ASSISTENZA NOTTURNA (fascia oraria 20-8) IN VIGORE DAL 1.1.2012	
Livello	Retribuzione mensile
B Super	933,63
C Super	1.058,12
D Super	1.307,10

TABELLA E PRESTAZIONI ESCLUSIVAMENTE D'ATTESA (fascia oraria 21-8) IN VIGORE DAL 1.1.2012	
Livello	Retribuzione mensile
Unico	625,14

Attenzione

ORARIO DI LAVORO art. 15 CONVIVENTI

10 ore giornaliere non consecutive fino ad un max. di 54 ore settimanali. La collocazione dell'orario di lavoro è fissata dal datore di lavoro. Il lavoratore ha comunque diritto a 11 ore di riposo consecutive e al riposo pomeridiano di due ore (co. 4 art. 15)

Ad esclusione dei casi di cui al punto successivo, a questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 54 ore settimanali, una retribuzione non inferiore o pari a quella prevista dalla tabella A.

Possono essere assunti in regime di convivenza con orario **fino a 30 ore** settimanali i lavoratori inquadrati nei livelli **C, B e B super**. A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, qualunque sia l'orario di lavoro osservato nel limite massimo delle 30 ore settimanali, una retribuzione pari a quella prevista dalla tabella B.

La regolarizzazione della posizione INPS

Dichiarazione di emersione presentata da datore di lavoro domestico

A seguito dell'inoltro della domanda di regolarizzazione, l'INPS provvede all'iscrizione "d'ufficio" del rapporto di lavoro attribuendo un codice rapporto "provvisorio" contraddistinto dai numeri iniziali 8912. Si precisa, che al lavoratore sarà assegnato un codice fiscale numerico provvisorio "8888812NNNNNNNNN" (N rappresenta il progressivo).

L'Istituto provvederà, appena iscritto il rapporto di lavoro, all'invio al recapito del datore di lavoro dei Mav per il pagamento dei contributi, precalcolati in base ai dati determinati come sotto esposto, dove al codice fiscale del lavoratore verrà inserito "da attribuire".

*Dalla Circolare INPS n.113 del 14 settembre 2012 "I dati registrati saranno quelli inseriti nella dichiarazione presentata sia per i riferimenti anagrafici sia per quanto attiene al rapporto di lavoro relativamente a mansione, livello contrattuale e numero di ore lavorate. Non essendo esplicitamente dichiarata la retribuzione, **sarà preso a riferimento il minimo contrattuale corrispondente al livello dichiarato**. Inoltre, poiché nel rispetto di quanto disposto dal comma 2, art.4 del decreto interministeriale 29 agosto 2012, il datore di lavoro si è impegnato nella dichiarazione ad erogare una retribuzione convenuta non inferiore al minimo previsto per l'assegno sociale - **per l'anno 2012 di € 429,00 mensili** - nel caso in cui il minimo contrattuale, per le ore lavorate indicate, non raggiungesse detto importo, la retribuzione oraria sarà determinata in modo da rispettare detto minimo."*

Ne consegue che la retribuzione **sarà pari al minimo contrattuale** (tale indicazione non è digitabile nella domanda), questo fa venir meno i noti "comportamenti anomali" verificatesi nella precedente sanatoria Colf e Badanti del 2009.

I MAV sono messi a disposizione, per la sola ristampa, sul sito www.inps.it seguendo il percorso " Portale dei Pagamenti " – Lavoratori domestici – Entra nel servizio - inserendo il codice fiscale del datore di lavoro e il codice assegnato al rapporto di lavoro.

I datori di lavoro che, contestualmente al pagamento dei contributi previdenziali, in applicazione dell'art 49 del CCNL Colf e Badanti in vigore dal 01 marzo 2007 che **obbliga al versamento dei contributi di assistenza** contrattuale alle organizzazioni sindacali (vedi CASSACOLF) con le quali INPS ha stipulato apposita convenzione, potranno farlo generando dal sito internet un nuovo Mav, che include anche detti contributi. Il mancato versamento potrebbe generare un contenzioso con il dipendente per il rimborso delle spese sanitarie coperte dalla CassaColf.

