

COLF: OBBLIGHI E AGEVOLAZIONI

Patrizia Clementi

Capita ormai sempre più frequentemente che l'assistenza domestica ai sacerdoti non sia più assicurata da familiari, con la conseguenza che, dopo un periodo più o meno lungo di "fai da te" e di soluzioni legate alla generosità di volontari, sia necessario ricorrere ad un aiuto retribuito. Ci sembra perciò utile offrire qualche essenziale informazione circa la tipologia del rapporto che viene a configurarsi, gli obblighi a cui occorre adempiere e, perché no, anche le agevolazioni e i sostegni previsti per questo non marginale aspetto della vita quotidiana. Informazioni che completano le indicazioni date nell'articolo precedente.

1. INQUADRAMENTO GIURIDICO

Può forse essere utile chiarire preliminarmente che questo tipo di collaborazione viene considerato *rapporto di lavoro domestico* qualunque sia la durata del lavoro (anche pochissime ore al mese), anche quando il lavoro è saltuario e discontinuo, anche se il collaboratore è pensionato oppure già dipendente presso altri datori di lavoro (che siano famiglie o che si tratti di imprese).

► Le fonti normative

I lavoratori domestici o colf sono assoggettati ad una disciplina speciale sia per quanto riguarda il rapporto di lavoro, sia in riferimento al regime previdenziale e assistenziale.

Le principali fonti normative sono costituite dalla L. 339/1958, dagli articoli 2240 e ss. del codice civile e, per gli aspetti previdenziali, dal D.P.R. 1043/1971; a queste si aggiunge il contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.) del 16 luglio 1996 (rinnovato l'8 marzo 2001) che si applica obbligatoriamente ai datori di lavoro e ai lavoratori iscritti alle associazioni sindacali che lo hanno stipulato (Federazione italiana dei datori di lavoro domestici, Federcolf, Cgil, Cisl, Uil) e, dall'entrata in vigore della nuova legge sull'immigrazione, anche ai rapporti di lavoro con personale extracomunitario. Si tenga però conto che di fatto, in caso di controversie, i giudici tendono comunque ad applicare il C.C.L.N. a tutti i rapporti di lavoro domestico.

► **L'inquadramento contrattuale**

Secondo il C.C.N.L. gli addetti ai servizi familiari sono classificati, a seconda delle mansioni che svolgono, in quattro categorie, che vanno dalla prima categoria super, alla terza categoria. L'inquadramento più frequente è quello nella terza categoria, per i lavoratori addetti a mansioni manuali o di fatica oppure nella seconda, per coloro che svolgono mansioni che richiedono una specifica capacità professionale.

2. OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Ancora una precisazione preliminare: dal momento che il rapporto di lavoro domestico consiste nella prestazione dell'opera del lavoratore per il funzionamento della vita familiare *non può mai essere stipulato con la parrocchia*, ma solo con la persona fisica del sacerdote o con soggetti che costituiscono "comunità" nel senso di "convivenze", comprese quelle religiose (le altre tipologie previste sono quelle militari, di tipo assistenziale e quelle, connotate dall'assenza del fine di lucro, di tipo culturale, politico, sportivo o di svago).

► **Le denunce**

Il datore di lavoro è tenuto a *denunciare all'INPS l'assunzione* del lavoratore entro il decimo giorno successivo alla scadenza del trimestre solare nel corso del quale è avvenuta l'assunzione. In pratica, le scadenze relative alla presentazione della denuncia sono:

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

Qualora il lavoratore alloggi presso l'abitazione del datore di lavoro, occorrerà provvedere a comunicare l'assunzione all'anagrafe del *Comune di residenza entro 20 giorni* e alla *Questura entro 24 ore* dall'inizio effettivo del rapporto di lavoro.

