

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO



Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future



Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Dossier 2

Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future

Responsabile scientifico

(DOMINA - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico)

Avv. Massimo De Luca

Gruppo di lavoro (FONDAZIONE LEONE MORESSA)

Prof. Stefano Solari

Dott.ssa Chiara Tronchin

Dott. Enrico Di Pasquale



FONDAZIONE
LEONE MORESSA

STUDI E RICERCHE SULL'ECONOMIA
DELL'IMMIGRAZIONE



I contenuti di questo dossier e dell'intera ricerca sono rilasciati sotto Licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale – Non opere derivate 3.0 Italia - www.creativecommons.org

INDICE

Presentazione <i>a cura di Lorenzo Gasparini</i>	p.	3
Infografica riassuntiva	p.	5
Obiettivi e metodologia	p.	6
Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro domestico	p.	9
Le risorse economiche pubbliche per i servizi alla famiglia	p.	17
Politiche economiche di defiscalizzazione	p.	20
Le prospettive per il futuro	p.	24
Conclusioni <i>a cura di Massimo De Luca</i>	p.	27

Presentazione

a cura di Lorenzo Gasparrini, Segretario Generale DOMINA



Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico sulla disciplina del lavoro domestico è sinonimo di tutela e sicurezza e ad oggi possiamo affermare che è uno dei più utilizzati in Italia e rappresenta uno strumento irrinunciabile per tutte le famiglie datori di lavoro domestico. La prima versione del CCNL di categoria risale infatti al 22 maggio del 1974. Nel tempo è stato modificato e rinnovato ben otto volte al fine di tutelare al meglio datori e lavoratori domestici, restando sempre al passo con la normativa e con il contesto sociale in cui opera.

Ogni rinnovo ha portato con sé dei cambiamenti e i più rilevanti sono avvenuti nel 1992, con l'estensione dell'applicazione del contratto a tutti i lavoratori domestici invece che ai soli collaboratori familiari non saltuari; nel 2001, con la ridefinizione dei livelli di inquadramento e delle mansioni previste per ogni lavoratore domestico; e nel 2013, con l'introduzione della Tabella "G".

L'esperienza di portavoce dei datori di lavoro domestico mi porta a considerare che la vicinanza e l'ascolto alle famiglie è vitale per DOMINA e ne rappresenta una caratteristica intrinseca; peculiarità che nel tempo si è tradotta in una presenza capillare sul territorio italiano. I nostri Punti Operativi sono un sostegno indispensabile per le famiglie nell'applicazione del contratto e si pongono come un "osservatorio" per tutte le dinamiche del lavoro domestico. Proprio per questo, all'interno del progetto di ricerca, li abbiamo interpellati per condividere la loro opinione esperta sul CCNL attuale.

Nell'approfondire i temi della disciplina del lavoro domestico, la ricerca pone l'attenzione anche sulle risorse economiche pubbliche dedicate ai servizi per la famiglia poiché il costo del lavoro ricade quasi interamente sulle famiglie italiane che possono contare in modo limitato sugli aiuti pubblici come l'indennità di accompagnamento, attualmente insufficiente a coprire la retribuzione degli assistenti a persone non autosufficienti perché inferiore ai minimi retributivi contrattuali, e i premi "parziali" per la cura a domicilio del programma *Home Care Premium*.

La contrattualizzazione collettiva è pertanto in continua evoluzione. Le Parti Sociali, prestando massima attenzione alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, operano tramite le proposte di modifica contrattuale o tramite il lavoro degli Enti Bilaterali. I suoi cambiamenti riflettono le dinamiche sociali ed economiche del Paese influenzandole di rimando. Inoltre, ogni modifica apportata al CCNL deriva anche da esigenze e problematiche incontrate nella sua applicazione e produce effetti su tutti gli attori del settore del lavoro domestico. In questo scenario, il CCNL rappresenta una vera e propria bussola che indirizza, determina e qualifica gli istituti dei rapporti di lavoro domestico in ogni sede.

DOSSIER 2

Il CCNL del lavoro domestico risponde alle esigenze delle famiglie?

L'OPINIONE DEGLI OPERATORI DEL SETTORE

89,7% SÌ 10,3% NO

BENEFICI DEL CCNL 2013:

75,0% PER FAMIGLIE E LAVORATORI
11,1% SOLO PER FAMIGLIE
10,2% SOLO PER LAVORATORI
3,7% PER NESSUNO



LE PRINCIPALI NOVITA'

**ART.15 C.9 (ASSUNZIONE PER SOSTITUZIONE)
PRECISAZIONI BUROCRATICHE
TUTELE MATERNITA', MALATTIA
REGOLARIZZAZIONE PERMESSI E RIPOSO
RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO E PREAVVISO**



SOVVENZIONI PUBBLICHE

15,7% ADEGUATE
84,3% NON ADEGUATE

GLI EFFETTI DEL CCNL 2013 PER LE FAMIGLIE

76,6% POSITIVI
Facilita i rapporti con il lavoratore;
23,4% NEGATIVI
Maggiori oneri; Più burocrazia



Prospettive

L'invecchiamento demografico e le dinamiche sociali porteranno un aumento del fabbisogno di assistenza domiciliare.

Chi avrà maggiori oneri?



Obiettivi e metodologia

Il mondo del lavoro domestico è, quasi per antonomasia, caratterizzato da una forte informalità, dovuta principalmente al fatto che i datori di lavoro sono persone fisiche, non sempre addentrate negli adempimenti amministrativi e burocratici, e che l'incontro tra domanda e offerta è stato quasi sempre affidato ad un rapporto personale diretto. Difficoltà aumentata dalla condizione di necessità che spinge, da un lato, la famiglia ad assumere un lavoratore domestico e, dall'altro, il lavoratore a mettersi al servizio di una famiglia (spesso convivendo con il datore di lavoro).

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del lavoro domestico (d'ora in poi CCNL), stipulato al Ministero del Lavoro il 20 febbraio 2014 con decorrenza dal 1° luglio 2013, ha apportato alcune importanti modifiche al settore, nella direzione di maggiore tutela sia per il lavoratore che per il datore di lavoro, in un settore che coinvolge complessivamente quasi 3 milioni di persone tra lavoratori e lavoratrici (colf, badanti, baby sitter), datori di lavoro e loro familiari, oltre alle situazioni non regolarizzate.

In questo dossier saranno analizzati i principali istituti del CCNL, valutandone gli effetti per entrambe le parti, con particolare attenzione a quelli che interessano le famiglie datori di lavoro.

Lo strumento utilizzato per analizzare queste dinamiche è un questionario somministrato agli operatori del settore, attraverso cui è stato possibile comprendere quali sono state le novità più significative, sia da un punto normativo che pratico.

