

**Gli effetti socio-economici del
lavoro domestico informale in Italia**

(Estratto del 4° Rapporto annuale sul lavoro domestico)

DOSSIER

18

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro



Responsabile scientifico: Massimo De Luca

Gruppo di lavoro: Massimo De Luca, Chiara Tronchin, Enrico Di Pasquale

Il rapporto è stato chiuso con le informazioni disponibili 30 Settembre 2022.

L'associazione DOMINA desidera ringraziare tutti gli autori e gli enti citati nelle fonti che hanno contribuito alla realizzazione dello studio mettendo a disposizione le informazioni statistiche in loro possesso, nonché le Istituzioni nazionali e internazionali, ambasciate e consolati, gli enti e le associazioni nazionali e internazionali che hanno offerto il loro patrocinio gratuito alla pubblicazione.



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

La versione integrale del Rapporto annuale in pdf e le infografiche sono scaricabili dal sito: www.osservatoriolavorodomestico.it

Chiunque utilizzi dati, grafici e altre informazioni indicate nel Rapporto dovrà citare come fonte: Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico - Rapporto 2022

INDICE

CAPITOLO 1. EFFETTI SOCIALI DEL LAVORO INFORMALE

INFOGRAFICA: Effetti socio-economici del lavoro informale	Pag.	1	
1.1 Introduzione <i>di Comando Generale Guardia di Finanza</i>	1.2	Pag.	2
Il lavoro irregolare in Italia, confronto tra settori			
1.3 L'indagine sul lavoro informale in ambito domestico		Pag.	13

CAPITOLO 2. EFFETTI ECONOMICI DEL LAVORO INFORMALE

INFOGRAFICA: Piattaforma programmatica	Pag.	37
2.1 L'impatto economico e fiscale dell'irregolarità	Pag.	38
2.2 Risultati ed effetti della regolarizzazione 2020	Pag.	43
2.3 La piattaforma programmatica	Pag.	48
2.4 Strumenti di prevenzione e contrasto <i>di Vincenzo Caputo, Arma dei Carabinieri</i>	Pag.	60

BIBLIOGRAFIA

Pag. 64

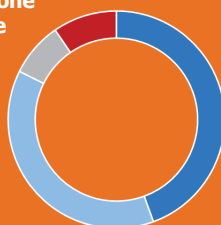
CAPITOLO 1
EFFETTI SOCIALI
DEL LAVORO INFORMALE

EFFETTI SOCIO-ECONOMICI DEL LAVORO INFORMALE

Economia

Non Osservata (Sommersa + Illegale)

44,5% ■ da sotto-dichiarazione
37,9% ■ da lavoro irregolare
8,1% ■ altro - sommerso
9,6% ■ attività illegali

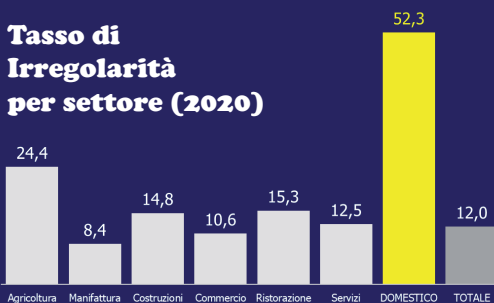


Fonti: ISTAT

Azioni di contrasto

- Qualificazione dei lavoratori (formazione)
- Potenziamento controlli
- Assistenza all'emersione dei rapporti irregolari
- Incentivi economici all'assunzione regolare

Tasso di Irregolarità per settore (2020)



Peculiarità del settore (famiglie)

- Assunzioni in situazioni di emergenza
- Inesperienza (leggi, burocrazia)
- Difficoltà nei controlli (abitazione privata)
- Mentalità («lavoretti»)

Fonti: INPS

Indagine Famiglie (Datori) (542 partecipanti)

17,3% Senza Contratto
13,2% Senza Busta paga
16,8% Rapporto non dichiarato

Indagine Lavoratori domestici (428 partecipanti)

24,1% Senza Contratto
36,4% Senza Busta paga
23,4% Rapporto non dichiarato

Fonti: Indagine DOMINA con il supporto tecnico dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

1.1 Introduzione

A cura del Comando Generale della Guardia di Finanza

Il “lavoro nero” è un fenomeno da cui derivano conseguenze sociali di forte impatto per l’economia e per la stabilità dell’ordine pubblico quali l’evasione fiscale, l’evasione di contributi previdenziali e assistenziali, che hanno assunto dimensioni di notevole rilevanza, soprattutto nell’ambito di determinati settori economici.

