C.S.IR. MR.S.O.
Consiglio Sindacale Interregionale
Italo-Croato
ALTO ADRIATICO
Talijansko-Hrvatski
Međuregionalni Sindikalni Odbor
SJEVERNI JADRAN
CGIL CISL UIL SSSH

REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

IL LAVORO NEL SETTORE DOMESTICO IN ITALIA

GUIDA PER L'ORIENTAMENTO AI DIRITTI DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI CHE PROVENGONO DALLA CROAZIA

ITALIANO/CROATO

Indice

Introduzione 3
1. Il lavoro nel settore domestico in Italia 5
2. Il lavoro subordinato nel settore domestico disciplinato dal CCNL 7
3. Le prestazioni di tipo occasionale nel settore domestico 19

Abbreviazioni e definizioni

Nel testo sono state usate le seguenti abbreviazioni e definizioni:

- C.S.IR. = Consiglio Sindacale Interregionale Italo-Croato Alto Adriatico CGIL, CISL, UIL, SSSH;
- lavoratore/lavoratrice frontaliero/a = qualsiasi persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro e che risiede in un altro Stato membro, nel quale ritorna in linea di massima ogni giorno o almeno una volta la settimana;
- CCNL = Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico;
- sostituto d'imposta = soggetto che per legge italiana sostituisce il/la contribuente nei rapporti con l'amministrazione finanziaria, trattenendo le imposte dovute dai compensi, salari, pensioni o altri redditi erogati e successivamente versandole allo Stato o a una pubblica amministrazione italiana;
- INPS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale) = ente pubblico italiano competente a pagare le prestazioni di sicurezza sociale;
- Statuto dei lavoratori = legge 20 maggio 1970, n. 300, una delle principali normative italiane in tema di diritto del lavoro;
- parti sociali = associazioni di rappresentanza del mondo del lavoro. Le organizzazioni sindacali, per quanto riguarda i/le lavoratori/lavoratrici, e le associazioni di categoria, per quanto riguarda i datori di lavoro;
- retribuzione globale di fatto = complesso di tutti gli elementi retributivi che il/la lavoratore/lavoratrice percepisce con continuità nel tempo;
- ASL (Azienda Sanitaria Locale) = ente pubblico italiano deputato all'erogazione di servizi sanitari;
- INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) = ente pubblico italiano non economico che gestisce

l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

- superminimo = elemento della retribuzione, eccedente i minimi retributivi individuati dal CCNL, concordata direttamente tra datore di lavoro e lavoratore/lavoratrice subordinato/a in sede di assunzione o come integrazione successiva al contratto di lavoro;
- Gestione separata dell'INPS = fondo pensionistico finanziato con i contributi previdenziali obbligatori dei/delle lavoratori/lavoratrici assicurati/e, destinato a erogare le assicurazioni sociali obbligatorie per i/le lavoratori/lavoratrici atipici/atipiche, autonomi/e, con partita IVA o parasubordinati/e;
- PIN (Personal Identification Number) INPS = codice identificativo personale che consente l'accesso ai servizi online dell'INPS;
- SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) = sistema di autenticazione che permette ai/alle cittadini/e e alle imprese di accedere ai servizi on-line della pubblica amministrazione e dei privati aderenti con un'identità digitale unica;
- CNS (Carta Nazionale dei Servizi) = tessera sanitaria rilasciata in Italia;
- UE = Unione europea;
- Regolamento europeo sulla libera circolazione dei/delle lavoratori/lavoratrici = Regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2011 relativo alla libera circolazione dei/delle lavoratori/lavoratrici all'interno dell'Unione;
- lex loci laboris = principio che prevede l'applicazione della legge del paese in cui l'attività lavorativa viene svolta;
- Accordo fiscale = Accordo tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo della Repubblica di Croazia per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito e per prevenire le evasioni fiscali;
- tassazione universale = principio adottato dalla gran parte dei paesi, secondo il quale i redditi del/della residente sono soggetti a tassazione diretta dal fisco nazionale, indipendentemente dal luogo ove tali redditi sono stati prodotti.

Progetto e testo a cura di Michele Berti (C.S.IR.)
Traduzione di Ana Biloš

Testo aggiornato al 31 ottobre 2017

Introduzione

Nelle regioni italiane del Friuli Venezia Giulia e del Veneto il settore del lavoro domestico è, tra tutti, quello in cui sono maggiormente impiegati/e i/le lavoratori/lavoratrici che provengono dalla Croazia e che in tali aree dell'Italia si sono trasferiti/e a vivere, o che, in quanto frontalieri/e, continuano a mantenere la propria residenza nella Repubblica ex-jugoslava. Questa presenza così numerosa è dovuta a varie ragioni storiche, la più importante delle quali va ricercata nella crescente domanda di lavoro creatasi in tali aree (e nel Friuli Venezia Giulia in particolare), a causa del progressivo invecchiamento della popolazione residente, e nella contestuale e ampia capacità di offerta di lavoro che questi/e lavoratori/lavoratrici sono in grado di fornire, per far fronte ai bisogni delle famiglie che vivono nel Nordest italiano.