Il presente report raccoglie dunque i *feedback* degli operatori del settore, evidenziando le principali problematiche e l'evoluzione del fenomeno. Infine, vengono riassunte le principali proposte avanzate dagli operatori del settore per rendere più efficace l'applicazione del CCNL e agevolare il rapporto tra lavoratori e famiglie datori di lavoro.

Il campione di professionisti intervistati include circa 200 operatori del settore, a livello nazionale. Analizzando il campione per categoria professionale (Fig. 1), la componente più rilevante è costituita dagli operatori dei Punti DOMINA (58,3%) presenti in tutto il territorio nazionale. Tali uffici svolgono quotidianamente un servizio di assistenza e tutela dei datori di lavoro domestico nella gestione del rapporto di lavoro con i propri collaboratori e assistenti familiari (colf, badanti, baby-sitter, governanti, autisti, etc.), accompagnandoli verso una corretta applicazione delle norme legislative e contrattuali (CCNL 1° luglio 2013).

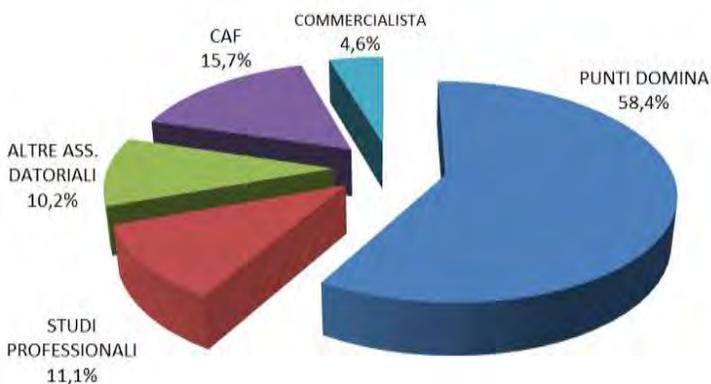
La parte restante del campione è suddivisa tra operatori di centri CAF (15,7%), Studi professionali (11,1%), altre Associazioni datoriali (10,2%) e Commercialisti (4,6%).

La figura 2 riporta altre caratteristiche del campione intervistato. Oltre la metà opera al Nord (56,5%), mentre poco meno di un quarto al Sud (24,1%) e circa un quinto nel Centro Italia (19,4%).

Si tratta in prevalenza di centri di piccole o medie dimensioni: il 41,1% gestisce annualmente meno di 100 rapporti di lavoro domestico, il 55,1% ne gestisce meno di 1000. Nei grandi centri urbani, gli operatori intervistati gestiscono oltre 1000 rapporti di lavoro all'anno.

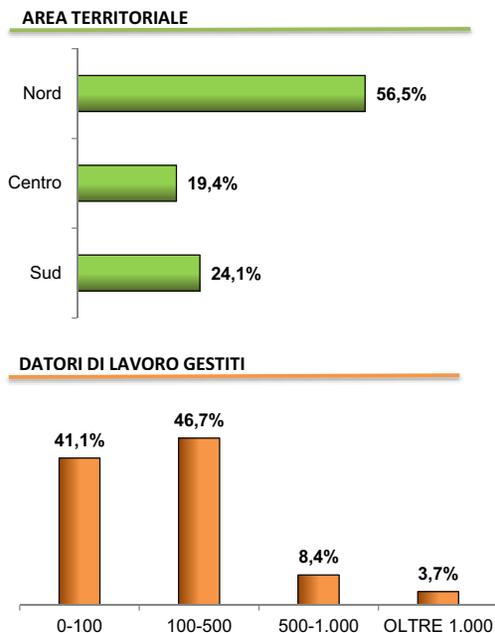
Per quanto riguarda gli anni di esperienza, il campione è costituito prevalentemente da operatori con diversi anni di esperienza: tre quarti del campione hanno oltre 5 anni alle spalle. Consistente anche la quota con oltre 8 anni, che supera il 45% dell'intero campione.

Fig 1. Tipologia di operatori impegnati nella gestione del rapporto di lavoro domestico



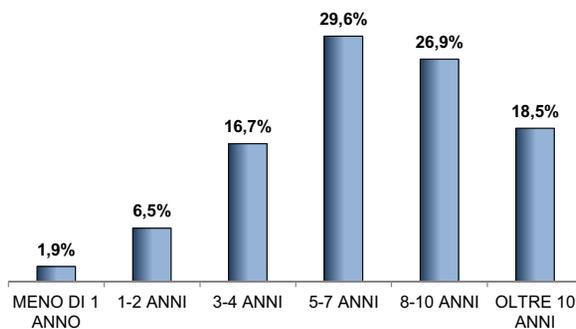
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Fig 2. Caratteristiche degli operatori impegnati nella gestione del rapporto di lavoro domestico



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Fig 3. L'Esperienza degli Operatori nella gestione del rapporto di lavoro domestico



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro domestico

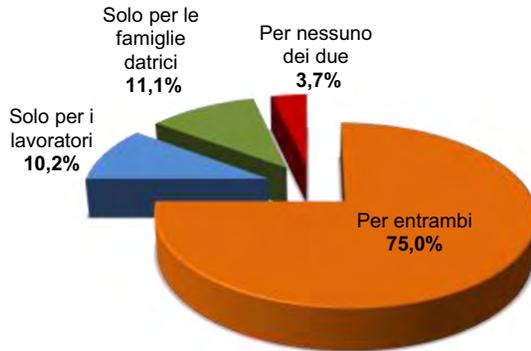
Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico attualmente in vigore è stato stipulato da DOMINA, Fidaldo, Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILuCS e Federcolf al Ministero del Lavoro nel febbraio 2014, dopo la firma ufficiale avvenuta luglio 2013 (chiamato per convenzione CCNL 1° luglio 2013). Secondo gli osservatori e gli operatori del settore, il contratto tra le Parti Sociali rappresenta un passo significativo per riconoscere a pieno titolo il lavoro di cura all'interno dei servizi del welfare, garantendo maggiori tutele sia per i lavoratori che per le famiglie.

Il contratto ha senza dubbio una funzione "sociale", quale strumento privilegiato di riequilibrio negoziale di rapporti di forza tra lavoratore e datore di lavoro.

Sul lato pratico, regola le condizioni di trattamento economico e normativo dei rapporti di lavoro subordinato, assicurando l'esigibilità di diritti e doveri reciproci. Ad esempio, vengono tutelati alcuni diritti del lavoratore, come la maternità o la malattia, e vengono promossi percorsi di formazione e validazione delle competenze. Tra le principali novità troviamo appunto i cosiddetti "lavoratori supplenti", le norme in materia di sicurezza sul lavoro, la contrattazione di secondo livello.