Dai dati elaborati dall’ISTAT con riguardo al 2019 emerge che l’incidenza del lavoro irregolare è maggiore nel settore terziario e raggiunge livelli particolarmente elevati nel comparto degli altri servizi alle persone dove si concentra la domanda di prestazioni lavorative non regolari da parte delle famiglie.

La finalità illecita perseguita dal lavoro sommerso è rivolta alla realizzazione di un indebito profitto tramite il risparmio di spesa in termini di costo del personale derivante dal mancato adempimento degli obblighi fiscali e contributivi in capo al datore di lavoro.

Parallelamente, il lavoro nero e irregolare comporta la violazione degli standard minimi posti a tutela dei lavoratori, tra cui la disciplina in materia di orario di lavoro e il diritto ai salari previsti dalla contrattazione collettiva. A ciò si aggiunge l’impossibilità di crescita professionale correlata alla precarietà dell’impiego.

Inoltre, il sommerso è spesso correlato a fenomeni di rilevante disvalore, quali la collusione con la criminalità organizzata, il caporalato, lo sfruttamento del lavoro minorile e di altri soggetti deboli.

Tra le cause del lavoro sommerso, accanto a quelle di tipo economico, figurano anche ragioni di tipo socioculturale, le quali contribuiscono a radicare e a rendere difficilmente estirpabile il fenomeno. Il grado di diffusione dell’economia sommersa è tanto maggiore, quanto più è elevato il relativo livello di accettazione da parte della collettività interessata, soprattutto in territori dove il fenomeno è ritenuto moralmente tollerabile e dove si riscontra maggiormente l’assenza di riprovazione sociale per lo svolgimento di attività in violazione delle disposizioni normative e contrattuali.

L’accettazione culturale contribuisce, pertanto, alla scelta dell’impiego irregolare, spesso legata alla comparazione tra i vantaggi che derivano da un reddito più elevato e immediato e gli svantaggi dovuti alle possibili sanzioni e alla mancata copertura previdenziale e assistenziale.

In contesti dove il lavoro sommerso risulta più diffuso sono ulteriormente accentuati i fenomeni di concorrenza sleale che riguardano tanto i datori di lavoro, quanto gli stessi lavoratori, facendo leva sul mancato pagamento delle imposte e dei contributi.

Anche fattori di tipo ambientale, come ad esempio i flussi migratori, possono influire sulla dimensione del lavoro irregolare. È innegabile che l'immigrazione implichi la creazione di un bacino potenziale di lavoratori del sommerso, specie nel caso in cui sia impedito l'accesso al mercato del lavoro formale.

Le diverse considerazioni dianzi descritte evidenziano come il fenomeno del lavoro irregolare leda alla radice i principi di solidarietà e di contribuzione alla spesa pubblica su cui si fonda la nostra Carta costituzionale.

L'articolo 1 della Costituzione riconosce e tutela il lavoro non soltanto in quanto funzionale alla produzione di reddito utile alla sopravvivenza, ma anche e soprattutto quale elemento costitutivo dell'intero sistema sociale in cui viviamo.

In linea di continuità si pongono l'articolo 2, che riconosce i diritti inviolabili nell'uomo come individuo e nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e l'articolo 4, che sancisce il diritto e il dovere al lavoro inteso come diritto di poter scegliere l'attività lavorativa tra quella più appropriata alle personali inclinazioni e, di contro, come dovere di apportare, tramite la propria attività, un contributo migliorativo alla società. In questo modo, la Costituzione ha avuto il pregio di riconoscere la dimensione pubblicistica del lavoro, fino a quel momento inteso quale rapporto tra privati.