Il settore domestico in queste due regioni italiane, tuttavia, è da sempre caratterizzato da un significativo fenomeno di lavoro irregolare, non dichiarato o comunque sommerso, che vede coinvolto un numero importante di lavoratori/lavoratrici (tra cui sono in particolar modo compresi/e anche quelli/e provenienti dalla Croazia), con tutte le conseguenze negative che ciò comporta, sia a loro danno, in termini di diminuzione dei diritti, di discriminazioni e di penalizzazioni, sia a detrimento della collettività, in termini di contribuzione previdenziale non versata e di quote di fiscalità non incamerata.

Il lavoro nel settore domestico, inoltre, è, come noto, lavoro quasi esclusivamente femminile, caratteristica che, associata all'irregolarità, rischia di causare ulteriori e specifici pregiudizi alle donne lavoratrici, considerata la propria eventuale condizione di madri.

Il risultato di questa diffusa situazione di irregolarità, peraltro, comporta pure l'inevitabile conseguenza di non poter avere certezza numerica, ma solo in termini di stime, riguardo alla presenza di questi/e lavoratori/lavoratrici nei mercati del lavoro delle due regioni italiane in parola. Si tratta dunque di persone che risultano statisticamente non conteggiabili, ma la cui presenza è nettamente percepita in termini tangibili da migliaia e migliaia di famiglie che si avvalgono dei loro servizi.

Infine, il lavoro domestico prestato dai/dalle lavoratori/lavoratrici provenienti dalla Croazia in Friuli Venezia Giulia (in misura maggiore) e in Veneto (in termini minori) è, molto spesso, lavoro frontaliero, forma di

impiego che - come già analizzato dal C.S.IR. nel corso del 2016 in una pubblicazione simile alla presente – continua a essere ostacolata dalla persistenza di un quadro normativo carente (soprattutto in quelle materie che incidono specificamente su tale tipo di forma di lavoro), che è portatore di peculiari disparità di trattamento, di discriminazioni e che, quindi, per certo non incentiva e incoraggia l'emersione dall'irregolarità.

La presente guida nasce dunque con l'intento di fornire uno strumento pratico e conoscitivo - dedicato ai/alle lavoratori/lavoratrici del settore domestico impiegati/e nelle regioni del Nordest italiano e che sono provenienti dalla Croazia o che, in quanto frontalieri/e, in tale paese mantengono la propria residenza -, perché questi/e possano diventare consapevoli dei propri diritti, possano meglio affrontare le difficoltà insite in uno degli ambiti lavorativi in cui è particolarmente arduo riuscire a lavorare in modo regolare e, di conseguenza, questi propri diritti possano vedersi riconosciuti, con l'auspicio di favorire la loro emersione dal lavoro sommerso.

Infine, un'importante avvertenza. Poiché, la materia del lavoro in Italia è soggetta a continui aggiornamenti, dopo la pubblicazione di questa guida potrebbero essere decisi importanti cambiamenti alle attuali normative - di legge e contrattuali -, anche tali da modificare quanto scritto nel presente testo. Per questa ragione, il/la lettore/lettrice è fortemente invitato/a ad aggiornarsi attraverso le fonti più facilmente raggiungibili. Tra queste indichiamo gli indirizzi dei siti web:

- delle federazioni sindacali di categoria del settore dei servizi (FILCAMS-CGIL http://www.filcams.cgil.it/; FISASCAT-CISL http://www.fisascat.it/; UILTuCS-UIL https://uiltucs.it/#), firmatarie del CCNL e affiliate alle organizzazioni sindacali italiane aderenti al C.S.IR., in cui è possibile reperire il testo completo del CCNL vigente e ogni altra utile informazione a esso connessa;
- di "Normattiva – Il portale della legge vigente" http://www.normattiva.it/, dove è possibile trovare un archivio di norme e leggi, anche riguardanti la materia del lavoro, periodicamente aggiornato.

1. Il lavoro nel settore domestico in Italia

In Italia il lavoro nel settore domestico presenta alcune caratteristiche peculiari, che lo rendono diverso da quello svolto in altri settori lavorativi. Si tratta di un tipo di lavoro che riguarda l'ambito strettamente familiare e che non è svolto nella forma dell'attività d'impresa da parte del datore di lavoro, dal quale, quindi, egli non ricava alcun lucro. In virtù di queste caratteristiche, si può dunque affermare che il lavoro domestico in Italia si configuri come un vero e proprio rapporto di lavoro di tipo speciale, disciplinato da norme speciali.

Analizzando sinteticamente gli elementi di questa "specialità", ci si può rendere conto in modo concreto della peculiarità di tale rapporto di lavoro, in cui:

a. il datore di lavoro non è un'impresa (né in forma individuale, né in forma associata o societaria), bensì è una persona fisica, al pari del/la lavoratore/lavoratrice;
b. il datore di lavoro non svolge alcune funzioni che la legge italiana normalmente gli impone, per esempio quella di fungere da sostituto d'imposta (pur restandogli tuttavia l'obbligo di versare all'INPS i contributi previdenziali anche per conto del lavoratore, con cadenza trimestrale, rispettivamente entro il giorno 10 dei mesi di gennaio, aprile, luglio e ottobre di ogni anno);
c. il datore di lavoro ha meno vincoli nei confronti del/la lavoratore/lavoratrice, soprattutto in materia di tutela della malattia, licenziamento e conservazione del posto di lavoro;
d. vi è un ridotto assoggettamento allo Statuto dei lavoratori;
e. la prestazione lavorativa si svolge in un ambiente privato - quale quello della casa di abitazione - che di norma non implica contatti con l'esterno, necessari alla sua esecuzione, se non marginali;
f. risulta molto difficile il controllo da parte dei servizi ispettivi del lavoro, proprio per l'estrema parcellizzazione dei potenziali luoghi di lavoro (teoricamente ogni appartamento e ogni casa di abitazione);
g. molto spesso, anche in conseguenza di quanto indicato *sub f.*, lo svolgimento della prestazione lavorativa avviene in modo non dichiarato, irregolare e sommerso.