Secondo l'88,9% degli intervistati, nel 2013 il CCNL ha portato modifiche rilevanti al settore del lavoro domestico (Fig. 4). Tre operatori su quattro (75,0%) sostengono che nel 2013 il nuovo CCNL abbia introdotto novità positive per entrambe le parti (lavoratori e datori), mentre solo il 3,7% ritiene che non vi siano stati benefici per nessuno dei due. Il restante 20% sostiene che i benefici siano solo per una parte, con una divisione quasi equanime tra datori e lavoratori.

Fig 4. Le modifiche del 2013 al CCNL hanno portato un beneficio



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Fig 5. Il parere degli Operatori sulle principali modifiche del CCNL nel 2013



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

La modifica in assoluto considerata più significativa riguarda l'inserimento del comma 9, articolo 15, con relativa tabella retributiva G (per il 23,1% del campione).

Tale comma, in particolare, riguarda l'assunzione di un lavoratore domestico "supplementare", ad esempio a copertura dei giorni di riposo del lavoratore "titolare". Di seguito il testo dell'articolo:

9. Il datore di lavoro che abbia in servizio uno o più lavoratori a tempo pieno addetti all'assistenza di persone non autosufficienti inquadrati nei livelli CS o DS, potrà assumere in servizio uno o più lavoratori, conviventi o meno, da inquadrare nei livelli CS o DS, con prestazioni limitate alla copertura dei giorni di riposo dei lavoratori titolari dell'assistenza. Tali prestazioni saranno retribuite sulla base della tabella "G" comprensiva delle maggiorazioni previste.

In buona sostanza, per venire incontro all'esigenza delle famiglie di assicurare la vigilanza continua su persone non autosufficienti, senza dover applicare le maggiorazioni retributive del 60% previste per il lavoro domenicale o festivo, è stata introdotta la nuova Tabella G, che riporta una retribuzione maggiorata solo del 10% rispetto a quella minima, e che si applica al lavoratore "supplementare" alle seguenti condizioni:

- specificatamente assunto per la copertura dei giorni di riposo dei lavoratori c.d. "titolari" dell'assistenza;
- quando il rapporto di lavoro principale è diretto all'assistenza di persona non autosufficiente;
- quando il lavoratore "titolare" è inquadrato nella categoria CS o DS e svolge il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il lavoratore "supplementare", è in realtà un lavoratore titolare a tutti gli effetti del proprio contratto di lavoro e non risulta co-obbligato con il lavoratore impiegato nell'intera settimana. Potrà essere convivente o non convivente; sarà inquadrato nel livello CS o DS; e percepirà le seguenti retribuzioni orarie: Tabella G: CS 7,21 euro / DS 8,69 euro e tutte le maggiorazioni previste dai vari istituti del CCNL, comprensiva l'indennità del vitto e dell'alloggio.

Dopo 3 anni di applicazione di questo comma, gli operatori di DOMINA ne confermano la grande validità. Gli stessi hanno constatato come, a fronte delle medesime necessità, considerata la bassa maggiorazione applicata alla paga oraria, alcuni datori di lavoro

hanno preferito regolarizzare il lavoratore sostituito che fino a quel momento lavorava in nero.

Altro significativo intervento (secondo il 21,9% dei rispondenti), riguarda alcune precisazioni burocratiche.

Nella lettera di assunzione (Art. 6, comma 1) è stato previsto l'inserimento della lettera "o" con l'obiettivo di chiarire alle Parti che, oltre alle condizioni indicate nel contratto sottoscritto, vi sono altri istituti previsti nel CCNL da applicare. La precisazione potrebbe sembrare apparentemente pleonastica se parliamo ad un datore di lavoro "imprenditore" impegnato con la propria attività a raggiungere un lucro. Non si deve perdere di vista che il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico si rivolge alle famiglie che diventano datori di lavoro per necessità e non per lucro. Il datore di lavoro domestico non è un imprenditore ma un mero "erogatore di stipendio". Il caso che crea più difficoltà nel lavoro domestico, perché strumento poco conosciuto, è il contributo di assistenza contrattuale.

Art. 52 - Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli artt. 43, 44, 45, 46, 47 e 49 del presente contratto e per il funzionamento degli organismi paritetici al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro domestico, le Organizzazioni e Associazioni stipulanti il CCNL di categoria, procedono alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite dell'INPS, ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311, insieme al pagamento del MAV per il versamento dei contributi previdenziali obbligatori.

Come è illustrato nel CCNL, il contributo di assistenza contrattuale ha l'obiettivo di sostenere l'attività delle Parti Sociali e degli Enti Bilaterali, quali Cas.sa.Colf e Ebincolf. Con la bilateralità le Parti Sociali si pongono l'obiettivo di fornire gli strumenti, le prestazioni, i servizi, nonché la formazione per garantire e migliorare la professionalità del mondo della collaborazione domestica. Per questo, tutti coloro che applicano al proprio rapporto di lavoro il CCNL di categoria, il contributo di cui all'art. 52, come ogni altro istituto contrattuale, è obbligatorio, e va versato tramite l'inserimento del codice "F2" nei MAV previdenziali. Inserire la lettera "o" all'Art. 6 del CCNL ha prodotto l'effetto di un aumento esponenziale delle prestazioni erogate, con oltre un milione di rimborsi annuali per prestazione mediche, nonché la realizzazione di una piattaforma formativa condivisa dalle

Parti Sociali, impegnata a promuovere corsi gratuiti di formazione per gli addetti al settore domestico.

Per il 21,3% degli intervistati, nella fase del rinnovo contrattuale è stato importante confrontarsi sul tema della maternità delle lavoratrici domestiche. Pur riconoscendone la validità e la necessità di tutela della lavoratrice madre, le Parti Sociali hanno concordato che non era possibile eliminare le limitazioni indicate nel CCNL, adeguandone la normativa a quella nazionale applicate a tutte le lavoratrici madri. Tuttavia, oltre ad inserire una serie di dichiarazioni a verbale, le Associazioni sindacali e le Organizzazioni datoriali nell'articolo 24 sono intervenute sull'istituto contrattuale del "preavviso", rivedendone i termini della comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti di una lavoratrice madre che deve rientrare al lavoro a chiusura del terzo mese dalla data certa del parto (art. 39). Nello specifico, nel caso in cui il datore di lavoro licenzi la lavoratrice madre durante il mese successivo (dal 1° al 31° giorno) alla fine del congedo obbligatorio, il termine di preavviso deve essere raddoppiato (es. 15 a 30 giorni per anzianità di servizio inferiori ai 5 anni). Pertanto le lavoratrici domestiche possono essere licenziate entro l'anno di vita del bambino in rispetto solo del termine previsto dalla maternità obbligatoria (5 mesi) e non di quella facoltativa (anche se la convenzione OIL 189 ratificata dall'Italia, impedirebbe discriminazioni di trattamento tra lavoratori domestici e altre categorie di lavoratori dipendenti).

