



**Editoriale**

# Il Decretone penalizza le famiglie: nulla di nuovo

Ma chiederemo ancora incentivi per le assunzioni



**S**iamo alle solite. Il cosiddetto “decretone”, in approvazione definitiva al Parlamento, tra le tante bocciature annovera anche la proposta di riconoscere incentivi per chi assume colf e badanti. Mancano risorse economiche di copertura, ma è il principio che nasconde a non funzionare. Nelle attenzioni dei decisori pubblici la famiglia – specie quando è datore di lavoro domestico – viene considerata poco o nulla.

**Non siamo d'accordo e continueremo in tutte le sedi a sostenere la necessità di misure di sostegno.** Intanto perché si tratta di un provvedimento che favorirebbe l'emersione del lavoro nero, un impegno che da sempre vede Nuova Collaborazione in prima linea. Inoltre, colf, badanti e baby-sitter – in una società che sta invecchiando repentinamente e dove non si generano più figli per mille motivi – diventano collaboratori indispensabili. **Non ultimo, chi si impegna a garantire stabilità a lavoratori stranieri e italiani in famiglia dovrebbe vedere riconosciuta questa funzione civica, con un Fisco partner e non nemico nella costruzione di una società civile più virtuosa.**

È un peccato che l'avvio del 2019 sia per noi offuscato da questa ulteriore delusione. **Siamo nel cinquantesimo anno della nostra attività, che in ottobre ricorderemo con un convegno nazionale a Torino.** È la città dove è nata questa nostra straordinaria esperienza di servizio, di “nuova collaborazione” con il personale domestico per cui ci siamo sempre battuti per un riconoscimento contrattuale adeguato. **Siamo convinti che debba essere un fronte sul quale continuare a essere vigili, consapevoli e al passo con i tempi, anche nella erogazione di servizi.**

**Per questo motivo stiamo puntando all'allargamento della nostra base associativa con enti, organizzazioni e aziende che siano fattivamente impegnati per la costruzione di un welfare efficiente,** non solo frutto di decentramento statale, oggi sempre più a corto di risorse finanziarie. Garantire la possibilità, una volta associati, di poter usufruire dell'appoggio di Nuova Collaborazione il primo anno a un prezzo agevolato è una strategia che ci ha già consentito di siglare una convenzione pilota con il Cral Piemonte di Unicredit.

**Ma è solo l'inizio.** Pensiamo anche di inserire la nostra offerta nella contrattazione di secondo livello delle imprese: stiamo lavorando su questo fronte e ve ne daremo conto lungo il corso dell'anno.

Alfredo Savia

Presidente Nuova Collaborazione



**Focus**

**Sotto la lente:  
LA POLITICA MIOPE**

**Memorandum:**

**PROSSIME SCADENZE**

**1-10 APRILE 2019**  
Versamento dei contributi INPS primo trimestre

**all'interno**

**PER IL LICENZIAMENTO  
PUÒ BASTARE  
UNA COMUNICAZIONE ORALE**

pag. 2

**REDDITI: DICHIARAZIONE  
SOSTITUTIVA SUL 2018**

pag. 2

**LEGAME AFFETTIVO?  
NIENTE RAPPORTO DI LAVORO**

pag. 2

**CONTRATTO NAZIONALE**  
Ecco perché i minimi retributivi vengono aggiornati

pag. 3

**IL CASO: AUMENTA  
CONTENZIOSO SUL «NERO»**

pag. 3

**I CONTRIBUTI 2019 ADEGUATI  
ALL'INDICE ISTAT**

pag. 3

**LA CONVENZIONE  
UNICREDIT CRAL PIEMONTE**

pag. 4

**CAS.SA.COLF**

pag. 4

## Per licenziare il dipendente basta la comunicazione orale?

Sì, ma rimane consigliabile la formula scritta

**L**a comunicazione del licenziamento tra datore di lavoro domestico e dipendente (colf, badante o baby sitter) può avvenire a voce?

Sì, risponde la Corte di Cassazione con l'ordinanza 23766 del primo ottobre 2018. Per il lavoro domestico è prevista l'esenzione della forma scritta.

**Il caso esaminato**

dai giudici della Suprema Corte si riferisce a un episodio accaduto prima dell'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale che prevede espressamente che - dietro richiesta scritta del lavoratore - il datore deve rilasciare una dichiarazione scritta che attesti il licenziamento.



Il punto è che in ogni caso il licenziamento intimato verbalmente è comunque legittimo e pienamente efficace nel caso del lavoro domestico (mentre in altri contratti viene considerato nullo). E non è rilevante, pertanto, stabilire se si sia trattato di licenziamento o di dimissioni: il rapporto si interrompe.