Completano il quadro gli articoli 36 e 38 che riguardano la sfera economica del lavoratore in quanto prevedono, rispettivamente, il diritto a una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità della prestazione di lavoro prestata, nonché sufficiente a garantire un'esistenza dignitosa a sé e alla propria famiglia e il diritto a ricevere prestazioni previdenziali ed assistenziali al verificarsi di condizioni che pongano il soggetto in stato di bisogno.

Il lavoro sommerso, ponendosi in contrasto con i principi fondamentali di solidarietà e giustizia sociale, rappresenta una delle questioni di maggiore rilevanza anche a livello dell'Unione Europea.

Fondamentale, in proposito, è l'attività esercitata dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia di Lussemburgo che, in quanto organo giurisdizionale comunitario, è chiamata a pronunciarsi sulla corretta interpretazione e applicazione del diritto dell'Unione.

La carta dei diritti fondamentali, sottoscritta a Nizza il 7 dicembre 2000 ed elevata a rango di trattato per opera del Trattato di Lisbona, si è posta l'obiettivo di codificare i diritti fondamentali già esistenti nell'ordinamento dell'Unione basandosi essenzialmente sui principi generali elaborati dalla Corte di Giustizia tramite le sue sentenze. Nel corpo della Carta emergono, per quanto concerne il lavoro, gli articoli 15 e 28 che riconoscono, alla stregua degli articoli 4 e 39 della Costituzione italiana, il diritto al lavoro e il diritto alla negoziazione nonché all'azione collettiva.

La gravità degli effetti del lavoro sommerso e le dimensioni del fenomeno hanno indotto gli ordinamenti nazionali a promuovere politiche di emersione e repressive.

Le prime puntano a incidere sul rapporto costi-benefici del lavoro nero per stimolare indirettamente la visibilità del fenomeno e di conseguenza la sua regolarizzazione, allo scopo di recuperare risorse che possono essere impiegate per l'erogazione di servizi pubblici, garantendo al contempo di ottenere un incremento dei livelli occupazionali.

Le seconde mirano, invece, al controllo della corretta applicazione delle regole e all'irrogazione di sanzioni nei confronti dei trasgressori.

La lotta al lavoro nero impegna sotto diversi profili la Guardia di Finanza, quale forza di polizia deputata a contrastare, in modo trasversale, tutti gli illeciti di natura economica e finanziaria.

Si tratta, quindi, non solo degli illeciti lavoristici in senso stretto, ma anche dei fenomeni di illegalità ad essi correlati, quali, a titolo esemplificativo, le frodi fiscali e in danno del sistema previdenziale e produttivo, l'indebita percezione del reddito di cittadinanza e lo sfruttamento, per finalità di profitto, della manodopera irregolare.

L'azione del Corpo è orientata al recupero delle imposte e dei contributi evasi e all'aggressione dei patrimoni illeciti accumulati dai soggetti responsabili, oltre che alla tutela dei lavoratori riconosciuti vittime di sfruttamento lavorativo.

Questo obiettivo viene perseguito nell'ambito di un dispositivo strutturato, che comprende l'esecuzione, a seconda dei casi, di:

- ispezioni di tipo amministrativo presso le imprese e i professionisti che fanno ricorso al lavoro subordinato;
- indagini di polizia giudiziaria con i poteri e gli strumenti previsti dal codice di procedura penale, tra cui l'audizione dei lavoratori coinvolti, allo scopo di acquisire ogni notizia

utile a comprovare sia la condizione di sfruttamento sia lo stato di bisogno, sebbene ciò non sia sempre agevole in quanto spesso soggetti a forme di intimidazione;

- analisi di rischio del Comparto Speciale della Guardia di Finanza che, partendo dallo studio dinamico dei fenomeni illeciti più diffusi e insidiosi, analizzano ed elaborano le informazioni su base aggregata, demoltiplicandone le risultanze, sotto forma di input e percorsi operativi, alla Componente territoriale in modo da orientarne proficuamente l'azione ispettiva;
- interventi rientranti nell'ambito del controllo economico del territorio.