Il CCNL ha posto l'attenzione sulla disciplina della malattia (art. 26), aumentando nel 2013 il periodo di conservazione del posto di lavoro del 50% in caso di malattia oncologica documentata dalla competente ASL e la tutela delle condizioni di lavoro (art. 27), nel quale viene introdotto un articolo sulla prevenzione degli infortuni e sulla sicurezza sul luogo di lavoro. Viene affermato il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre, prevedendo il dovere del datore di lavoro di:

- garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale (il «salvavita»);
- informare la colf circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro, relativi anche all'uso delle attrezzature ed all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici.

Tale informativa si deve realizzare all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato e diffuso dall'Ente bilaterale di settore, Ebincolf.

In merito, DOMINA solleva una serie di perplessità derivanti dalla difficoltà da parte del datore di lavoro domestico, di poter assicurare la corretta applicazione della normativa sulla prevenzione e sulla sicurezza, attesa la particolarità del luogo di lavoro: l'abitazione privata.

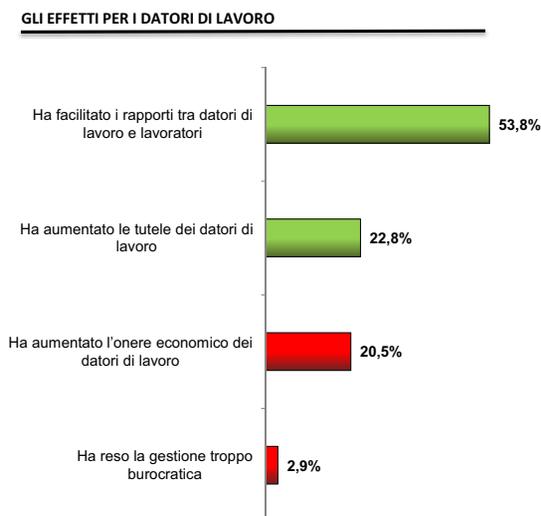
Significative secondo gli operatori anche le modifiche del 2013 concernenti la regolarizzazione di permessi e i chiarimenti avuti per la disciplina del riposo settimanale, delle festività nazionali e infrasettimanali, delle ferie, del riposo intermedio non retribuito, che hanno reso la gestione del rapporto di lavoro più fluido. Viene introdotta l'a-causalità, ossia, l'assenza di causa per la sottoscrizione del contratto a tempo determinato. Per quanto riguarda i permessi, l'art. 9 che regola i permessi per formazione professionale, aumenta la possibilità di poter utilizzare il monte ore (pari a 40) di permesso retribuito anche per le eventuali attività formative previste dalla normativa e necessarie per il rinnovo dei titoli di soggiorno. Inoltre, sempre nel CCNL, viene previsto che il datore di lavoro dovrà favorire la frequenza, da parte dei lavoratori, a corsi specifici, gestiti da Enti pubblici ovvero organizzati o riconosciuti dagli Enti Bilaterali, anche finalizzati al rinnovo del titolo di soggiorno. L'articolo garantisce al datore di lavoro la dovuta documentazione che attesti l'effettiva attività formativa effettuata, precisando l'impossibilità del cumulo pluriennale di questo genere di permessi.

Viene altresì introdotta l'estensione del periodo di godimento del congedo matrimoniale, la possibilità per il lavoratore, per gravi e documentati motivi di poter chiedere un periodo di sospensione extra-feriale senza maturazione di alcun elemento retributivo per un periodo massimo di 12 mesi, nonché l'indicazione al datore di lavoro di rilasciare l'attestazione dalla quale risulti l'ammontare complessivo delle somme erogate nell'anno di lavoro, almeno 30 giorni prima della scadenza dei termini di presentazione della dichiarazione dei redditi, ovvero in occasione della cessazione del rapporto di lavoro. Particolare attenzione merita l'indicazione formulata all'art. 46, relativa alla possibilità di esperire il tentativo di conciliazione, prima dell'azione giudiziaria, ex art. 410 e seguenti c.p.c.. Anche l'art 48 ha portato con sé, nel 2013, un vento di novità. Le Parti Sociali definiscono che la contrattazione di secondo livello potrà riguardare esclusivamente l'indennità di vitto e

alloggio, e le ore di permesso per studio e/o formazione professionale. Gli accordi stipulati a norma del presente articolo resteranno depositati, ai fini della loro efficacia, presso l'Ente bilaterale Ebincolf.

Oltre il 75% degli operatori oggi concorda sul fatto che l'applicazione delle modifiche apportate nel 2013 nel CCNL abbia prodotto effetti positivi anche per il datore di lavoro, grazie alla semplificazione del testo contrattuale: oltre la metà (53,8%) afferma che il CCNL abbia facilitato i rapporti tra lavoratore e datore di lavoro. Solo il 22,8% pensa che siano aumentate le tutele dei datori di lavoro. Un quarto dei rispondenti esprime però parere negativo, mentre il 20,5% dei rispondenti ritiene che siano aumentati gli oneri economici per il datore di lavoro e il 2,9% lamenta l'eccessiva burocrazia (Fig. 6).

Fig 6. Gli effetti delle modifiche al CCNL del 2013



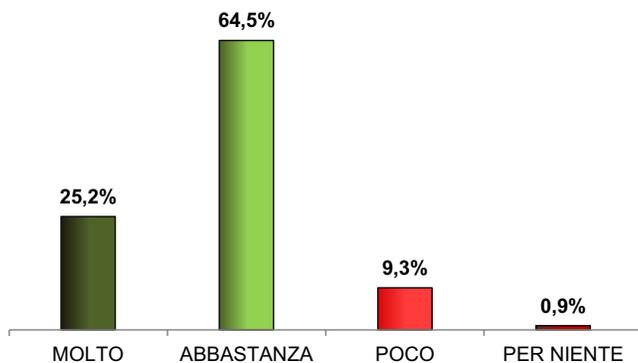
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

I pareri positivi crescono però a quasi il 90% di fronte alla domanda diretta: il 25,2% del campione afferma che il CCNL risponde "molto" alle attuali esigenze delle famiglie datori di lavoro, mentre il 64,5% ritiene che le soddisfi "abbastanza". Poco più del 10% ritiene invece che tali esigenze non siano ancora soddisfatte.

Il parere positivo espresso è dato soprattutto dalla possibilità per il datore di lavoro di assumere e interrompere il rapporto di lavoro con molta facilità, giacché il datore di lavoro può licenziare *ad nutum*: s'intende il caso in cui il datore di lavoro licenzia il lavoratore senza fornire alcuna motivazione e senza motivazione di giusta causa, ma con l'unico vincolo di rispettare il termine di preavviso.