**In ogni caso, raccomanda Nuova Collaborazione ai suoi soci, è sempre preferibile utilizzare la forma scritta, anche per il computo e l'avvio dell'eventuale periodo di preavviso.**

La segreteria della associazione è comunque a disposizione dei soci per suggerimenti, consigli e formulari standard da utilizzare in queste circostanze.

R.N.C.

### REDDITI

## Certificazione Unica e dichiarazione sostitutiva sul 2018

**L**o datore di lavoro domestico non riveste la qualifica di «sostituto d'imposta». Pertanto, non è tenuto a operare sulle retribuzioni corrisposte al lavoratore alcuna trattenuta ai fini fiscali. È quindi il dipendente (colf, badante o baby sitter) che deve provvedere alla compilazione della propria dichiarazione dei redditi, al calcolo e al versamento delle imposte, laddove dovute, avendo cura di presentarla nei prescritti termini di legge tramite un commercialista o un Caf di fiducia.

**Il datore di lavoro è tenuto, in applicazione delle previsioni del Ccnl di categoria, a rilasciare un'attestazione (dichiarazione sostitutiva della Certificazione Unica - Mod. C.U.) di norma contenente:**

- I dati anagrafici identificativi del datore di lavoro, codice fiscale e residenza;
- I dati anagrafici identificativi del lavoratore, codice fiscale e residenza;
- L'ammontare delle retribuzioni corrisposte al lavoratore domestico nell'anno considerato;
- I contributi INPS a carico del lavoratore trattenuti;
- I giorni per i quali spettano le detrazioni;
- Il periodo di lavoro svolto.

**L'attestazione (puntualmente predisposta dalla segreteria di Nuova Collaborazione per i soci) deve essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.**

S.V.

Approfondimenti online:  
[www.nuovacollaborazione.it](http://www.nuovacollaborazione.it)

### Contratto di lavoro domestico

## Ecco perché i minimi retributivi vengono aggiornati

**L**a retribuzione è il corrispettivo che il lavoratore subordinato, anche domestico, deve ricevere dal datore di lavoro per l'attività che egli stesso svolge, in termini sia di durata temporale sia di capacità professionale.

**Nel contratto di lavoro subordinato la retribuzione rappresenta l'elemento fondamentale per determinare i limiti della convenienza economica per entrambe le parti stipulanti.**

**La retribuzione, in via generale, è determinata liberamente dalle parti, nel rispetto però di un limite minimo, che la giurisprudenza ha individuato nei valori di paga base fissati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, sulla base del principio costituzionale di retribuzione sufficiente.**

La retribuzione complessiva del lavoratore si compone di un insieme di elementi stabiliti dalla legge, dai contratti collettivi, dagli accordi individuali fra datore di lavoro e lavoratore e anche dai compensi erogati unilateralmente dal datore di lavoro.

**Il Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) che disciplina il rapporto di lavoro domestico prevede - all'articolo**

**37 - la variazione periodica dei minimi retributivi (fissati all'articolo 34) e dei valori convenzionali del vitto e dell'alloggio (articolo 35).**

**La variazione avviene attraverso un meccanismo di rivalutazione annuale gestito dalla Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo di cui all'art. 44 (formata dai rappresentanti delle Parti sociali che hanno stipulato il Contratto collettivo). La variazione è parametrata alle variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati e operai rilevate dall'Istat al 30 novembre di ogni anno.**

Cosicché, le retribuzioni minime contrattuali e i valori convenzionali del vitto e dell'alloggio, determinati in questo modo, hanno decorrenza dal 1° gennaio di ciascun anno, se non diversamente stabilito dalle Parti. Tutto ciò è importante per capire come scattino questi automatismi nella retribuzione.

**La Commissione, con verbale di accordo 15 gennaio 2019, ha quindi aggiornato i nuovi minimi retributivi.** Decorrono dal 1° gennaio 2019, sulla base degli aumenti contrattuali e dei dati Istat rilevati a novembre 2018 (+1,4%).

Salvatore Verga

D.N.C.

### IL CASO

## Il nero è in aumento Ma potrebbe essere un boom...

**D**al 2008 a oggi sono cresciute al ritmo del 3-5% all'anno le liti sul lavoro domestico che arrivano davanti al sindacato e poi di fronte al giudice. Lo documenta una indagine della Fondazione Leone Moressa presentata alla fine del 2018.

La ricerca parla anche di un'area «grigia», ovvero di sottoinquadramento o di orario dichiarato che non corrisponde a quello effettivo. Un'altra consuetudine, altrettanto rischiosa in caso di controversia (e non corretta a prescindere), è quella di dichiarare all'Inps un orario diverso da quello effettivamente svolto. Ma questo, in fin dei conti, si sapeva.