L'attività della Guardia di Finanza nel comparto operativo in esame si sviluppa in stretta sinergia con tutti gli altri Organismi preposti alla vigilanza di settore, tra cui, in particolare, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sulla base di un apposito protocollo d'intesa sottoscritto tra le due amministrazioni.

In definitiva, il contrasto al lavoro sommerso rappresenta la premessa necessaria per il mantenimento in efficienza del comparto produttivo, poiché rende più equo il sistema fiscale e più equilibrato e trasparente il mercato, grazie alla lotta all'illegalità diffusa, preservando in questo modo le grandezze economiche nazionali del reddito, del risparmio e della spesa.

1.2 Il lavoro irregolare in Italia, confronto tra settori

Il cosiddetto "lavoro nero" è, notoriamente, un fenomeno molto diffuso in Italia, con importanti ripercussioni sia per i lavoratori – minori tutele e garanzie – che per i datori di lavoro e per il sistema economico complessivo – maggiore instabilità e mancato gettito fiscale e contributivo.

Nel parlare comune, tuttavia, vengono spesso utilizzati come sinonimi termini in realtà diversi tra loro quali lavoro informale, irregolare, nero. È importante, dunque, fare innanzitutto chiarezza su alcuni concetti, in modo da dare uniformità all'analisi dei dati disponibili.

Secondo l'ISTAT¹⁶, l'economia non osservata è costituita, essenzialmente, dall'economia illegale e da quella sommersa.

L'economia illegale include sia le attività di produzione di beni e servizi la cui vendita, distribuzione o possesso sono proibite dalla legge, sia quelle che, pur essendo legali, sono svolte da operatori non autorizzati. Gli esempi più noti sono la produzione e il commercio di stupefacenti, i servizi di prostituzione e il contrabbando di sigarette.

Le principali componenti dell'economia sommersa, invece, sono costituite dal valore aggiunto occultato tramite comunicazioni volutamente errate del fatturato e/o dei costi (sotto-dichiarazione del valore aggiunto) o generato mediante l'utilizzo di lavoro irregolare.

Nel 2019 il valore aggiunto generato dall'economia non osservata, ovvero dalla somma di economia sommersa e attività illegali, si è attestato a 202,9 miliardi di euro, con una flessione del 2,6% rispetto all'anno precedente (quando era di 208,2 miliardi di euro) in controtendenza rispetto all'andamento del valore aggiunto, cresciuto dell'1,3%. Sempre nel 2019, l'incidenza dell'economia non osservata sul PIL è pari all'11,3%.

Nell'economia sommersa, dunque, il lavoro irregolare rappresenta uno degli aspetti chiave. A tal proposito, l'ISTAT fornisce il tasso di irregolarità per settore, ovvero il "rapporto percentuale tra le unità di lavoro irregolari e le unità di lavoro totali". In questo caso, per "lavoro non regolare" si intendono le prestazioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente in materia lavoristica, fiscale e contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative.

¹⁶ <https://www.istat.it/it/files//2021/10/REPORT-ECONOMIA-NON-OSSERVATA-2019.pdf>

Storicamente, le ragioni del lavoro domestico irregolare possono essere molteplici. L'ILO, ad esempio, individua quattro categorie di fattori: sociali, economici, normativi e istituzionali¹⁷. In particolare, possiamo approfondire ulteriormente le ragioni del lavoro domestico irregolare.