Questa possibilità concede alla famiglia datore di lavoro di gestire più serenamente il rapporto di lavoro, considerato che tale rapporto è fondato sulla fiducia tra le parti.

Fig 7. "Quanto l'attuale CCNL sulla disciplina del lavoro domestico risponde alle attuali esigenze sociali ed economiche dei datori di lavoro"



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Le risorse economiche pubbliche per i servizi alla famiglia

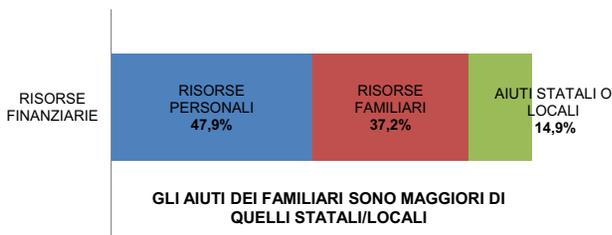
Interessante osservare la natura economica delle risorse utilizzate dalle famiglie per la spesa relativa ai lavoratori domestici. La maggior parte degli operatori intervistati (84%) sostiene che gli aiuti pubblici (Statali, regionali o comunali) coprono meno del 30% della spesa per il lavoro domestico.

Complessivamente, secondo gli operatori, meno del 15% della spesa è sostenuta da tali aiuti, mentre la maggior parte dei costi è a carico della persona assistita (47,9%) o della sua famiglia (37,2%).

Tra gli aiuti di cui beneficiano le famiglie, i principali sono l'indennità di accompagnamento, la pensione di invalidità civile e la detrazione fiscale. Meno rilevanti, invece, l'assegno di cura (regionale o comunale) e la home care premium.

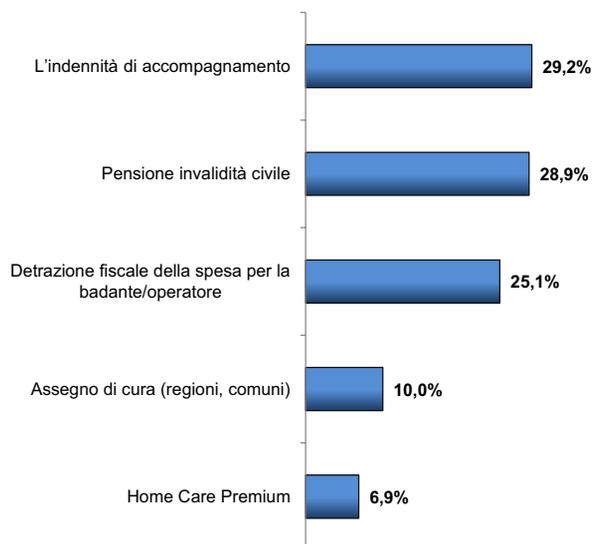
Come naturale conseguenza di quanto fin qui esaminato, il giudizio degli operatori rispetto agli aiuti pubblici è sostanzialmente negativo: oltre 8 su 10 li reputano poco o per niente adeguati. Solo il 15,7% li ritiene abbastanza adeguati, mentre nessuno li considera pienamente adeguati.

Fig 8. Le risorse economiche per gli assistenti familiari/collaboratori domestici



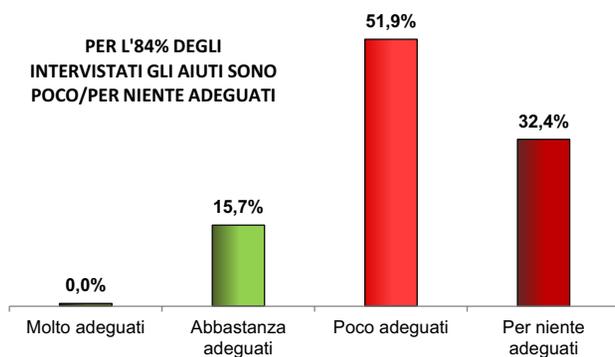
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Fig 9. I principali aiuti economici pubblici adottati dalle famiglie



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Fig 10. Quanto sono adeguati gli aiuti pubblici (Stato/Enti locali) alle famiglie datori di lavoro

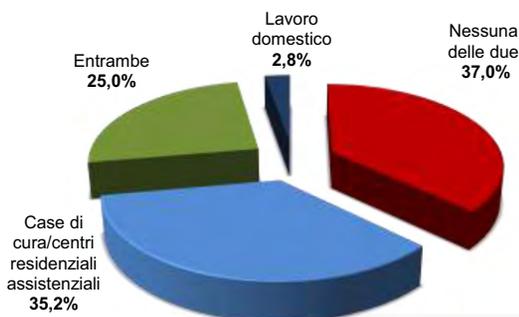


Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Parlando di assistenza familiare a persone non autosufficienti (generalmente anziani), molto spesso ci si chiede se sia più conveniente ricorrere ad un assistente familiare o inserire l'assistito in un centro residenziale. Al di là delle implicazioni etiche e delle dinamiche familiari (vicinanza dei figli, gestione della casa, ecc.), è stato chiesto agli

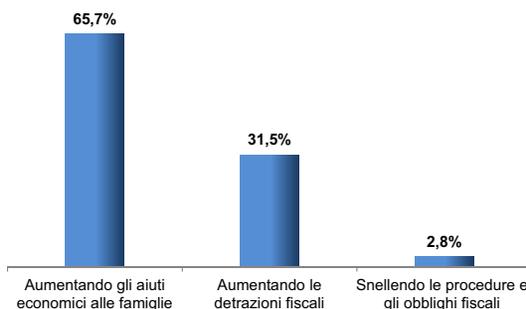
operatori del settore, considerando le sovvenzioni pubbliche, quale soluzione sia più "conveniente" dal punto di vista economico per le famiglie. La questione è complessa, seppur l'opinione generale confermi che gli aiuti pubblici favoriscono le case di cura (35,2%). Solo il 2,8% sostiene che gli attuali aiuti pubblici favoriscano la soluzione domestica (2,8%), aiutando le famiglie nella cura dei propri cari. Da segnalare, ad ogni modo, che il 37% ritiene che le sovvenzioni non favoriscono nessuna delle due soluzioni. La figura 12 raccoglie un importante elemento per il decisore pubblico, ovvero le proposte che secondo gli operatori sarebbero più urgenti per sostenere le famiglie nel settore del lavoro domestico. La stragrande maggioranza individua misure di natura economica: per il 65,7% la misura più urgente sarebbe l'aumento degli aiuti economici da parte di Stato ed Enti Locali. Il 31,5% sostiene l'urgenza di un aumento delle detrazioni fiscali a favore delle famiglie. Solo il 2,8% indica invece lo snellimento delle procedure quale misura prioritaria.

