

### **Attenzione!!**

Se il lavoratore che deve fare ingresso in Italia è di nazionalità filippina, il datore di lavoro, prima di spedire il nulla osta, deve recarsi presso il Consolato delle Filippine per chiedere che su tale documento venga apposto il timbro della POEA (Philippine Overseas Employment Administration). Senza tale timbro il Governo filippino non autorizzerà l'uscita dal territorio da parte del cittadino straniero.

### **Il step – Richiesta visto di ingresso**

Con il nulla osta originale e il passaporto con validità di almeno 6 mesi, il lavoratore deve recarsi presso l'Ambasciata o Consolato italiano per richiedere il visto d'ingresso. Il nulla osta ha validità 6 mesi che decorrono dalla data del rilascio del nulla osta. Entro questo termine il lavoratore deve pertanto recarsi presso la rappresentanza per richiedere il visto, altrimenti il nulla osta non avrà più valore.

Una volta ottenuto il visto, il lavoratore può fare ingresso in Italia entro un anno.

### **III step – Firma del contratto di lavoro e richiesta del permesso di soggiorno**

Il lavoratore, **entro otto giorni** dall'arrivo in Italia deve recarsi presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione portando il nulla osta originale, il passaporto originale più una fotocopia del passaporto (pagina del visto) e la richiesta o il certificato di idoneità alloggiativa o del parere igienico-sanitario. Allo Sportello Unico il lavoratore firmerà il contratto di soggiorno in tre copie (due gli verranno consegnate – una per sé, una per il datore).

Dopo la firma del contratto di soggiorno, lo Sportello Unico rilascia al lavoratore il modulo già compilato per la richiesta di permesso di soggiorno da spedire tramite un Ufficio Postale abilitato (non più in Questura).

### **IV step – Assunzione del lavoratore straniero**

Dopo aver spedito la richiesta del permesso di soggiorno tramite le Poste, il cittadino straniero può essere assunto.

E' consigliabile quindi procedere alla contrattazione delle condizioni di lavoro (facendo comunque riferimento a quelle contenute nel contratto sottoscritto presso lo Sportello Unico per quanto riguarda la retribuzione minima, l'orario di lavoro) e stipulare un contratto che disciplini nel dettaglio il rapporto di lavoro (ferie, riposi settimanali, ecc.)

Una volta stipulato il contratto di lavoro, il datore di lavoro dovrà comunicare tempestivamente l'assunzione al Centro per l'Impiego (CPI), competente per zona.

### **Attenzione!**

**Se il datore di lavoro, dopo aver presentato la richiesta nominativa, non vuole più instaurare il rapporto di lavoro con il cittadino extracomunitario, può decidere di interrompere la procedura comunicandolo allo Sportello Unico.** Se il cittadino extracomunitario è già arrivato in Italia, il datore di lavoro dovrà farsi carico delle eventuali spese di rimpatrio del lavoratore, salvo che il lavoratore intenda rimanere in Italia in cerca di un'altra occupazione. In questo caso il lavoratore dovrà richiedere il **permesso di soggiorno per attesa occupazione**, allegando alla domanda una apposita dichiarazione a firma del responsabile dello Sportello Unico dell'Immigrazione dalla quale risulti il venir meno della disponibilità del datore di lavoro a formalizzare l'assunzione.

## **LA COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE**

Con il **nuovo sistema informatico per le Comunicazioni Obbligatorie**, attivo dal 1° Aprile 2008, **un'unica comunicazione** sostituisce le innumerevoli comunicazioni che un tempo dovevano essere inviate ai diversi uffici (CPI, INPS, INAIL, Prefettura, Sportello Unico per l'Immigrazione) nei diversi momenti del rapporto di lavoro domestico: assunzione, proroga, trasformazione e cessazione.

I modelli da compilare si possono scaricare dal sito del Ministero del Lavoro (<http://www.lavoro.gov.it> → comunicazioni obbligatorie online → area download → modelli unificati → lavoro domestico).

Nella **comunicazione obbligatoria di assunzione** il datore di lavoro è tenuto a comunicare i dati anagrafici del lavoratore, la qualifica professionale, la tipologia contrattuale, nonché il trattamento economico e normativo. Ricordiamo che per sede legale s'intende la residenza o domicilio legale del datore di lavoro, mentre si dovrà indicare la sede di lavoro solo se diversa dalla residenza o domicilio legale.