- **Fattori sociali e soggettivi.** Come illustrato nel Rapporto 2021 sul lavoro domestico, il lavoro domestico in Italia è stato storicamente percepito come estensione della gestione della casa, prettamente in capo alla donna. Il lavoro domestico "retribuito" ha cominciato a diffondersi, nel secondo dopoguerra, parallelamente all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Esiste quindi, ancora, un retaggio culturale difficile da superare che considera il lavoro domestico come lavoro "meno dignitoso". La principale peculiarità del settore è data dal fatto che il datore di lavoro non è un imprenditore, ma una persona fisica, generalmente beneficiaria degli stessi servizi prestati dal lavoratore. Questo ha due conseguenze fondamentali: innanzitutto, l'obiettivo del datore di lavoro domestico non è il profitto, ma il soddisfacimento di un bisogno essenziale (accudire i figli, gli anziani o prendersi cura della casa). Inoltre, non essendo un imprenditore di professione, il datore di lavoro spesso non ha piena conoscenza degli obblighi di legge e degli adempimenti burocratici da compiere (questo vale peraltro anche per i lavoratori, spesso immigrati e con basso livello di istruzione). Infine, va considerato che in molti casi la ricerca del lavoratore avviene in condizioni di emergenza (come ad esempio l'aggravarsi della malattia di un anziano) che possono condizionare la scelta. Infine, va sottolineata la vulnerabilità dei lavoratori domestici, generalmente donne immigrate, più esposti rispetto a quelli di altri settori al rischio di povertà e di perdita del lavoro.
- **Fattori normativi.** Per le ragioni esposte tra i fattori sociali, il settore del lavoro domestico ha subito, nel corso dei decenni, un trattamento di sfavore rispetto agli altri comparti (cfr. Rapporto annuale 2021). A livello internazionale, solo la convenzione ILO 189/2011 ha riconosciuto la piena dignità del settore. Sebbene l'Italia veda una tutela molto più alta rispetto ad altri Paesi, anche grazie al ruolo attivo delle Parti Sociali, alcuni aspetti normativi rispecchiano quel retaggio. In questo senso, la piattaforma programmatica delle parti sociali (2020) mira proprio a superare gli ostacoli normativi e a favorire la piena dignità del settore.

¹⁷ ILO, 2022. Seminario "Dialogo sulle strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro domestico" di Gianni Rosas – Direttore ILO per l'Italia e San Marino

- **Fattori economici.** Proprio per le condizioni di necessità in cui molto spesso avviene l'avvio del rapporto di lavoro, non sempre le famiglie hanno disponibilità delle risorse necessarie a pagare retribuzione, contributi previdenziali e TFR. Per questo, l'assunzione "in regola" viene vista ancora come un costo "sacrificabile". Inoltre, il sistema attuale non consente al datore di lavoro la piena deducibilità delle spese sostenute per il lavoro domestico, per cui l'assunzione regolare non è vista come abbastanza conveniente.
- **Fattori istituzionali.** Vi sono, infine, alcune difficoltà legate alla struttura del mercato del lavoro e ad altri fattori oggettivi. Come già ricordato, gli adempimenti burocratici e amministrativi non sono sempre facili e conosciuti, per cui le famiglie possono sentirsi scoraggiate ad assumere in regola. Inoltre, le caratteristiche del settore rendono difficili i controlli da parte delle autorità: trattandosi di un servizio svolto presso l'abitazione del datore di lavoro, infatti, non è possibile utilizzare gli strumenti tradizionali pensati per le aziende. Si aggiungono inoltre, vista la forte presenza di lavoratori stranieri nel settore, le difficoltà legate alla presenza di stranieri senza titolo di soggiorno e le complessità nella regolarizzazione, emerse ad esempio in occasione dell'emergenza Covid.

Va poi tenuto conto che i dati e le valutazioni sul lavoro "irregolare" fanno sempre riferimento alle prestazioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente (c.d. "in nero". È risaputo, però, che oltre al lavoro irregolare ("undeclared" sia molto diffuso il lavoro sotto-dichiarato ("under-declared", ovvero una condizione di regolarità fittizia, o meglio di regolarità apparente, la quale irregolarità più difficili da cogliere nel corso di un controllo. Questa pratica, ancor più difficile da monitorare rispetto alla totale irregolarità, rappresenta comunque una violazione delle normative, oltre che una situazione di rischio e mancata tutela per le due parti.

Le modalità con cui si realizza il "grigio" sono molteplici.

Una delle più frequenti è quella di far firmare al dipendente un contratto che prevede un determinato numero di ore di lavoro settimanali le quali tuttavia, nella realtà, sono molte di più: è molto frequente ad esempio che lavoratori con un contratto part time lavorino in realtà full time, oppure che lavoratori full time e regolarmente impiegati come tali svolgano sistematicamente delle ore di straordinario non retribuite.