Fig 11. Gli aiuti pubblici (Stato/Enti locali) quali soluzioni favoriscono?



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Fig 12. Lo Stato/Enti Locali cosa dovrebbero fare per aiutare le famiglie



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Politiche economiche di defiscalizzazione

Parlando di lavoro domestico, un tema di grande rilievo riguarda l'emersione del lavoro nero. Se le "sanatorie" hanno in molti casi favorito la regolarizzazione di colf e badanti, è innegabile che il fenomeno sia rimasto largamente diffuso, specie tra i lavoratori che svolgono poche ore, come baby sitter o addetti alle pulizie. Si tratta di un fenomeno che ha un impatto anche sulla collettività, in termini di mancato gettito fiscale e minori tutele per entrambe le parti.

Secondo l'opinione degli esperti, la crisi degli ultimi anni ha portato ad un aumento del lavoro nero, inducendo molti lavoratori a svolgere mansioni non regolarizzate (Fig. 13). In forte aumento anche la cosiddetta "zona grigia", ovvero lavoratori formalmente in regola che però svolgono ore aggiuntive in nero oltre a quelle previste.

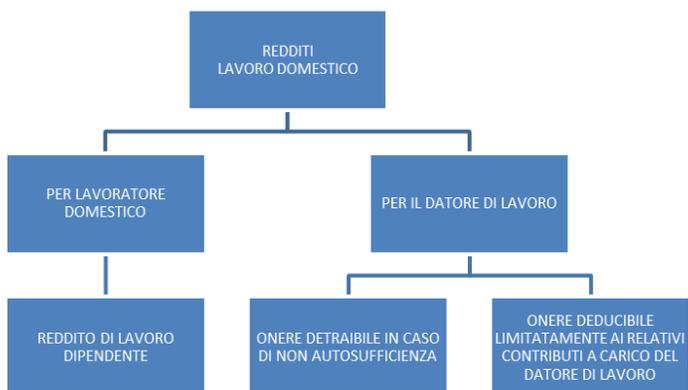
Inoltre, con la crisi sono diminuiti gli aiuti pubblici alle famiglie che invece, paradossalmente, ne avrebbero più bisogno. Solo l'8,6% degli intervistati ritiene che la crisi non abbia avuto impatti significativi.

Sempre secondo le risposte degli esperti, dunque, il lavoro nero incide per il 54% sul totale del lavoro domestico. Ciò significherebbe che, agli oltre 800 mila lavoratori domestici regolari in Italia, bisognerebbe aggiungerne altrettanti non ancora regolarizzati¹. Anche in questo caso, i professionisti del settore individuano nelle misure economiche la soluzione più indicata per contrastare il fenomeno. Quasi la totalità dei rispondenti avanza proposte di natura economica o fiscale, mentre solo il 2,9% ritiene che servirebbero forme contrattuali più flessibili (Fig. 14).

Si ricorda che nel lavoro domestico, ai sensi dell'art. 23 del DPR n. 600/1973, il datore di lavoro non è sostituito d'imposta e quindi non ha l'obbligo ad adempiere a quanto previsto dalla legge per tale figura (trattenere e versare le ritenute fiscali).

Tenuto conto dell'esito delle risposte degli operatori del settore del datore di lavoro domestico, è necessario aver chiaro l'attuale normativa vigente in materia di detraibilità e

¹ Cfr. Dossier 1 "Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia. Dimensioni del fenomeno, trend demografici, impatto economico e sociale".



deducibilità delle spese sostenute in relazione al rapporto di lavoro. La normativa di riferimento, oltre le varie circolari dell’Agenzia delle Entrate, è il TUIR, nei seguenti articoli:

L’art.15, comma 1, TUIR prevede la detraibilità delle spese sostenute per gli addetti all’assistenza personale nei casi di non autosufficienza nel

L’articolo 10, comma 2, TUIR prevede la deducibilità dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro versati per gli addetti ai servizi domestici e all’assistenza personale o familiare.

Di fatto, la norma prevede la deducibilità: per gli addetti ai servizi domestici, vale a dire i soggetti che prestano un’attività lavorativa continuativa esclusivamente per la necessità della vita familiare del datore di lavoro (collaboratrice polifunzionale, baby sitter, autisti, giardinieri, governante, ecc.); per gli addetti all’assistenza personale o familiare, vale a dire per i soggetti che provvedono alla cura delle persone del nucleo familiare (assistenza a persona autosufficiente e non autosufficiente).

Il datore di lavoro potrà dedurre solo la parte di contributi di propria competenza e fino ad un importo massimo di € 1.549,37. Qualora non venga trattenuta nella busta la quota contributiva a carico del proprio collaboratore, il datore di lavoro potrà portare in deduzione solo la parte di propria competenza.

Poiché si applica il criterio di cassa, si devono considerare soltanto gli importi pagati nell’anno fiscale: di regola si sommano i contributi dell’ultimo trimestre dell’anno precedente e i primi tre dell’anno oggetto di dichiarazione. Quando parliamo di oneri

deducibili, si intende per esempio, contributi previdenziali e assistenziali obbligatori e volontari.

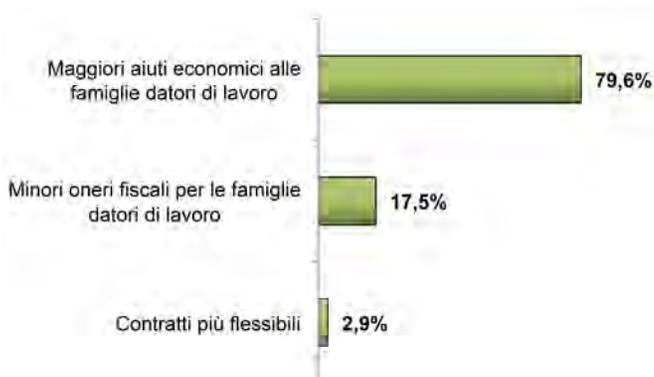
In merito alla detrazione, i soggetti disabili, o quei soggetti indicati nell'art. 433 c.c., nei casi di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, che pagano gli addetti all'assistenza personale (cd. badanti), hanno diritto a detrarre le spese sostenute nella percentuale del 19% calcolabile su un ammontare di spesa non superiore a 2.100 euro, purché il reddito del contribuente non sia superiore a 40.000 euro.

Fig 13. L'impatto della crisi economica in Italia sul settore del lavoro domestico



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Fig 14. Le misure per contrastare il LAVORO NERO



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Le prospettive per il futuro

Secondo la quasi totalità degli esperti del settore, il fabbisogno di lavoro domestico è destinato a crescere nei prossimi anni.