Una volta compilata, la comunicazione dovrà essere inviata al **Centro per l'Impiego** competente per zona **almeno il giorno antecedente** l'instaurazione del rapporto di lavoro per mezzo di:

- ✓ inoltre on line attraverso i siti **[www.lavoro.gov.it/co](http://www.lavoro.gov.it/co)**, **previo accreditamento sul sito**

- ✓ raccomandata A/R
- ✓ fax
- ✓ consegna a mano

Il Centro per l'impiego, ricevuta la comunicazione, trasmetterà agli altri enti le informazioni relative al lavoratore e successivamente il datore di lavoro riceverà i bollettini per il pagamento dei contributi.

Per inoltrare la comunicazione on line, è necessario che il datore di lavoro si registri ai fini del riconoscimento presso i siti regionali (o provinciali nel caso delle Province Autonome di Bolzano e Trento). L'accesso a tali siti avviene sempre tramite il sito del Ministero, <http://www.lavoro.gov.it/co> → sistemi informativi regionali. Una volta accreditato, otterrà una password per l'accesso al sistema e potrà trasmettere i dati richiesti. Il servizio informatico rilascerà una **ricevuta elettronica** attestante l'avvenuta presa in carico della comunicazione. Nella ricevuta saranno indicati il **codice di comunicazione** e la **data di comunicazione**, che è certificata dal sistema stesso.

**Attenzione!!**

**Nel caso in cui il lavoratore sia un cittadino non europeo** (solo se titolare di un permesso di soggiorno valido o in rinnovo per motivi di lavoro), il datore di lavoro dovrà comunque spedire per raccomandata A/R anche il **contratto di soggiorno - modulo Q – allo Sportello Unico per l'Immigrazione** presso la Prefettura competente. Questo non vale solo per i datori di lavoro che hanno sottoscritto il contratto di soggiorno negli uffici dello Sportello Unico per l'Immigrazione, a seguito del rilascio del nulla osta al lavoro.

**Attenzione!!**

**Se il lavoratore è convivente**, il datore di lavoro dovrà spedire o presentare al Commissariato di Polizia di zona il modulo "**Cessione di fabbricato**" entro 48 ore dall'inizio della convivenza.

La convivenza dovrà anche essere denunciata all'**Ufficio anagrafe** del comune di residenza, **entro 20 giorni dall'inizio della convivenza**.

Il lavoratore dovrà recarsi presso l'Ufficio comunale per chiedere l'iscrizione anagrafica portando con sé copia del passaporto e del permesso di soggiorno.

Il datore di lavoro potrà accompagnare il lavoratore e fare davanti all'operatore comunale la dichiarazione di consenso all'alloggio oppure potrà fare tale dichiarazione per iscritto, allegando una fotocopia del documento di identità, e darla direttamente al lavoratore.

**Attenzione!!**

**Il datore di lavoro che omette o ritarda la comunicazione al Centro per l'impiego rischia l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria quintuplicata rispetto agli importi precedentemente previsti (erano da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato).**

**LA STIPULA DEL CONTRATTO TRA LE PARTI**

Una volta concordate verbalmente le condizioni di lavoro, è obbligatorio metterle per iscritto in una **lettera d'assunzione** (es. durata del periodo di prova, la retribuzione pattuita, l'orario di lavoro) che, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti. Questo anche se il datore di lavoro ha seguito la procedura della richiesta nominativa e lo Sportello Unico gli ha rilasciato il contratto di soggiorno.

**Attenzione:**

In assenza di contratto scritto, in caso di controversia, generalmente vengono fatte valere le condizioni contrattuali del contratto collettivo nazionale per il lavoro domestico.

**1) Assunzione a tempo determinato**

L'assunzione può effettuarsi a tempo determinato nei seguenti casi:

- per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo;
- per sostituire anche parzialmente lavoratori che abbiano ottenuto la sospensione del rapporto per motivi familiari, compresa la necessità di raggiungere la propria famiglia residente all'estero;
- per sostituire lavoratori malati, infortunati, in maternità o fruitori dei diritti istituiti dalle norme di legge sulla tutela dei minori e dei portatori di handicap, anche oltre i periodi di conservazione obbligatoria del posto;
- per sostituire lavoratori in ferie.

In questi casi, i datori di lavoro possono avvalersi delle agenzie di lavoro interinale per l'assunzione.