► **Il contratto di lavoro**

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a rilasciare al collaboratore familiare una lettera di assunzione nella quale devono essere riportati, oltre ai dati anagrafici delle due parti:

- il luogo di lavoro;
- la data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del periodo di prova;
- l'inquadramento e la qualifica del lavoratore;

- l'importo della retribuzione;
- l'esistenza o meno della convivenza totale o parziale;
- l'orario di lavoro;
- il periodo di ferie annuali;
- i termini di preavviso in caso di recesso;
- ogni altro accordo intercorso tra le parti.

A proposito dell'orario di lavoro va precisato che, nel caso di lavoro a tempo pieno, la durata normale è quella concordata tra le parti, con un massimo, comunque fissato dal C.C.N.L.:

- di 54 ore e mezzo settimanali, (che si riducono a 53 ore e mezzo dal 1° gennaio 2003), per i lavoratori conviventi;
- di 46 ore (che si riducono a 25 dal 1° gennaio del prossimo anno e a 44 a decorrere dal 1° gennaio 2004), per i lavoratori non conviventi.

I collaboratori domestici hanno diritto almeno ad un riposo settimanale pari ad una giornata intera, di norma coincidente con la domenica, o a due mezza giornate, una delle quali coincidente con la domenica (il C.C.N.L. indica 36 ore, di cui 24 godute di domenica e 12 in qualsiasi altro giorno della settimana). Spetta loro inoltre un periodo di ferie fissato, in 26 giorni lavorativi.

► **Il trattamento economico**

La retribuzione comprende il minimo contrattuale (che viene rivalutato ogni anno; gli importi relativi all'anno in corso sono riportati nella *TABELLA 1*), gli scatti di anzianità (ne matura uno ogni due anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro pari al 4% del minimo contrattuale, con un massimo di 7 scatti); il superminimo. Oltre alla retribuzione, al lavoratore che lavori più di sei ore al giorno spettano il vitto e l'alloggio. Se il lavoratore non ne usufruisce, deve essergli corrisposta una indennità sostitutiva fissata dal C.C.N.L. e rivalutata ogni anno secondo l'indice ISTAT.

Il collaboratore domestico ha diritto anche alla gratifica natalizia pari ad una mensilità della normale retribuzione di fatto, da corrispondersi entro il mese di dicembre e al trattamento di fine rapporto da corrispondere in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

A seguito della denuncia iniziale del rapporto di lavoro domestico, l'INPS provvede ad aprire una posizione assicurativa a favore del collaboratore e ad inviare al datore di lavoro un blocchetto di bollettini di conto corrente postale che andranno usati per il versamento dei contributi. Dal momento che è compito dell'INPS ripartire l'importo dei contributi tra le proprie gestioni e quelle INAIL, il versamento da effettuare è unico.

► **I contributi previdenziali e assistenziali**

La misura dei contributi previdenziali e assistenziali da versare all'INPS va

calcolata con riferimento a fasce di retribuzione orarie. La normativa prevede una differenziazione a seconda che l'orario di lavoro sia o meno superiore a 24 ore settimanali. Se non supera le 24 ore a settimana, il contributo orario è commisurato a tre diverse fasce di retribuzione; se, invece, l'orario di lavoro è superiore, il contributo è fisso per tutte le ore retribuite (TABELLA 2).

I versamenti devono essere effettuati con cadenza trimestrale con le seguenti scadenze:

- dal 1° al 10 aprile, il primo trimestre;
- dal 1° al 10 luglio, il secondo trimestre;
- dal 1° al 10 ottobre, il terzo trimestre;
- dal 1° al 10 gennaio, il quarto trimestre.

3. SOSTEGNO ALLE SPESE E AGEVOLAZIONI FISCALI

Come accennato all'inizio, vi sono due elementi che rendono un po' meno gravoso l'onere economico dell'assistenza domestica, entrambi legati ai contributi previdenziali corrisposti all'INPS: uno è rimborso di tali versamenti erogati attraverso il sistema di sostentamento del clero, l'altro è la possibilità di considerarli oneri deducibili in sede di dichiarazione dei redditi.

► Il sostegno alle spese

Dopo una fase sperimentale avviata nel 1997, è ormai entrato a regime il sostegno voluto dalla CEI, ed erogato dall'ICSC, che intende aiutare i sacerdoti a sostenere l'onere economico dell'assistenza domestica retribuita.