Alla luce di quanto sopra, appare evidente come il/la lavoratore/lavoratrice domestico/a si trovi dunque, soprattutto se paragonato/a alla condizione di

cui godono i/le lavoratori/lavoratrici impiegati/e negli altri settori lavorativi, in una situazione di maggior debolezza.

È tuttavia vero che in Italia sono stati comunque fatti molti passi in avanti, per cercare di migliorare la condizione di questi/e lavoratori/lavoratrici e di rendere i loro diritti quanto più uniformi ed esigibili. L'Italia, infatti, è uno dei pochi paesi al mondo in cui, sin dal 1974, è stato stipulato (e periodicamente rinnovato) dalle parti sociali un CCNL del settore domestico.

Tale CCNL - che seppur con giudizi differenziati tra le parti sociali, si pone nella direzione di uniformarsi al dettato della Convenzione OIL n.189 del 2011 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici e che è stata ratificata dall'Italia nel 2013 - si applica:

- nella sua interezza, ai rapporti di lavoro subordinato del settore domestico di cui siano parte i datori di lavoro che abbiano liberamente aderito alla sua applicazione o che si siano vincolati alla sua applicazione, essendosi associati alle organizzazioni dei datori di lavoro che lo hanno sottoscritto;
- nella sua parte retributiva, ai rapporti di lavoro subordinato del settore domestico, di cui siano parte gli altri datori di lavoro.

In Italia, inoltre, al pari di quanto avviene negli altri settori lavorativi, anche nel settore domestico la forma ordinaria della prestazione è quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Infine, prima di passare a un loro esame più approfondito, va ricordato che, a seconda della durata o della stabilità delle prestazioni del settore domestico richieste al/alla lavoratore/lavoratrice, queste sono regolamentate:

- da speciali norme di legge sul lavoro subordinato, integrate in tutto o in parte - come ricordato sopra - da quelle del CCNL, oppure
- da norme di legge dedicate alle prestazioni di tipo occasionale in ambito domestico, nel caso di attività ben precisate, svolte in modo sporadico e saltuario e che rimangano entro precisi limiti di tempo e di compenso.

2. Il lavoro subordinato nel settore domestico disciplinato dal CCNL

Di seguito vengono illustrate le parti più significative del CCNL, con l'avvertenza per il/la lettore/lettrice che quella seguente è solamente una sintesi e non rappresenta dunque il testo completo del CCNL in parola.

Ambito di applicazione

Il CCNL disciplina in Italia il rapporto di lavoro nel settore domestico. Si applica ai/alle lavoratori/lavoratrici, anche di cittadinanza non italiana o apolidi, comunque retribuiti/e, addetti/e al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate.

Documenti di lavoro

Al momento dell'assunzione il/la lavoratore/lavoratrice dovrà consegnare al datore di lavoro i documenti necessari previsti dalla normativa in vigore e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti, un documento di identità personale non scaduto, eventuali diplomi o attestati professionali specifici.

In caso di pluralità di rapporti di lavoro da parte del/della lavoratore/lavoratrice, i documenti citati saranno trattenuti da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta.

Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

Tra le parti dovrà essere stipulato un contratto di lavoro (lettera di assunzione), nel quale andranno indicati, oltre a eventuali clausole specifiche:

- la data dell'inizio del rapporto di lavoro;
- il livello di appartenenza;
- la durata del periodo di prova;
- l'esistenza o meno della convivenza;
- la residenza del/della lavoratore/lavoratrice, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro;
- la durata dell'orario di lavoro e la sua distribuzione;
- l'eventuale tenuta di lavoro, che sarà fornita dal datore di lavoro;

- la collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, o ad altra giornata, secondo le esigenze religiose del/della lavoratore/lavoratrice;
- la retribuzione pattuita;
- il luogo di effettuazione della prestazione lavorativa, nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- il periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- l'indicazione dell'adeguato spazio dove il/la lavoratore/lavoratrice abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali.

La lettera di assunzione, firmata dal/la lavoratore/lavoratrice e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

Assunzione a tempo determinato

In deroga alla forma ordinaria ricordata nel capitolo 1., l'assunzione può effettuarsi anche a tempo determinato, nel rispetto della normativa vigente, obbligatoriamente in forma scritta, con scambio tra le parti della relativa lettera, nella quale devono essere specificate le ragioni che giustificano questa scelta. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del/la lavoratore/lavoratrice, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni.

Lavoro ripartito (job-sharing)

È consentita l'assunzione di 2 lavoratori/lavoratrici che assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa. Fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa fra le parti contraenti, ciascuno dei/delle 2 lavoratori/lavoratrici resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

Permessi per formazione professionale

I/Le lavoratori/lavoratrici a tempo pieno e indeterminato, con anzianità di servizio presso il datore di lavoro di almeno 12 mesi, possono usufruire di un monte-ore annuo di 40 ore di permesso retribuito per la frequenza di corsi di formazione professionale specifici per collaboratori/collaboratrici o assistenti familiari.