**Ciò che si sa meno è che il lavoro nero sarà destinato ad aumentare qualora il governo decidesse di introdurre l'obbligo di un "salario minimo garantito di 9 euro all'ora".** Un siffatto provvedimento, specialmente per quel che riguarda le colf e le badanti, riporterebbe il mercato del lavoro domestico al "nero", vista l'impossibilità da parte delle famiglie di affrontare tali costi. Politica miope.

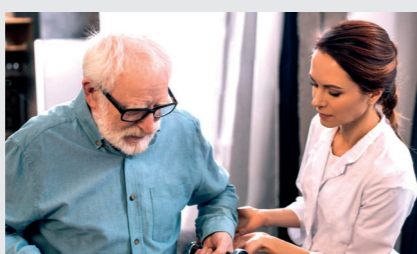
Sarebbe un ritorno al passato e non farebbe del bene al nostro Paese.

## Se esiste un legame affettivo non c'è rapporto di lavoro

**L**a recente sentenza della Corte di Cassazione (la 30899 pubblicata il 29 novembre del 2018) può sembrare soltanto una curiosità, ma merita essere segnalata in quanto evidenzia alcuni principi da conoscere. Si tratta di un caso avvenuto nel Trentino.

**Una donna aveva chiesto agli eredi del suo convivente di accertare l'esistenza di un rapporto di lavoro domestico tra il 1973 e il 2003, dunque per trent'anni.**

**Ebbene, i giudici della Suprema Corte hanno ricordato che tra persone legate da vincoli di parentela o di affinità opera una «presunzione di gratuità» della prestazione lavorativa. Il senso, spiega la Casazione, va cercato nel fatto che la prestazione viene resa normalmente per motivi di**



**affetto e di benevolenza.**

**Non solo. Per accertare il contrario è pertanto necessario fornire una «prova rigorosa» degli elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato. Solo così può essere superata la presunzione di gratuità.**

In questo caso specifico, una finestra aperta sulle vicende quotidiane, si è però dimostrato l'esatto contrario. E cioè che quella attività si inseriva in un quadro affettivo di *ménage* a due.

## Inps, i contributi 2019 adeguati all'indice Istat

Gli importi dei contributi dovuti per i lavoratori domestici (da non dimenticare la scadenza del primo trimestre, con gli importi da saldare tra il primo e il 10 aprile, ndr) variano periodicamente. L'oscillazione è legata alla variazione annuale dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'Istat ha comunicato, nella misura del 1,1%, la variazione percentuale di tale indice verificatasi tra il periodo gennaio 2017 - dicembre 2017 ed il periodo gennaio 2018 - dicembre 2018. Conseguentemente, **l'Inps, con la circolare 16 del 1° febbraio 2019, ha fissato i nuovi importi dei contributi dovuti per l'anno 2019** per i lavoratori domestici e le relative fasce di retribuzione su cui calcolare gli stessi.

**I contributi versati all'Inps servono a finanziare, secondo**

**particolari criteri e percentuali, le seguenti gestioni previdenziali, assistenziali ed assicurative:**

- **FPLD:** fondo pensione lavoratori dipendenti
- **Naspi:** disoccupazione involontaria
- **CUAF:** assegni familiari
- **Maternità**
- **INAIL:** infortuni sul lavoro e malattie professionali
- **Contributo addizionale** per i rapporti di lavoro a tempo determinato
- **Fondo garanzia del TFR.**

S.V.

## Con il Cral Piemonte dell'Unicredit una convenzione pilota

**L**a convenzione è stata siglata nel gennaio 2019 tra i presidenti di Nuova Collaborazione, Alfredo Savia, e del Cral Unicredit del Piemonte, Gianfelice Demarie.

Il Cral è il Circolo culturale, ricreativo, sportivo e assistenziale dei dipendenti delle società del gruppo Unicredit che operano in Piemonte e in Valle d'Aosta e che ha sede in via Nizza 150 a Torino. **Vi aderiscono su base volontaria circa settemila nuclei familiari per un totale di oltre trentamila persone.** Non ha alcun fine di lucro e svolge «azione di promozione sociale nelle attività ricreative, culturali, sportive e di solidarietà per l'esclusivo soddisfacimento degli interessi degli associati». **Per favorire la conoscenza dei temi sul**

**lavoro domestico e ampliare la rete di soci anche in Nuova Collaborazione, la convenzione prevede per i soci del Cral uno sconto sui servizi di gestione del personale, in maniera tale da poter incentivare l'interesse nei confronti di NC.**

Savia e Demarie stanno studiando **altre possibilità di scambio e di confronto.** Sarà presto in calendario, per esempio, una presentazione dettagliata di Nuova Collaborazione (la sua storia, i suoi servizi, i temi legati al contratto del lavoro domestico) presso la sede del Cral.