Alcuni datori di lavoro pagano i loro dipendenti anche per le ore di lavoro supplementari non dichiarate, ma riconoscendo loro un pagamento in denaro contante fuori dalla busta paga.

Una pratica simile a questa è inoltre quella in cui il datore di lavoro corrisponde solo parte dello stipendio dovuto, facendogli firmare invece una busta paga con la somma intera. La prassi della corresponsione della retribuzione in denaro contante è comune nel settore del lavoro domestico, settore non soggetto all'obbligo della tracciabilità del pagamento dello stipendio del dipendente.

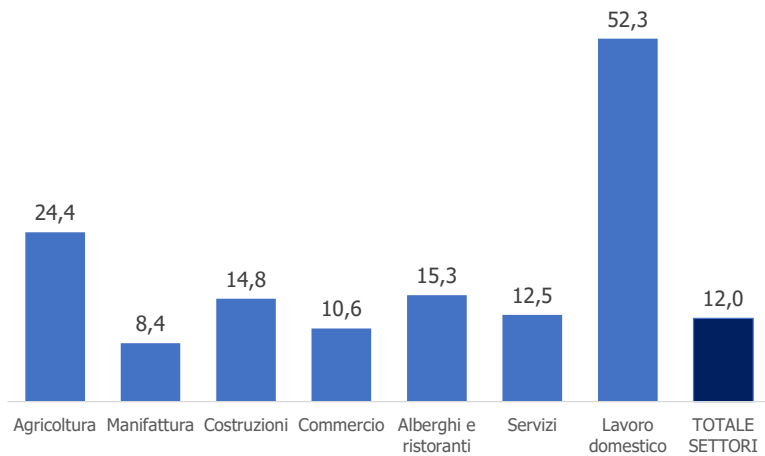
Il risultato di queste pratiche è evidenziato dall'analisi del tasso di irregolarità per settore, fornito dall'ISTAT: se, mediamente, il lavoro irregolare rappresenta il 12,0% del totale, nel lavoro domestico arriva al 52,3%¹⁸. Per dare l'idea della dimensione del fenomeno, basti pensare che l'agricoltura presenta un tasso di irregolarità del 24,4%. Nettamente sotto la media, invece, la manifattura (8,4%), dove la dimensione delle imprese, i luoghi e l'organizzazione del lavoro rendono più difficile l'irregolarità.

Osservando la serie storica degli ultimi 25 anni, si nota come il tasso di irregolarità nel lavoro domestico abbia registrato fasi alterne. Fino al 2000, infatti, il tasso superava il 70%, con un picco dell'80,6% nel 2001. Successivamente, anche a seguito dei diversi provvedimenti di regolarizzazione, il tasso è progressivamente calato, scendendo per la prima volta sotto il 60% nel 2009. Da allora si è attestato tra il 54% e il 58% nell'ultimo decennio, fino al calo significativo riscontrato nel 2020. Osservando invece il tasso di irregolarità relativo al totale dei settori economici, l'andamento è molto più lineare, sempre compreso tra il 12% e il 14%.

È ancora presto per capire se si tratti di un trend o solo di una dinamica dovuta alla pandemia. In ogni caso, è probabile che in questo fenomeno abbiano inciso le misure di contrasto all'emergenza Covid, che hanno portato ad un aumento delle assunzioni. Già nel Rapporto annuale 2021 sul lavoro domestico, infatti, era stato evidenziato come l'emergenza Covid avesse determinato un aumento di assunzioni di lavoratori domestici da parte delle famiglie italiane, sia nella prima fase di lockdown (marzo-aprile 2020), sia nei mesi successivi, anche grazie alla procedura di emersione dei lavoratori stranieri irregolari.