Inquadramento dei/delle lavoratori/lavoratrici

I/Le lavoratori/lavoratrici sono inquadrati/e in 4 livelli, a ciascuno dei quali corrispondono 2 parametri retributivi, il superiore dei quali è definito "super":

- Livello A. Appartengono a questo livello i/le collaboratori/collaboratrici familiari generici/generiche, non addetti/e all'assistenza di persone, sprovvisti/e di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i/le lavoratori/lavoratrici che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi di seguito indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro. *Profili* – collaboratore/collaboratrice familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto/a all'assistenza di persone; addetto/a alle pulizie della casa; addetto/a alla lavanderia; aiuto di cucina; stalliere/a; assistente ad animali domestici; addetto/a alla pulizia e annaffiatura delle aree verdi; operaio/a comune;
- Livello A super. *Profili* – Addetto/a alla compagnia; baby-sitter;
- Livello B. Appartengono a questo livello i/le collaboratori/collaboratrici familiari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo. *Profili* – collaboratore/collaboratrice generico/a polifunzionale; custode di abitazione privata; addetto/a alla stireria; cameriere/a; giardiniere/a; operaio/a qualificato/a; autista; addetto/a al riassetto delle camere e al servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro;
- Livello B super. *Profilo* - assistente a persone autosufficienti;
- Livello C. Appartengono a questo livello i/le collaboratori/collaboratrici familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche sia tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità. *Profilo* – cuoco/a;
- Livello C super. *Profilo* - assistente (non formato/a) a persone non autosufficienti;
- Livello D. Appartengono a questo livello i/le collaboratori/collaboratrici familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento. *Profili* –

amministratore/amministratrice dei beni di famiglia; maggiordomo; governante; capo cuoco/a; capo giardiniere/a; istitutore/istitutrice;
- Livello D super. *Profili* - assistente (formato/a) a persone non autosufficienti; direttore/direttrice di casa.

Periodo di prova

I/Le lavoratori/lavoratrici sono soggetti/e a un periodo di prova regolarmente retribuito di:
- 30 giorni di lavoro effettivo, per i/le lavoratori/lavoratrici inquadrati/e nei livelli D e D super;
- 8 giorni di lavoro effettivo per quelli/e inquadrati/e negli altri livelli.

Il/La lavoratore/lavoratrice che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato/a. Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Riposo settimanale

Il riposo settimanale, per i/le lavoratori/lavoratrici conviventi, è di 36 ore e deve essere goduto per 24 ore la domenica, mentre le residue 12 ore possono essere godute in qualsiasi altro giorno della settimana, concordato tra le parti. Qualora vengano effettuate prestazioni nelle 12 ore di riposo non domenicale, esse saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 40%, a meno che tale riposo non sia goduto in altro giorno della stessa settimana, diverso da quello concordato. Il riposo settimanale, per i/le lavoratori/lavoratrici non conviventi, è di 24 ore e deve essere goduto la domenica. Il riposo settimanale domenicale è irrinunciabile. Qualora il/la lavoratore/lavoratrice professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, le parti potranno accordarsi sulla sostituzione, a tutti gli effetti contrattuali, della domenica con altra giornata.

Orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque con un massimo di:
- 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i/le lavoratori/lavoratrici conviventi;

- 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i/le lavoratori/lavoratrici non conviventi.

Il/La lavoratore/lavoratrice convivente ha diritto a 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, a un riposo intermedio non retribuito, normalmente nelle ore pomeridiane, non inferiore alle 2 ore giornaliere di effettivo riposo.

La collocazione dell'orario di lavoro è fissata:

- dal datore di lavoro, nei confronti del personale convivente a servizio intero;
- fra le parti, nei confronti del personale convivente con servizio ridotto o non convivente.

È considerato lavoro notturno quello prestato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 ed è compensato:

- se ordinario, con la maggiorazione del 20% della retribuzione globale di fatto oraria;
- se straordinario, in quanto prestato oltre il normale orario di lavoro, come previsto da tale fattispecie.

Al/la lavoratore/lavoratrice tenuto/a 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, o, in alternativa e in difetto di erogazione, un'indennità pari al suo valore convenzionale.

Lavoro straordinario

Al/Alla lavoratore/lavoratrice può essere richiesta una prestazione lavorativa oltre l'orario stabilito, sia di giorno, sia di notte, salvo suo giustificato motivo di impedimento. In nessun caso il lavoro straordinario dovrà pregiudicare il diritto al riposo giornaliero. È considerato lavoro straordinario quello che eccede la durata giornaliera o settimanale massima, salvo che il prolungamento sia stato preventivamente concordato per il recupero di ore non lavorate.

Lo straordinario è compensato con la retribuzione globale di fatto oraria così maggiorata:

- del 25%, se prestato dalle ore 6.00 alle ore 22.00;

- del 50%, se prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00;
- del 60%, se prestato di domenica o in una delle festività.

Le ore di lavoro prestate dai/dalle lavoratori/lavoratrici non conviventi, eccedenti le ore 40 e fino alle ore 44 settimanali, purché eseguite nella fascia oraria compresa tra le ore 6.00 e le ore 22.00, sono compensate con la retribuzione globale di fatto oraria maggiorate del 10%.