All'atto della convocazione presso lo sportello unico per l'immigrazione, per dimostrare la regolarità contributiva, **il datore di lavoro dovrà quindi esibire i MAV regolarmente quietanzati**, accompagnati dalla parte a disposizione del datore di lavoro in cui sono riportati i dati che hanno determinato l'importo, relativi al pagamento dei contributi dall'inizio del rapporto di lavoro fino all'ultimo trimestre scaduto.

Si ricorda, infatti, che i contributi per lavoro domestico si pagano trimestralmente con i seguenti termini:

1°trimestre gennaio – febbraio - marzo dal 1° al 10 aprile

2°trimestre aprile – maggio - giugno dal 1° al 10 luglio

3°trimestre luglio – agosto - settembre dal 1° al 10 ottobre

4°trimestre ottobre – novembre - dicembre dal 1° al 10 gennaio dell'anno successivo.

Iscrizione definitiva

La sottoscrizione del contratto di soggiorno assolve anche l'obbligo di comunicazione di assunzione e pertanto dalla data di inizio del rapporto di lavoro ivi indicata, l'INPS provvederà all'iscrizione definitiva del rapporto di lavoro, rilasciando un nuovo codice e cessando d'ufficio il rapporto di lavoro iscritto provvisoriamente, contraddistinto dal codice 8912, al giorno precedente a quello indicato nel contratto di soggiorno.

Per il pagamento dei contributi dovuti per il trimestre in cui avviene la sottoscrizione fino alla data di cessazione per il rapporto di lavoro con codice provvisorio 8912, **l'Istituto provvederà all'emissione di un MAV apposito**, che sarà inviato contestualmente alla lettera di comunicazione del nuovo codice assegnato.

Regolarizzazione di periodi antecedenti il 9 maggio 2012

Nel caso in cui il datore di lavoro intenda comunicare l'inizio della prestazione lavorativa con **data antecedente al 9 maggio 2012**, potrà farlo, durante il periodo di iscrizione provvisoria, variando la data inizio o dal sito www.inps.it, seguendo il percorso ServiziOnline - Per tipologia di utente – Cittadino - Lavoratori Domestici, o telefonando al Contact Center 803.164. In entrambi i casi, il datore di lavoro come di prassi dovrà utilizzare il PIN rilasciato dall'INPS.

Avvenuta l'iscrizione definitiva, fermi restando i limiti di prescrizione quinquennale, i periodi di lavoro antecedenti al 9 maggio dovranno essere dichiarati compilando il mod. LD15.

ANNO 2012		
Retribuzione effettiva oraria	Importo contributo orario	
	con quota assegni familiari	senza quota assegni familiari**
Fino a € 7,54	€ 1,40 (0,34)*	€ 1,41 (0,34)**
oltre € 7,54 e fino a € 9,19	€ 1,58 (0,38)*	€ 1,59 (0,38)**
oltre € 9,19	€ 1,93 (0,46)*	€ 1,94 (0,46)**
Lavoro superiore alle 24 ore settimanali	€ 1,02 (0,24)*	€ 1,02 (0,24)**

* La cifra tra parentesi è la quota a carico del lavoratore.
** Il contributo senza la quota degli assegni familiari è dovuto quando il lavoratore è coniuge del datore di lavoro o è parente o affine entro il terzo grado e convive con il datore di lavoro.

Dichiarazione di emersione presentata da aziende non agricole e agricole

Presentazione e compilazione del flusso Uniemens da parte delle aziende non agricole

Come già più volte sottolineato condizione necessaria per il completamento della procedura di emersione è che al momento della convocazione presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione i datori di lavoro attestino di aver effettuato, tra le altre cose, tutti gli adempimenti e i versamenti contributivi relativi ai lavoratori interessati all'emersione.

I datori di lavoro, sia quelli già in possesso di una posizione contributiva presso l'INPS sia quelli che non ne risultino già titolari, ai fini della regolarizzazione in parola dovranno richiedere l'apertura di una apposita

posizione che verrà contraddistinta dal codice di autorizzazione "5W" avente il significato di " Posizione contributiva riferita a personale oggetto di emersione ai sensi dell'art 5 del D.lgs. n.109/2012" .

Al ricevimento della posizione aziendale i **datori di lavoro dovranno provvedere all'invio dei flussi Uniemens** per i periodi oggetto di emersione relativi ai lavoratori da regolarizzare e al pagamento tramite modello F24 (causale DM10) dei relativi contributi senza aggravio di somme aggiuntive.