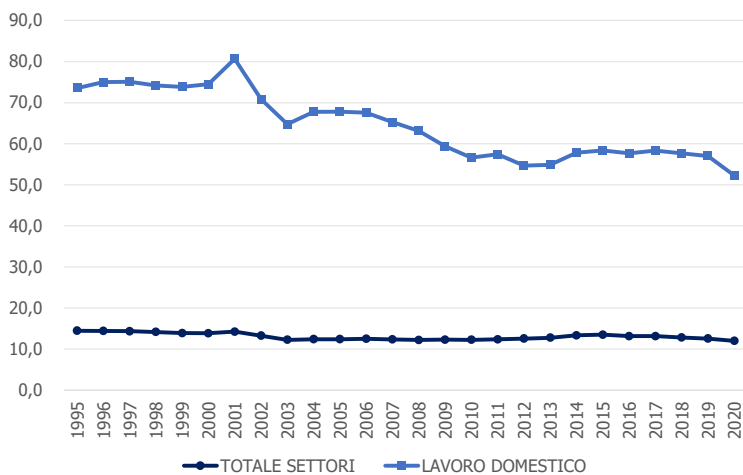
¹⁸ In questo caso si considera la voce T che comprende attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico (Ateco T97 e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze (Ateco T98. http://dati.ISTAT.it/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=DCCN_OCCNSEC2010&ShowOnWeb=true&Lang=it

Fig. 1.1. Tasso di irregolarità per settore (2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

Fig. 1.2. Tasso di irregolarità per settore (serie storica 1995-2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

Anche il Rapporto annuale INPS 2022 si sofferma sul lavoro irregolare. L'incidenza del lavoro non regolare in Italia è pari al 17,2% (rispetto al valore aggiunto lordo totale 2017), superiore alla media Ue (16,4%). Dal confronto europeo appare chiara la frattura tra l'Europa continentale e settentrionale, al di sotto della media, e l'Europa mediterranea e dell'Est, con valori tendenzialmente superiori.

La stessa relazione INPS evidenzia alcuni punti di rottura fondamentali relativi al lavoro irregolare. La prima fase ha visto una progressiva riduzione del tasso di irregolarità tra il 1995 (14,4%) e il 2003 (12,2%), in cui ha inciso fortemente la "maxi-sanatoria" del 2001. Tra il 2003 e il 2015 il tasso di irregolarità ha registrato un lieve ma costante aumento, toccando il 13,5%. In questa fase, fa notare l'INPS, l'introduzione di forme contrattuali più flessibili (riforma Biagi, 2003) ha portato, contrariamente alle aspettative, un aumento del sommerso.

Nell'ultima fase, dopo l'introduzione del Jobs Act (2015), si registra un nuovo calo del tasso di irregolarità.

Secondo un rapporto ANPAL¹⁹, le azioni programmate ed attivate dalle amministrazioni regionali, indirizzate a favorire l'emersione delle attività sommerse ed il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici irregolari, possono essere tendenzialmente ricondotte a quattro principali grandi contenitori tipologici:

- Azioni integrate, a carattere informativo, formativo e di sensibilizzazione, per la qualificazione e la riqualificazione dei lavoratori, finalizzate all'ampliamento e al rafforzamento delle competenze professionali anche in merito alla sicurezza sul lavoro, alla prevenzione e alla gestione del rischio;
- Misure di supporto informativo e formativo per gli addetti ai controlli e per gli ispettori e introduzione/attuazione di forme di razionalizzazione e sviluppo quanti-qualitativo dei controlli, finalizzati ad un più efficace contrasto del lavoro sommerso;
- Servizi di assistenza e di accompagnamento per l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari;

¹⁹ https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1079940/Tecnostruttura_Lavoro+sommerso+-+contributo+PO+FSE+%2814.04.2021%29.pdf/56d12a48-73e5-af30-36a3-842dd1c6c6ac?t=1620720573341

- Interventi di incentivazione economica, per l'assunzione e/o stabilizzazione di lavoratori e per l'acquisizione di servizi a supporto dell'emersione del lavoro non regolare.