Festività nazionali e infrasettimanali

In Italia sono considerate festive le seguenti giornate:

- 1° gennaio;
- 6 gennaio;
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno;
- 15 agosto;
- 1° novembre;
- 8 dicembre;
- 25 dicembre;
- 26 dicembre;
- Santo Patrono.

In tali giornate sarà osservato il completo riposo, fermo restando l'obbligo di corrispondere la normale retribuzione. Le festività da retribuire sono tutte quelle cadenti nel periodo interessato, indipendentemente dal fatto che in tali giornate fosse prevista, o meno, la prestazione lavorativa. In caso di prestazione lavorativa è dovuto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, il pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale di fatto maggiorata del 60%.

Ferie

Indipendentemente dalla durata e dalla distribuzione dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il/la lavoratore/lavoratrice ha diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi. Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del/la lavoratore/lavoratrice, dovrà fissare il periodo di ferie, ferma restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, tra i mesi di giugno e settembre. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. Le ferie hanno

di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di 2 periodi all'anno, purché concordati tra le parti. La fruizione delle ferie deve aver luogo per almeno 2 settimane entro l'anno di maturazione e, per almeno ulteriori 2 settimane, entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione. Durante il periodo di godimento delle ferie il/la lavoratore/lavoratrice ha diritto per ciascuna giornata a una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile. Nel caso di lavoratore/lavoratrice di cittadinanza non italiana, che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il/la lavoratore/lavoratrice non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al/la lavoratore/lavoratrice stesso/a tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.

Permessi

I/Le lavoratori/lavoratrici hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro. I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori/lavoratrici conviventi, 16 ore annue;
- lavoratori/lavoratrici non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali, 12 ore annue.

I/Le lavoratori/lavoratrici potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti. Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un/a figlio/a, anche per l'adempimento degli obblighi di legge.

Assenze

Le assenze del/la lavoratore/lavoratrice debbono essere in ogni caso tempestivamente giustificate al datore di lavoro. Le assenze non giustificate entro il 5° giorno, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento.

Diritto allo studio

Tenuto conto della funzionalità della vita familiare, il datore di lavoro favorirà la frequenza del/la lavoratore/lavoratrice a corsi scolastici per il conseguimento del diploma di scuola dell'obbligo o di specifico titolo professionale.

Matrimonio

In caso di matrimonio spetta al/la lavoratore/lavoratrice un congedo retribuito di 15 giorni di calendario. Al/la lavoratore/lavoratrice che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta, per il periodo del congedo, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

Tutela delle lavoratrici madri

Alle lavoratrici madri, si applicano le norme di legge sulla tutela prevista per la loro condizione. In particolare, è vietato adibire al lavoro le donne:

- durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;
- per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;
- durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.

Detti periodi devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla gratifica natalizia e alle ferie. Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci e improduttive di effetti, se non comunicate in forma scritta e convalidate con le modalità previste dalla legge. Le assenze non giustificate entro i 5 giorni, ove non si verifichino cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice non è tenuta al preavviso. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità, nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi.

Malattia

In caso di malattia il/la lavoratore/lavoratrice dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro salvo cause di forza maggiore o oggettivi impedimenti, entro l'orario contrattualmente previsto per l'inizio della prestazione lavorativa. Il/La lavoratore/lavoratrice dovrà successivamente far pervenire al datore di lavoro il relativo certificato medico, rilasciato entro il giorno successivo all'inizio della malattia. Il certificato, indicante la prognosi di inabilità al lavoro, deve essere consegnato o inviato mediante raccomandata al datore di lavoro entro 2 giorni dal relativo rilascio. Per i/le lavoratori/lavoratrici conviventi non è necessario l'invio del certificato medico, salvo che non sia espressamente richiesto dal datore di lavoro. Rimane l'obbligo della spedizione del certificato medico per i/le conviventi, qualora la malattia intervenga nel corso delle ferie o in periodi nei quali i/le lavoratori/lavoratrici non siano presenti nell'abitazione del datore di lavoro. In caso di malattia, al/la lavoratore/lavoratrice, convivente o non convivente, spetta la conservazione del posto per i seguenti periodi:

- per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
- per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
- per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.

I periodi sopra indicati saranno aumentati del 50% in caso di malattia oncologica, documentata dalla competente ASL.

Durante i periodi sopra indicati decorre in caso di malattia la retribuzione globale di fatto rispettivamente per un massimo di 8, 10, 15 giorni complessivi nell'anno, nella seguente misura:

- fino al 3° giorno consecutivo, il 50% della retribuzione globale di fatto;
- dal 4° giorno in poi, il 100% della retribuzione globale di fatto.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spetta al/la lavoratore/lavoratrice, convivente o non convivente, la conservazione del posto per i seguenti periodi:

- per anzianità fino a 6 mesi, superato il periodo di prova, 10 giorni di calendario;
- per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni, 45 giorni di calendario;
- per anzianità oltre i 2 anni, 180 giorni di calendario.

Al/la lavoratore/lavoratrice, nel caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, spettano le prestazioni previste dalla legge. Le prestazioni vengono erogate dall'INAIL. Il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione globale di fatto per i primi 3 giorni di assenza per infortunio o malattia professionale.