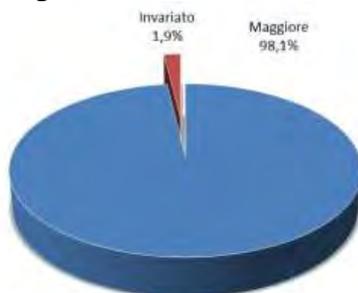
Le motivazioni sono molteplici, tutte volte nella stessa direzione: l'invecchiamento demografico, la crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro, il progressivo arretramento del welfare pubblico a favore delle famiglie.

Per fare un esempio, secondo un recente studio della Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat, nell'ipotesi di nessuna variante migratoria - ovvero considerando la componente del saldo migratorio internazionale uguale a zero - nel 2030 la popolazione Ue diminuirebbe dell'1,9%, scendendo sotto quota 500 milioni. Ancora più drastico il calo demografico in Germania (-7%, da 81 a 75 milioni) e in Italia (-5%, da 60 a 57 milioni). Per comprendere meglio l'impatto di questo (ipotetico) scenario, possiamo analizzare l'andamento demografico suddiviso per fasce d'età. La fascia d'età lavorativa (15-64 anni), che attualmente rappresenta il 65,5% della popolazione Ue, scenderebbe al 60,8% (ovvero 30 milioni di persone in meno in quella fascia d'età). Per l'Italia si tratterebbe di una perdita di 4,3 milioni di persone in età lavorativa. Ancora peggiore l'andamento in Germania (-9 milioni).

Allo stesso modo si registrerebbe una diminuzione della fascia 0-14 anni (dall'attuale 15,6% al 14,3%), con una diminuzione netta di quasi 8 milioni di persone.

Al contrario, l'invecchiamento della popolazione porterebbe ad un aumento medio di 6 punti percentuali nella fascia over 65 (+28 milioni). In Italia la fascia over 65 aumenterebbe di 2,6 milioni di unità, passando dal 21,7% al 27,5%.

Fig 15. Il fabbisogno di lavoro domestico tra 20 anni, sarà



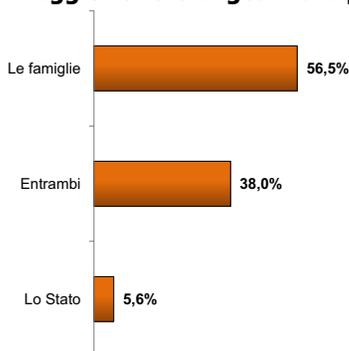
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Per gli stessi motivi sopra citati, secondo gli operatori il maggior onere della gestione sarà in capo alle famiglie (56,5%). Solo il 5,6% ritiene che sarà lo Stato a prendersi carico di questa spesa.

Questo dato rappresenta un elemento significativo nello scenario nazionale del welfare. Se è vero che già oggi la spesa pubblica italiana è incentrata fortemente su pensioni e sanità, con sempre meno risorse destinate al sostegno alle famiglie e alla non autosufficienza, appare evidente l'asimmetria tra l'onere delle famiglie e il contributo pubblico.

Se una delle strade percorribili per incrementare il gettito fiscale è il contrasto all'irregolarità e al lavoro nero, questo può rivelarsi efficace solo in presenza di alternative convenienti per le famiglie, ovvero incentivi e sovvenzioni alla regolarizzazione.

Fig 17. Chi avrà il maggior onere di gestire la popolazione anziana



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Operatori del settore

Conclusioni

a cura di Massimo De Luca, legale dell'Associazione DOMINA

Dall'analisi accurata del CCNL di categoria operata in questo dossier, è interessante notare come le modifiche al contratto nel 2013 abbiano portato con sé benefici sia per i datori di lavoro che per i lavoratori. Possiamo, tuttavia, affermare che vi sono ancora ampi margini di miglioramento della disciplina del lavoro domestico, considerato che l'obiettivo di DOMINA e di tutti gli operatori del settore è di aumentare la percezione di beneficio contrattuale da parte di entrambe le categorie interessate.

Per questo, dopo anni di consulenza sul tema del diritto del lavoro domestico e alla luce dell'esperienza maturata nei Comitati Regionali per i Rapporti di Lavoro presso la direzione Interregionale del Lavoro, mi rendo conto che oggi la semplificazione e la chiarezza del testo normativo rappresenta sicuramente una delle priorità nel rinnovo del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico, considerato che viene utilizzato, anche senza professionisti intermediari, da circa due milioni di famiglie. È importante, quindi, semplificare il linguaggio del testo, le note a verbale, ed eliminare articoli già abrogati con Leggi nazionali, come ad esempio il "Lavoro ripartito" (art.8), o non più coerenti con lo sviluppo della normativa vigente.

Entrando nel merito del CCNL, una prima difficoltà si incontra nel definire contrattualmente la differenza che intercorre tra il livello d'inquadramento CS e DS. Dalla mera lettura dei testi, la differenza tra i due livelli è segnata dalla formazione; pertanto nella fase di assunzione il problema non esiste ma restano aperte altre questioni. Come dobbiamo comportarci quando, durante o a conclusione del rapporto di lavoro, il lavoratore riferisce al datore di possedere dei titoli riconosciuti dallo Stato italiano e idonei a permettergli di aumentare di livello? Tale fattispecie è accaduta molte volte. Lo scatto di livello deve essere riconosciuto automaticamente? Può essere solo il mero possesso di un titolo formativo riconosciuto a marcare la differenza? Come è possibile capire se siamo davanti ad un abuso del datore di lavoro o ad un tentativo della lavoratrice per chiedere a sorpresa delle differenze retributive? Se il datore non ha bisogno di un lavoratore con formazione, in caso di assunzione, sarà soggetto ad una richiesta di differenze retributive? Sono tantissimi i casi di questo genere che finiscono in Tribunale. L'atipicità del luogo di lavoro e del destinatario della prestazione di assistenza, aumentano l'incertezza nella gestione del lavoro. Di fatto non è semplice definire quando una persona è autosufficiente

o non, quando ha bisogno solo di compagnia o di un'assistenza professionalizzata. Inoltre, il fenomeno potrebbe assumere dimensioni esponenziali in futuro se consideriamo che Ebincolf, l'Ente Bilaterale del CCNL di categoria, sta provvedendo ad attuare un piano formativo nazionale dei lavoratori domestici, con l'obiettivo di accreditare il percorso formativo. Pertanto credo sia opportuno che le Parti Sociali, nel rinnovo del prossimo Contratto Collettivo, si interrogino sulla questione, cercando di prevedere almeno l'integrazione della lettera di assunzione con la richiesta o meno dei titoli professionali, o comunque chiarire meglio che il passaggio da un livello all'altro non è automatico.

Una seconda difficoltà si incontra nell'inquadramento della baby-sitter, giacché le famiglie si interrogano sulla differenza tra i livelli AS, BS e CS.