L'intervento è rivolto ai sacerdoti secolari inseriti nel sistema di sostentamento del clero o in quello di previdenza integrativa ed è esteso anche ai sacerdoti religiosi inseriti nel sistema di sostentamento del clero che non possono avvalersi dell'assistenza della propria comunità religiosa.

Il contributo, che è commisurato ai contributi previdenziali versati dai sacerdoti a favore del collaboratore domestico, copre l'onere limitatamente ad un massimo di 18 ore settimanali per un importo contributivo orario pari a € 1,63 - ANNO 2007

L'intervento è rivolto esclusivamente ai sacerdoti che documentano il versamento contributivo eseguito e va richiesto per il tramite del proprio Istituto diocesano per il sostentamento del clero. Concretamente occorrerà compilare e consegnare l'apposito modulo (di cui si allega fac simile) a cui vanno allegate le fotocopie (fronte retro) delle ricevute di versamento dei contributi INPS.

► **Le agevolazioni fiscali**

A partire dai redditi del 2000 i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori versati per gli addetti ai servizi domestici e all'assistenza personale o familiare costituiscono un onere deducibile fino ad un importo massimo di 1.549,37 € che può essere fatto valere presentando la dichiarazione dei redditi, sia nella forma "ordinaria" del Modello Unico, che in quella "semplificata" del Modello 730. Si precisa che il costo fiscalmente riconosciuto è esclusivamente quello dei contributi a carico del sacerdote (e non anche quello a carico del dipendente che il sacerdote si limita a versare unitamente alla sua quota).

→ È importante sottolineare che i contributi possono essere dedotti indipendentemente dalla circostanza che siano stati, in tutto o in parte, rimborsati attraverso il sistema di sostentamento del clero. Infatti, dal momento che il reddito complessivo imponibile del sacerdote certificato dal CUD comprende anche l'eventuale contributo aggiuntivo, l'onere è considerato, agli effetti fiscali, sostenuto dal sacerdote e, di conseguenza, pienamente deducibile.

QUANTO SI PAGA

Nella tabella sono indicati gli importi del contributo orario in relazione alla retribuzione

ANNO 2006		
Retribuzione effettiva oraria	Importo contributo orario	
	con quota assegni familiari	senza quota assegni familiari**
Fino a € 6,70	€ 1,23 (0,28)*	€ 1,16 (0,28)**
oltre € 6,70 e fino a € 8,18	€ 1,39 (0,32)*	€ 1,31 (0,32)**
oltre € 8,18	€ 1,69 (0,39)*	€ 1,60 (0,39)**
Lavoro superiore alle 24 ore settimanali	€ 0,89 (0,20)*	€ 0,85 (0,20)**

* 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.

FAC SIMILE

Al'Istituto Sostentamento del Clero
di

INTERVENTO IN FAVORE DELL'ASSISTENZA DOMESTICA DEL CLERO

Il sottoscritto _____ nato il | ___ | ___ | ___ |

matricola I.C.S.C. n. _____ (**contrassegnare la casella A ovvero B**)

A Sacerdote SECOLARE B Sacerdote RELIGIOSO.

CHIEDE

di usufruire dell'intervento in favore dell'assistenza domestica per il clero

ALLEGA

fotocopia (**fronte e retro**) del bollettino di c/c postale con il quale ha provveduto a versare all'I.N.P.S. i contributi per gli addetti ai servizi domestici e familiari relativi al _____ trimestre 200__ (trimestre 1°, 2°, 3°, 4°)

DICHIARA

che i servizi domestici, in relazione ai quali ha versato i contributi documentati dalla fotocopia della ricevuta allegata, sono stati usufruiti oltre che dal sottoscritto da n. _____ altri sacerdoti (**in caso negativo indicare 0**)

COMUNICA

il suo attuale indirizzo:

Via/Piazza _____ n. civico _____

C.A.P. _____ Località _____ Prov. _____

Data _____

Firma _____