Retribuzione e prospetto paga

Il datore di lavoro, contestualmente alla corresponsione periodica della retribuzione, deve predisporre un prospetto paga in duplice copia, una per il/la lavoratore/lavoratrice, firmata dal datore di lavoro, e l'altra per il datore di lavoro, firmata dal/la lavoratore/lavoratrice. La retribuzione del/la lavoratore/lavoratrice è composta dalle seguenti voci:

- retribuzione minima contrattuale, comprensiva per i livelli D e D super di uno specifico elemento, denominato indennità di funzione;
- eventuali scatti di anzianità;
- eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio;
- eventuale superminimo.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare un'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno; l'attestazione deve essere rilasciata almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, oppure in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Minimi retributivi

I minimi retributivi sono fissati in specifiche tabelle allegate al CCNL e sono rivalutati annualmente.

Vitto e alloggio

Il vitto dovuto al/la lavoratore/lavoratrice deve assicurargli/le una alimentazione sana e sufficiente. Il datore di lavoro deve fornire al/la lavoratore/lavoratrice convivente un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza. I valori convenzionali del vitto e dell'alloggio sono fissati dal CCNL e sono rivalutati annualmente.

Scatti di anzianità

Al/la lavoratore/lavoratrice spetta, per ogni biennio di servizio presso lo stesso datore di lavoro, un aumento del 4% sulla retribuzione minima

contrattuale. Gli scatti non sono assorbibili dall'eventuale superminimo. Il numero massimo degli scatti è fissato in 7.

Tredicesima mensilità

In occasione del Natale, e comunque entro il mese di dicembre, spetta al/la lavoratore/lavoratrice una mensilità aggiuntiva, pari alla retribuzione globale di fatto; in essa è compresa l'indennità sostitutiva di vitto e alloggio. Per coloro le cui prestazioni non raggiungano 1 anno di servizio, saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta mensilità quanti sono i mesi del rapporto di lavoro.

Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza di specifici termini di preavviso.

Per i rapporti non inferiori a 25 ore settimanali:

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, 30 giorni di calendario.

I suddetti termini saranno ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del/la lavoratore/lavoratrice.

Per i rapporti inferiori alle 25 ore settimanali:

- fino a 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, 8 giorni di calendario;
- oltre i 2 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, 15 giorni di calendario.

Tutti i termini di preavviso sopra indicati saranno raddoppiati nell'eventualità in cui il datore di lavoro intimi il licenziamento prima del 31° giorno successivo al termine del congedo per maternità.

In caso di mancato o insufficiente preavviso, è dovuta dalla parte recedente un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso non concesso. Possono dare luogo al licenziamento senza preavviso mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali possa essere incorso/a il/la lavoratore/lavoratrice. Al/la lavoratore/lavoratrice che si dimette per giusta causa compete l'indennità di mancato preavviso. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia

cessato mediante intimazione del licenziamento, il datore di lavoro, su richiesta scritta del/la lavoratore/lavoratrice, è tenuto a fornire una dichiarazione scritta che attesti l'avvenuto licenziamento.

Le dimissioni del/la lavoratore/lavoratrice devono essere convalidate, in sede sindacale, oppure presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego o anche sottoscrivendo copia della denuncia di cessazione del rapporto inoltrata dal datore di lavoro alle competenti sedi.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, il/la lavoratore/lavoratrice ha diritto a un trattamento di fine rapporto (T.F.R.), determinato sull'ammontare delle retribuzioni percepite nell'anno, comprensive del valore convenzionale di vitto e alloggio. I datori di lavoro anticiperanno, a richiesta del/la lavoratore/lavoratrice e per non più di una volta all'anno, il T.F.R. nella misura massima del 70% di quanto maturato.

Decorrenza e durata

L'ultimo rinnovo del CCNL ha avuto durata dal 1° luglio 2013 al 31 dicembre 2016. Tuttavia, non essendo alla data in cui questa guida è andata in stampa stato ancora rinnovato, tale CCNL è ancora in vigore. In caso di mancata disdetta di una delle parti, infatti, il CCNL s'intende tacitamente rinnovato per un triennio.

3. Le prestazioni di tipo occasionale nel settore domestico

Nel corso del 2017 in Italia sono state istituite le prestazioni di lavoro di tipo occasionale. Tale forma di lavoro si applica anche ad alcune attività che riguardano il settore domestico, tra cui:

- i piccoli lavori domestici, compresi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- l'assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità.

Limiti all'utilizzo

Le prestazioni di tipo occasionale sono consentite solamente se nello stesso anno civile vengono rispettati i seguenti limiti:

a. il/la lavoratore/lavoratrice (denominato/a prestatore/prestatrice), con riferimento alla totalità dei datori di lavoro (denominati utilizzatori), non può guadagnare compensi superiori a € 5.000,00;
b. il/la prestatore/prestatrice, nei confronti del medesimo utilizzatore, non può guadagnare compensi superiori a € 2.500,00;
c. il/la prestatore/prestatrice non può superare le 280 ore complessive.

Gli importi di cui *sub a.* e *sub b.*, sono riferiti a compensi percepiti dal/la prestatore/prestatrice, al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione. I redditi guadagnati con questa modalità dal/la prestatore/prestatrice non incidono sull'eventuale suo stato di disoccupato/a e in Italia sono esenti da tassazione.