Ma procediamo con ordine.

La persona che svolge le mansioni di baby-sitter può essere assunta con i livelli BS o CS, basandosi sull'autosufficienza o meno del bambino. Il livello AS è invece riservato al personale che svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza dei bambini in caso di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura. La differenza tra i livelli AS e BS/CS è nell'occasionalità e saltuarietà della prestazione resa e nella cura della persona. Personalmente, seguendo le mansioni del livello AS, ho difficoltà a comprendere come possa un lavoratore vigilare su un bambino senza però prendersene cura. Inoltre, sono dell'idea di eliminare dal livello AS i termini occasionalità e saltuarietà delle prestazioni lavorative, considerato anche che non è più vigente alcuna normativa in merito. In questo modo potremmo assumere tutte le persone addette alle mansioni di babysitting con il livello AS, senza porci la questione di autosufficienza del bambino, e avvicinandoci a dei minimi retributivi inferiori rispetto agli altri livelli.

Come riferito dagli operatori del settore intervistati per la ricerca, è doveroso un altro intervento di chiarimento per la disciplina relativa al lavoratore "supplementare", ovvero per colui che copre i giorni di riposo del lavoratore "titolare" assunto a tempo pieno (art.15, comma 9). Rimane poco chiara la definizione dell'orario lavorativo da indicare nel contratto in caso di convivenza o meno, come retribuirne il vitto e l'alloggio e le modalità di applicazione degli altri istituti contrattuali. Ad esempio, quale tabella si utilizza nel caso in cui chiediamo al lavoratore supplementare di lavorare durante le ferie, nei giorni di malattia o nei giorni di infortunio del lavoratore titolare?

Sulla stessa linea è altrettanto importante individuare un orario convenzionale di lavoro ai fini dell'assolvimento dell'obbligo contributivo previdenziale per le discontinue prestazioni notturne di cura alla persona e per le prestazioni esclusivamente d'attesa (artt. 11 e 12).

Un punto di discussione costante con le famiglie riguarda l'istituto di prova (art.13), ritenuto molto breve per lo scopo prefissato. Le famiglie lamentano, infatti, la difficoltà di valutare in 8 giorni di lavoro effettivo se la persona è idonea alle mansioni richieste. Maggiori difficoltà si incontrano se l'assistito è non autosufficiente o disabile. Questo problema, secondo le famiglie, poteva essere superato con l'utilizzo dei voucher per il primo mese di lavoro. Ora, considerato che il 22 aprile 2017 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.94, il Decreto Legge 17 marzo 2017, n. 25, convertito dalla Legge del 20 aprile 2017, n. 49, "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti.", che ha soppresso totalmente l'istituto del lavoro accessorio (c.d. voucher), come si muoveranno i datori di lavoro domestico che utilizzavano questo strumento di pagamento? Una soluzione parziale al problema potrebbe essere l'aumento dei giorni di calendario per il periodo di prova.

Una riflessione merita l'articolo 15, comma 2 sul tema del lavoro part-time, oggi possibile solo nel caso di lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché per studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni che frequentano corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, con orario fino a 30 ore settimanali. Tale comma esclude la possibilità di applicare il tempo parziale ad un lavoratore inquadrato con un livello CS o DS, assistente a persona non autosufficiente. Immaginiamo una situazione tipo di famiglia, in cui abbiamo una persona non autosufficiente da assistere e un figlio che lavora solo mezza giornata. Quest'ultimo, fuori dall'orario del proprio lavoro, potrebbe aver cura del genitore senza essere obbligato ad assumere una badante convivente, a tempo pieno. La normativa attuale però non glielo consente. Tale limitazione del lavoro part-time, a mio giudizio, non ha fondamento logico-giuridico, oltre a non rispondere ad alcun bisogno di carattere sociale.

Un'ulteriore precisazione è rivolta al riposo settimanale (art. 14, comma 4). Con Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, abbiamo dato attuazione alle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Al capo III, articolo 9, si statuisce che: "Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da

cumulare con le ore di riposo giornaliero." Il riposo settimanale potrebbe coincidere con la domenica ma non per questo deve essere obbligatoriamente di domenica. Inoltre, il medesimo testo normativo, deroga ai contratti collettivi la possibilità di stabilire previsioni diverse, nel rispetto delle condizioni indicate nel Decreto all'articolo 17, comma 4, e facendo salvi tutti i diritti e le tutele che porta con sé l'istituto stesso. La questione è legittimata dal fatto che l'assistenza alla persona, in particolare se non autosufficiente / disabile, non può interrompersi con il sabato per riprendere il lunedì successivo. Sotto l'aspetto economico, assumere regolarmente un lavoratore la domenica, fuori dal caso dell'articolo 15, comma 9 perché privo dei presupposti normativi, implica una maggiorazione retributiva del 60% della paga base. Inoltre, limitare la variazione contrattuale del riposo settimanale di 24 ore con altra giornata, al solo caso in cui il lavoratore professi una fede religiosa che preveda la solennizzazione in giorno diverso dalla domenica, è a mio avviso, un'interferenza anacronistica, di carattere confessionale, riduttiva alla libertà delle Parti, oltre che lesiva del diritto di uguaglianza nel caso in cui sia la famiglia a professare un credo differente.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Ricerca DOMINA

Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

realizzata dalla Fondazione Leone Moressa

- DOSSIER 1.** Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia.
Dimensioni del fenomeno, trend demografici, impatto economico e sociale.
- DOSSIER 2.** Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future.
- DOSSIER 3.** L'impatto socio economico del lavoro domestico sulla famiglia.
- DOSSIER 4.** Le politiche sul lavoro domestico in Italia alla luce della Convenzione ILO n. 189/2011. Situazione italiana e confronto internazionale.
- DOSSIER 5.** Le politiche di welfare a sostegno delle famiglie datori di lavoro: confronto europeo.
- DOSSIER 6.** Care economy: datori di lavoro come attori economici.
- DOSSIER 7.** Reati penali verificabili nel lavoro domestico.
- DOSSIER 8.** Lavoro domestico e disabilità.
- DOSSIER 9.** Il lavoro domestico in Italia: dettaglio regionale.
- DOSSIER 10.** Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Dossier 2

Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future



Firmataria del C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

DOMINA - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, firmataria del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, tutela e assiste le famiglie italiane che, assumendo una collaboratrice domestica o un'assistente familiare, diventano datore di lavoro.

L'Associazione è attiva su tutto il territorio nazionale con i propri Punti Operativi a supporto dei datori di lavoro domestico.

SEDE NAZIONALE

Viale Pasteur n. 77 – 00144 Roma

TEL. 06 50797673

FAX 06 5071124

segreteria@colfdomina.it

www.associazionedomina.it