**Si tratta di una convenzione pilota, nel senso che Nuova Collaborazione intende siglarne altre nel corso del 2019, inserendosi anche nelle offerte di welfare aziendale delle imprese.**



## Cassa.Colf: uno strumento da conoscere

Eroga prestazioni sia ai lavoratori domestici sia ai datori



**Cassa.Colf è lo strumento che il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico ha costituito per fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e datori di lavoro iscritti.**

Comprende trattamenti assistenziali sanitari e assicurativi, integrativi e aggiuntivi delle prestazioni pubbliche per migliorare la tutela socio sanitaria. Sono iscritti alla Cassa.Colf tutti i dipendenti ed i datori di lavoro domestico in regola con i contributi di assistenza contrattuale.

Informazioni più dettagliate: [www.cassacolf.it](http://www.cassacolf.it)



**NUOVA COLLABORAZIONE**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE DATORI DI LAVORO DOMESTICO



# 11 ottobre 2019

## Il convegno per i 50 anni di Nuova Collaborazione

### Sede Centrale

**TORINO:** Piazza Lagrange 2 - 10123 Tel. 011.51.84.282 r.a. Fax 011.51.72.777 - [ncto@nuovacollaborazione.it](mailto:ncto@nuovacollaborazione.it)

**MILANO:** Via Lambro 4 - 20129  
Tel. 02.20.46.998 Fax 02.20.47.100 - [ncmi@nuovacollaborazione.it](mailto:ncmi@nuovacollaborazione.it)

**GENOVA:** Via XX Settembre 5/8 scala destra 4° piano - 16121  
Tel. 010.59.29.09 - 010.57.40.124 Fax 010.54.59.386  
[ncge@nuovacollaborazionegenova.it](mailto:ncge@nuovacollaborazionegenova.it)

**BOLOGNA:** Via Don Minzoni 5/b - 40121  
Tel. 051.25.48.50 Fax 051.24.96.81 - [nc@nuovacollaborazionebologna.it](mailto:nc@nuovacollaborazionebologna.it)

**ROMA:** Via Ferdinando Galiani 49 - 00191  
Tel. 06.36.38.16.55 Fax 06.32.97.762  
[nuovacollaborazioneroma@gmail.com](mailto:nuovacollaborazioneroma@gmail.com)

**FIRENZE:** Via Cavour 104 - 50129  
Tel. 055.23.96.935 Fax 055.26.78.989 - [nuovacollaborazione@virgilio.it](mailto:nuovacollaborazione@virgilio.it)

**CHIAVARI:** Corso Garibaldi 32/3 - 16043  
Tel. 349.192.99.94 - [nuovacollaborazione@libero.it](mailto:nuovacollaborazione@libero.it)

**BIELLA:** Via Oberdan 9 - 13900  
Tel. 015.22.179 Fax 015.25.23.617 - [cafbiella2@agricoltorivercelli.it](mailto:cafbiella2@agricoltorivercelli.it)

**ALBA:** Piazza Risorgimento 5 - 12051  
Tel. 0173.36.31.05 - [ncalba@nuovacollaborazione.it](mailto:ncalba@nuovacollaborazione.it)

**FROSINONE:** Strada Statale 214 n°12 - 03100 (loc. Madonna della Neve)  
- ATINA - Via G. Visocchi 6 - 03042 Tel. 347.18.67.207 - [nuovac.frosinone@libero.it](mailto:nuovac.frosinone@libero.it)

**VERCELLI:** Via G.Ferrari 11 - 13100  
Tel. 0161.21.71.33 - Fax 0161.60.03.59 - [cafvc2@agricoltorivercelli.it](mailto:cafvc2@agricoltorivercelli.it)  
- P.zza Zumaglini 14 - 13100 Tel. 0161.25.08.31 - 335.52.39.384  
Fax 0161.56.231 - [paghe2@agricoltorivercelli.it](mailto:paghe2@agricoltorivercelli.it)

**CAGLIARI:** Viale Regina Margherita 79 - 09124  
Tel. 070.66.95.55 - [nccagliari@nuovacollaborazione.it](mailto:nccagliari@nuovacollaborazione.it)



**NUOVA COLLABORAZIONE**  
[www.nuovacollaborazione.com](http://www.nuovacollaborazione.com)