Inoltre, il superamento da parte dell'utilizzatore dei limiti indicati *sub b.* e *sub c.* trasforma automaticamente il rapporto con il/la prestatore/prestatrice in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Altri tipi di limitazioni riguardano l'utilizzatore, per il quale non è possibile fare ricorso a prestazioni di tipo occasionale, nei confronti di lavoratori/lavoratrici con cui:

- abbia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa;
- abbia avuto, entro i 6 mesi precedenti la prevista prestazione di tipo occasionale, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Diritti riconosciuti ai/alle prestatori/prestatrici

Per quanto riguarda il/la prestatore/prestatrice di lavoro di tipo occasionale, egli/ella ha comunque diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali. Inoltre, ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i/le superstiti, con iscrizione alla Gestione separata dell'INPS, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Gli oneri relativi all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i/le superstiti e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono interamente a carico dell'utilizzatore.

Registrazione alla piattaforma telematica dell'INPS

La gestione delle prestazioni di tipo occasionale, inclusa l'erogazione del compenso ai/alle prestatori/prestatrici, è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'INPS – in cui i/le prestatore/prestatrici devono obbligatoriamente registrarsi -, fruibile attraverso l'accesso al sito internet dell'INPS medesimo www.inps.it, al servizio denominato "Prestazioni di lavoro occasionale".

All'atto della registrazione, i/le prestatori/prestatrici forniranno le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi. I/Le prestatori/prestatrici di lavoro dovranno inoltre indicare l'IBAN associato al conto corrente bancario o postale, o al libretto postale oppure alla carta di credito, sul quale l'INPS provvederà, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a erogare il compenso pattuito. Il conto corrente o libretto postale deve essere intestato o cointestato al/la prestatore/prestatrice, oppure deve essere una carta di credito dotata di IBAN e intestata al/la prestatore/prestatrice.

In caso di mancata indicazione dell'IBAN, l'INPS provvede a erogare il compenso mediante bonifico domiciliato pagabile presso gli uffici di Poste Italiane S.p.A. In tal caso, gli oneri di pagamento del bonifico domiciliato - al momento in cui la presente guida è andata in stampa, pari a € 2,60 - sono a carico del/la prestatore/prestatrice e verranno trattenuti, da parte dell'INPS, sul compenso spettante al/la prestatore/prestatrice. Poste Italiane S.p.A. trasmette al/la prestatore/prestatrice una comunicazione con la quale lo/la si informa della disponibilità delle somme entro il 15 del mese riscuotibili presso qualsiasi proprio ufficio postale, previa esibizione di un documento di identità e della medesima comunicazione.

Soggetti abilitati alla registrazione e agli adempimenti informativi

La registrazione da parte dei/delle prestatori/prestatrice, nonché la comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolti direttamente dal/la prestatore/prestatrice:

- attraverso l'accesso alla citata piattaforma telematica con l'utilizzo delle proprie credenziali o documenti personali (PIN INPS, oppure SPID, oppure CNS);
- avvalendosi dei servizi di *contact center* INPS, che gestiranno, per conto del/la prestatore/prestatrice, lo svolgimento delle attività di registrazione e/o degli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso, è preliminarmente necessario che il/la prestatore/prestatrice risulti in possesso delle credenziali o documenti personali (PIN INPS, oppure SPID, oppure CNS).

Le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere svolte, tra i diversi soggetti autorizzati dalla legge, anche dagli enti di patronato, esclusivamente per i seguenti servizi:

- la registrazione del/la prestatore/prestatrice;
- esecuzione degli adempimenti relativi all'utilizzo del *Libretto Famiglia* da parte del/la prestatore/prestatrice.

Pagamento delle prestazioni

Il pagamento al/la prestatore/prestatrice delle prestazioni eseguite, avviene tramite uno specifico strumento denominato *Libretto Famiglia*, che può essere acquistato solamente da utilizzatori che siano persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa. Il *Libretto Famiglia* è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in € 10,00, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a 1 ora. Il valore nominale di € 10,00 è così suddiviso:

- € 8,00 per il compenso a favore del/la prestatore/prestatrice;
- € 1,65 per la contribuzione alla Gestione separata dell'INPS;
- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro di tipo occasionale e dell'erogazione del compenso al/la prestatore/prestatrice.

Attraverso la piattaforma informatica dell'INPS oppure avvalendosi dei servizi di *contact-center* INPS, l'utilizzatore, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica:

- i dati identificativi del/la prestatore/prestatrice;
- il compenso pattuito;
- il luogo di svolgimento, la durata e l'ambito della prestazione;
- ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto.

Il/La prestatore/prestatrice riceve una contestuale notifica dell'avvenuto inserimento in procedura della comunicazione da parte dell'utilizzatore della prestazione lavorativa, attraverso una comunicazione di *short message service* (SMS) o attraverso il proprio account "My INPS". L'INPS provvede all'accreditamento alla Gestione separata dei contributi previdenziali sulla posizione assicurativa del/la prestatore/prestatrice contestualmente all'erogazione del compenso nei confronti del/la prestatore/prestatrice medesimo, che avviene:

- tramite accredito delle somme sul conto corrente bancario o postale, oppure sul libretto postale, oppure sulla carta di credito dotata di IBAN indicato al momento della registrazione;
- in assenza di indicazioni sul conto corrente bancario, tramite bonifico domiciliato con spese a carico del prestatore e con valuta entro il giorno 15 del mese successivo allo svolgimento delle prestazioni lavorative effettuate.