I lavoratori oggetto dell'emersione saranno indicati nel flusso Uniemens secondo le consuete modalità. Inoltre, per gli stessi lavoratori andrà valorizzato l'elemento <Assunzione> indicando nell'elemento <GiornoAssunzione> il giorno del mese in cui è intervenuta l'assunzione, nell'elemento <TipoAssunzione> il nuovo codice "1E" avente il significato di "Assunzione a seguito di emersione ai sensi dell'art 5 del D.lgs. n.109/2012".

Copia delle denunce mensili Uniemens, prelevate dal rendiconto individuale del lavoratore, per tutti i mesi oggetto della regolarizzazione, dovranno essere presentate dal datore di lavoro al momento della convocazione allo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Presentazione e compilazione del flusso DMAG da parte delle aziende agricole

I datori di lavoro agricolo, già in possesso di una posizione contributiva presso l'INPS, dovranno provvedere alla regolarizzazione dei lavoratori oggetto di emersione inviando il flusso DMAG principale e/o di variazione trasmesso all'Istituto secondo le consuete modalità.

I datori di lavoro, invece, che non siano già titolari di una posizione contributiva dovranno preliminarmente procedere ad una richiesta di apertura di una posizione con relativo codice CIDA.

In entrambi i casi l'importo dei contributi sarà richiesto con la consueta tariffazione effettuata dall'Istituto.

Pertanto, a decorrere dal periodo previsto per la trasmissione telematica delle dichiarazioni relative al terzo trimestre 2012 e precedenti, i **datori di lavoro agricolo interessati alla procedura di emersione dovranno dichiarare i lavoratori stranieri da regolarizzare, nel quadro F del modello DMAG**; il lavoratore regolarizzato sarà contraddistinto da apposita casella, che il datore di lavoro provvederà ad avvalorare mediante "flag", in cui si evidenzierà che trattasi di "lavoratore straniero regolarizzato ex art. 5 del Decreto 109/2012".

Nello stesso quadro del DMAG verranno denunciati gli ordinari dati anagrafici, retributivi e contributivi.

Copia delle denunce trimestrali DMAG di regolarizzazione dovranno essere presentate dal datore di lavoro agricolo al momento della convocazione allo Sportello Unico per l'Immigrazione.

Regolarità contributiva

Il datore di lavoro, all'atto della stipula del contratto di soggiorno **dovrà attestare**, tra le altre cose, il **corretto versamento dei contributi dovuti per i rapporti di lavoro emersi a partire dalla decorrenza del rapporto di lavoro oggetto di emersione avviato in data più remota e fino alla data di stipula del contratto e comunque per un periodo non inferiore a sei mesi.**

La correttezza dei versamenti contributivi saranno attestate mediante **il DURC per le aziende non agricole ed il certificato di regolarità per le aziende agricole**. In quest'ultimo documento verrà attestata anche la regolarità della denuncia dei lavoratori per i periodi successivi a quelli riportati nel DMAG di variazione.

Entrambi i documenti saranno richiesti a cura dello Sportello Unico per l'Immigrazione.

Esito negativo del procedimento

Posto l'obbligo di contribuzione, già ricordato, anche nel caso di prestazione di fatto di lavoro, l'INPS si fa riserva di ulteriori istruzioni per la regolarizzazione contributiva nei casi in cui il procedimento di emersione si concluda con l'archiviazione o il rigetto oppure la prosecuzione della prestazione sia stata impedita da circostanze contingenti, quale ad esempio il decesso del datore di lavoro o del lavoratore.

Alcuni esempi con applicazione del CCNL ed evidenziazione degli oneri contributivi

COLF convivente ore 54

A – lavoratore fino a 12 mesi anzianità nel settore (colf senza esperienza)

B – lavoratore con esperienza che svolge mansioni esecutive (**colf**)

C – lavoratore in possesso delle conoscenze di base svolge le mansioni con responsabilità ed autonomia (profilo cuoco)

D – lavoratore che in possesso dei requisiti professionali ricopre specifica posizione con totale autonomia decisionale compiti di coordinamento