**2) Il periodo di prova**

I lavoratori domestici sono soggetti a un periodo di prova che ha una durata massima fissata per legge: per i lavoratori inquadrati nei livelli Profilo A, A SUPER, B B SUPER C , C SUPER, e per quelli a ore o a mezzo servizio il periodo di durata massima è di 8 giorni. Per il livelli Profilo D, D SUPER, 30 giorni. I giorni da conteggiare sono quelli di lavoro.

ro effettivo, quindi sono esclusi i giorni di festività, permessi, malattia. Il patto di prova può anche essere verbale, ma dovrà essere redatto per iscritto se limita la durata della prova rispetto ai termini fissati dalla legge o ne esclude totalmente l'applicazione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti ha la **facoltà di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso**, ma il lavoratore ha diritto al pagamento della retribuzione maturata comprese eventuali maggiorazioni per lavoro straordinario.

Al termine del periodo di prova, se non è intervenuta alcuna volontà di interrompere il rapporto lavorativo da parte del datore di lavoro o del lavoratore, il rapporto di lavoro si intende perfezionato a tutti gli effetti.

## LE CONDIZIONI DI LAVORO

Datore di lavoro e dipendente contratteranno tra di loro le condizioni di lavoro, che dovranno tener conto delle disposizioni del **Contratto collettivo nazionale per il lavoro domestico**, a meno che non siano più favorevoli per il lavoratore. Le condizioni da contrattare sono le seguenti:

### 1) MANSIONI E CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

Sulla base delle mansioni svolte, si provvederà a inquadrare il lavoratore in una specifica categoria di lavoro domestico:

**LIVELLO A:** prestatori di lavoro generico, non addetti all'assistenza di persone, e coloro che svolgono attività prettamente manuali o di fatica, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale non superiore a 12 mesi. (es. addetto pulizie, addetto al giardino per lavori di manutenzione ordinaria, aiuto di cucina, addetto alla lavanderia, stalliere, assistente agli animali domestici). Personale che svolge le proprie mansioni sotto diretto controllo del datore di lavoro.

#### **Livello A Super:**

- addetto alla compagnia di persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro;
- baby sitter con mansioni occasionali e/o saltuarie di sola vigilanza dei bambini.

**LIVELLO B:** lavoratori con esperienza, che svolgono mansioni implicanti specifiche capacità professionali anche a livello esecutivo (es.: collaboratore polifunzionale, cameriere, custode, autista).

#### **Livello B Super:**

- assistente a persone autosufficienti (anziani o bambini) che svolge anche attività connesse alle esigenze di vitto e alla pulizia della casa

**LIVELLO C:** lavoratori che operano con totale autonomia e responsabilità in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche (cuoco).

#### **Livello C Super:**

- assistente a persone non autosufficienti non in possesso di alcun diploma professionale (badante), comprese le attività connesse alle esigenze di vitto e alloggio e pulizia della casa degli assistiti.

**LIVELLO D:** lavoratori, in possesso di attestati professionali, che con piena autonomia decisionale e responsabilità seguono il menage della casa per esplicito incarico del datore di lavoro (es.: istitutore, puericul-tore, governante, maggiordomo, capo cuoco);

#### **Livello D Super:**

- assistente a persone non autosufficienti in possesso di un diploma professionale o di un attestato specifico riconosciuto dallo Stato o da enti pubblici (es. infermiere diplomato generico, assistente geriatrico);
- direttore di casa.

Il contratto collettivo nazionale individua due ulteriori categorie di lavoratore domestico:

**Prestazioni esclusivamente d'attesa notturna:** il personale viene assunto per garantire solo la presenza notturna, e non l'assistenza, in un orario ricompreso tra le ore 21 e le ore 8.

**Prestazioni notturne di cura alla persona:** personale non infermieristico assunto per assistere a bambini, anziani, portatori di handicap o ammalati, in modo discontinuo o intermittente in un orario ricompreso tra le ore 20 e le ore 8.

La recente riforma del mercato del lavoro ha introdotto la categoria del **lavoratore domestico occasionale**, che svolge "piccoli lavori domestici di straordinario, compresa l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate, o con handicap". Vi rientrano solo alcuni tipi di lavoratori identificati in modo particolareggiato dalla legge, la loro attività non può protrarsi per più di 30 giorni l'anno per un compenso annuale massimo 5 mila euro.

### 2) VITTO E ALLOGGIO

Al lavoratore convivente dovrà essere corrisposto il cosiddetto compenso sostitutivo di vitto e alloggio, un importo che va a compensare quello che la legge considera un disagio: la possibilità di godere di vitto e alloggio in modo autonomo.

Il valore convenzionale dell'indennità vitto e alloggio viene stabilito di