Attraverso la piattaforma informatica dell'INPS, inoltre, il/la prestatore/prestatrice potrà acquisire il prospetto paga mensile, con evidenza dei dati identificativi degli utilizzatori, della misura dei compensi, della contribuzione INPS e INAIL, nonché di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni svolte.

Criticità connesse allo svolgimento di prestazioni di tipo occasionale da parte di prestatori/prestatrici che siano lavoratori/lavoratrici frontalieri/e

Le prestazioni di tipo occasionale paiono essere di difficile, se non impossibile, applicazione ai/alle prestatori/prestatrici che non siano residenti in Italia, situazione tipica per i lavoratori/lavoratrici frontalieri/e, compresi quelli/e residenti in Croazia.

Lo svolgimento di alcuni adempimenti che competono al/la prestatore/prestatrice, a una lettura attenta della Circolare dell'INPS n. 107 del 5 luglio 2017 esplicativa delle prestazioni di tipo occasionale, risultano

infatti pressoché, se non del tutto, impossibili da eseguirsi da parte di un/a lavoratore/lavoratrice frontaliero/a. Si tratta:

a. del possesso delle credenziali SPID o della CNS (strumenti alternativi al PIN INPS), necessari alla registrazione obbligatoria da parte del/la prestatore/prestatrice alla piattaforma telematica predisposta dall'INPS, documentazione ottenibile solamente dalla persona residente in territorio italiano;
b. dell'inserimento nella piattaforma telematica di cui *sub a.* delle informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro, comprese quelle relative al pagamento dei compensi (quali l'IBAN associato al conto corrente bancario o postale, o al libretto postale oppure alla carta di credito, che potrebbe essere relativo a un'utenza bancaria straniera e non italiana, e quali l'indirizzo della propria residenza e dell'eventuale diverso domicilio, finalizzato all'invio da parte di Poste Italiane S.p.A. della comunicazione della disponibilità dei compensi riscuotibili presso i propri uffici, che potrebbero entrambi non essere in territorio italiano), che potrebbero essere considerate non valide, in quanto non riferibili a una persona residente in Italia;
c. della riscossione dei compensi attraverso gli uffici di Poste Italiane S.p.A. tramite bonifico domiciliato, che potrebbe risultare impossibile se il/la lavoratore/lavoratrice frontaliero/a non avesse precedentemente ricevuto al proprio indirizzo di residenza o domicilio estero la comunicazione di cui *sub b.*, e/o se la propria carta d'identità (che potrebbe essere solo quella straniera) non venisse accettata dai medesimi uffici, quale documento di riconoscimento.

Ai sensi di quanto stabilisce il diritto dell'UE e, in particolare, il Regolamento europeo sulla libera circolazione dei/delle lavoratori/lavoratrici, l'Italia è tenuta a garantire la parità di trattamento riservata ai residenti anche ai/alle cittadini/e di un paese dell'UE presenti nel suo territorio ma nello stesso non domiciliati o residenti, per quanto riguarda – tra le altre - le condizioni di accesso al lavoro, secondo il principio della *lex loci laboris*.

Sebbene le prestazioni di tipo occasionale siano – al momento in cui questa guida è andata in stampa - di recente istituzione e, quindi, i competenti enti governativi italiani potrebbero essere successivamente intervenuti in funzione correttiva, anche in tempi ragionevoli, le criticità

indicate *sub a.*, *sub b.* e *sub c.* sembrano configurarsi come violazioni dei vincoli posti all'Italia dalla legislazione comunitaria.

Infine, un'importante precisazione va fatta al riguardo dell'eventuale assoggettamento a tassazione in Croazia dei redditi derivanti dalle prestazioni di tipo occasionale, guadagnati in Italia da un/a prestatore/prestatrice residente in Croazia. Il fatto che l'Italia, come ricordato sopra, consideri tali redditi esenti da tassazione, non significa che altrettanto valga per la Croazia.

Deve infatti essere considerato che i redditi derivanti dalle prestazioni di tipo occasionale guadagnati in Italia non sono espressamente contemplati tra quelli derivanti da lavoro, inclusi nell'Accordo fiscale sottoscritto tra Italia e Croazia, che ricevono specifica protezione dall'eventualità della doppia imposizione. Inoltre, la Croazia applica ai redditi dei/delle propri/e residenti/e il principio della tassazione universale. Per questa ragione, il Governo croato si trova nella potestà di applicare la propria legislazione interna in materia fiscale, assoggettando a tassazione anche tali tipi di redditi guadagnati dai/dalle propri/e residenti in Italia.

Per contatti:

Consiglio Sindacale Interregionale Italo-Croato Alto Adriatico
CGIL, CISL, UIL, SSSH

Via Ugo Polonio, 5
34125 – Trieste (Italia)
Codice fiscale: 90067990326

Tel. +39 040 367800 oppure +39 040 368522
Fax +39 040 367803

info@upperadriatic.irtuc.org
http://upperadriatic.irtuc.org

Pubblicazione realizzata con il contributo
della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Finito di stampare nel mese di novembre 2017
presso la Tipografia Pellegrini-Il Cerchio, Udine