Vanno dichiarate le mansioni e le ore effettive				
Spetta la tariffa intera a prescindere dell'orario di lavoro effettuato				
LIVELLI	Retribuzione mensile CCNL in vigore	Contributi previdenziali media mensile comprensivo di cassa colf		
		con 31 ore settimanali lavorate	con 40 ore settimanali lavorate	con 54 ore settimanali lavorate
A Colf senza esperienza	€ 595,36 mensili Con orario di lavoro <u>entro le 54 ore</u>	€ 137	€ 182	€ 246
B Colf con esperienza	€ 757,73 mensili Con orario di lavoro <u>entro le 54 ore</u>			
C Profilo: Cuoco	€ 865,99 mensili Con orario di lavoro <u>entro le 54 ore</u>			
D lavoratore con totale autonomia decisionale compiti di coordinamento	€ 1.242,55 mensili Con orario di lavoro <u>entro le 54 ore</u>			
* il lavoratore ha diritto a vitto e alloggio (adeguati)				
Attenzione: oltre alla retribuzione oraria per il lavoro svolto il lavoratore matura 13ma, TFR, ferie maggiorate dell'indennità vitto e alloggio (circa una mensilità annua per ciascun istituto)				

Individuazione livello**COLF convivente ore 30****Non è previsto il livello A****B – lavoratore con esperienza che svolge mansioni esecutive (colf)****C – lavoratore in possesso delle conoscenze di base svolge le mansioni con responsabilità ed autonomia (profilo cuoco)**

Vanno dichiarate le mansioni e le ore effettive			
Spetta la tariffa intera a prescindere dell'orario di lavoro effettuato			
LIVELLI			
	Retribuzione mensile CCNL in vigore	Contributi previdenziali media mensile comprensivo di cassa colf	
		con 25 ore settimanali lavorate	con 30 ore settimanali lavorate
B Colf con esperienza	€ 541,24 mensili Con orario di lavoro <u>entro le 30 ore</u>	€ 114	€ 137
C Profilo: Cuoco	€ 627,83 mensili Con orario di lavoro <u>entro le 30 ore</u>		
* il lavoratore ha diritto a vitto e alloggio (adeguati)			
Attenzione: oltre alla retribuzione oraria per il lavoro svolto il lavoratore matura 13ma, TFR, ferie maggiorate dell'indennità vitto e alloggio (circa una mensilità annua per ciascun istituto)			

Individuazione livello

COLF non convivente

A – lavoratore fino a 12 mesi anzianità nel settore (colf senza esperienza)

B – lavoratore con esperienza che svolge mansioni esecutive (**colf**)

C – lavoratore in possesso delle conoscenze di base svolge le mansioni con responsabilità ed autonomia (profilo cuoco)

D – lavoratore che in possesso dei requisiti professionali ricopre specifica posizione con totale autonomia decisionale compiti di coordinamento

Vanno dichiarate le mansioni e le ore effettive e in ogni caso:			
<ul style="list-style-type: none"> per la sanatoria è previsto un minimo di 20 ore settimanali (la retribuzione deve essere superiore a all'assegno sociale che è pari a euro 429 mensili) 20 ore settimanali per 4,33 settimane/mese = 86,66 ore mese 			
livelli	Retribuzione oraria CCNL in vigore	Contributi previdenziali <u>orari</u> comprensivi di cassa colf	
		Fino a 24 ore settimanali Contributo orario = 1,43	con almeno 25 ore settimanali Contributo orario = 1,05
A Colf senza esperienza	€ 4,33		
	mensile medio x 20 ore sett.li = NO inferiore al limite assegno sociale		
	mensile medio x 23 ore sett.li /100 mese= € 433 esempio mensile medio x 25 ore sett.li = € 469	€ 143	€ 114
B Colf con esperienza	€ 5,42		
	mensile medio x 20 ore sett.li = € 469	€ 123	€ 114
	mensile medio x 25 ore sett.li= € 587		€ 114
C Profilo: Cuoco	€ 6,08		
	mensile medio x 20 ore sett.li = € 527	€ 123	€ 114
	mensile medio x 25 ore sett.li= € 658		€ 114
Valori arrotondati			
Attenzione: oltre alla retribuzione oraria per il lavoro svolto il lavoratore matura 13ma, TFR, ferie (circa una mensilità annua per ciascun istituto)			

Individuazione livello

BADANTE convivente 54 ore

Non è prevista la badante convivente a ore 30

C super – assistente a persone non autosufficienti. Svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze di vitto e della pulizia della casa dove vivono gli assistiti.

Vanno dichiarate le mansioni e le ore effettive (non è previsto alcun minimo)				
Spetta la tariffa intera a prescindere dell'orario di lavoro effettuato				
	Retribuzione mensile CCNL in vigore	Contributi previdenziali mensile comprensivi di cassa colf		
		con 31 ore settimanali lavorate	con 40 ore settimanali lavorate	con 54 ore settimanali lavorate
Livello C super Badante di soggetto non autosufficiente	€ 920,11 mensili Con orario di lavoro <u>entro le 54 ore</u>	€ 137	€ 182	€ 246
* il lavoratore ha diritto a vitto e alloggio (adeguati)				
Attenzione: oltre alla retribuzione oraria per il lavoro svolto il lavoratore matura 13ma, TFR, ferie maggiorate dell'indennità vitto e alloggio (circa una mensilità annua per ciascun istituto)				

Benefici fiscali

Prima di provvedere al versamento di 1.000 euro occorre effettuare un'attenta valutazione del soggetto che risulterà datore di lavoro al fine di non perdere le agevolazioni fiscali. Avere una badante o una colf regolarmente assunte permette, a determinate condizioni ed entro determinati limiti, di portare in detrazione dall'imposta e/o in deduzione dal reddito, le spese sostenute per stipendi e contributi previdenziali obbligatori. Esistono due tipi di benefici fiscali:

- il primo permette il recupero del 19% delle spese sostenute per le badanti che assistono persone non autosufficienti a condizione che il reddito complessivo del datore di lavoro, comprensivo anche del reddito assoggettato a cedolare secca, non sia superiore a € 40.000. Il limite di spesa detraibile è di € 2.100 per il quale si avrà un beneficio fiscale massimo di **€ 399** (19% di 2.100);
- il secondo permette di sottrarre dal reddito complessivo i contributi previdenziali obbligatori (onere deducibile) fino ad un massimo annuo di spesa di € 1.549,37. Il beneficio fiscale è variabile a seconda dell'aliquota Irpef marginale corrispondente e può andare da un minimo di **€ 356** (corrispondente all'aliquota IRPEF minima del 23%) ad un massimo di **€ 666** (corrispondente all'aliquota IRPEF massima del 43%) a ciò va aggiunto il recupero derivante dall'aliquota delle addizionali.

Il beneficio è fruibile dal contribuente che ha un reddito sul quale paga l'IRPEF e a tal fine si fa rilevare che i pensionati al minimo (ma anche quelli che percepiscono importi leggermente superiori al minimo) di regola non hanno IRPEF pagata e quindi non recuperano nulla.

E' consigliabile che l'assunzione venga effettuata da un familiare che possiede redditi al fine di poter utilizzare appieno i benefici fiscali.

LAVORATORE	IL DATORE DI LAVORO DEVE ESSERE	Agevolazioni fiscali (in dichiarazione dei redditi) per il datore di lavoro
COLF	Uno dei componenti della famiglia presso cui si svolge il lavoro	a. Deduce i contributi obbligatori (escluso € 1.000 per la sanatoria che non sono deducibili) nel limite di € 1.549 annui
BADANTE	<ul style="list-style-type: none"> - l'assistito - un componente della famiglia dell'assistito - un familiare dell'assistito anche non convivente 	<ul style="list-style-type: none"> a. Deduce i contributi obbligatori (escluso € 1.000 pagati per la sanatoria che non sono deducibili) nel limite di € 1.549 annui b. Detrae il 19% del costo della badante fino ad un massimo di € 2.100 annui (se il reddito del datore di lavoro, comprensivo anche del reddito assoggettato a cedolare secca, non supera € 40.000 annui)

Note:

- Qualora fossero necessarie due badanti il limite di € 1.549 (deduzione dei contributi) è riferito al singolo datore di lavoro, quindi, può essere consigliabile effettuare la sanatoria (assunzione) per le due badanti da due soggetti diversi.
- La detrazione di 2.100 € è riferibile ad un assistito e non raddoppia in presenza di due badanti.
- Per familiare non convivente che può effettuare l'assunzione, si intendono quelli previsti dall'art. 433 del codice civile e cioè:
 - 1) il coniuge;
 - 2) i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali;
 - 3) i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti;
 - 4) i generi e le nuore;
 - 5) il suocero e la suocera;
 - 6) i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.