Lo stesso rapporto dedica un approfondimento al settore dei servizi di assistenza e cura alla persona, in cui il fenomeno del lavoro irregolare risulta rilevante: *"Detto settore si connota infatti per il ricorso, in misura significativa, a prestazioni preprofessionali, spesso caratterizzate da scarsa o nulla regolarità dal punto di vista contributivo e reddituale (c.d. "lavoro nero").*

In tale ambito si registra una maggiore attenzione delle regioni, al tema del contrasto all'economia sommersa, le quali sono intervenute attraverso misure indirette di lotta al fenomeno.

Tra gli interventi realizzati si possono citare, ad esempio, percorsi formativi in favore dei Caregiver familiari, finalizzati a formare ed a rendere visibile il ruolo dell'assistente familiare, anche per facilitarne l'ingresso regolare nel mercato del lavoro. Le azioni messe in campo riguardano, tra l'altro, percorsi di orientamento, riconoscimento e certificazione delle competenze già acquisite, adeguamento delle competenze professionali e formazione complementare per il raggiungimento della qualifica professionale di "Assistente familiare".

Si è dato, ancora, impulso alla costituzione di elenchi di "Family helper", allo scopo di assicurare servizi qualificati di assistenza e cura. Per favorire l'emersione del lavoro nero sono stati concessi contributi (sotto forma di "buoni/voucher" alle persone con carico di cura coadiuvate dall'helper nella conciliazione, spendibili per retribuire le relative prestazioni, acquisibili con esclusivo riferimento agli iscritti all'elenco attraverso il ricorso alla forma contrattuale del lavoro accessorio.

Si segnala, infine, l'attivazione di servizi di assistenza e consulenza per la presentazione di istanze per l'emersione di rapporti di lavoro e l'erogazione di incentivi, alle famiglie con persone anziane e/o non autosufficienti da accudire, per la regolarizzazione del rapporto di lavoro".

1.3 L'indagine sul lavoro informale in ambito domestico

Secondo quanto riportato nel Rapporto annuale INPS 2022²⁰, la teoria economica suggerisce che il lavoro sommerso *"deriverebbe dalla valutazione che un individuo fa sul costo/opportunità di commettere una violazione delle regole di conformità fiscale e contributiva. L'individuo valuta il guadagno monetario derivante dall'evasione, in relazione alla probabilità di essere scoperto e quindi sanzionato"*.

I fattori da considerare, dunque, sono due: da un lato gli oneri per il datore di lavoro e per il lavoratore (costo del lavoro, oneri burocratici, imposizione fiscale) e dall'altro il rischio di essere scoperti e sanzionati. Nel caso del lavoro domestico, più volte è stato ricordato che i controlli sono molto difficili da effettuare (se non per la denuncia di una delle parti coinvolte), per cui il rischio è percepito come molto basso. Per questo motivo, in assenza di interventi correttivi da parte dello Stato (incentivi alla regolarizzazione), la percezione dei datori e dei lavoratori rimane ampiamente sbilanciata a favore del sommerso.

Per approfondire le ragioni del lavoro informale, l'Osservatorio DOMINA ha realizzato un'indagine campionaria rivolta alle famiglie datori di lavoro e ai lavoratori domestici, con il supporto tecnico dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino. Si tratta del primo tentativo di misurare questo fenomeno, almeno in Italia, attraverso due set di questionari focalizzati sullo stesso tema ma differenziati a seconda del target (lavoratori domestici e datori di lavoro). In particolare, l'aspetto innovativo della ricerca è quello di indagare, oltre alle caratteristiche di lavori e datori, anche – e soprattutto – le ragioni che spingono all'informalità, offrendo un contributo per colmare la mancanza di informazioni su questo fenomeno.

L'indagine è stata condotta utilizzando strumenti molto simili per i due target di riferimento (lavoratori e datori di lavoro). Questo consente, in definitiva, di avere due punti di vista differenti sulle stesse tematiche, riuscendo anche a mettere a confronto l'opinione delle due parti coinvolte. Per questa ragione, nel paragrafo vengono presentate parallelamente le risposte di datori e lavoratori alla stessa domanda (o a quella equivalente).

I questionari sono stati diffusi nei mesi di luglio e agosto 2022 attraverso i canali di promozione dell'Osservatorio DOMINA e con la collaborazione delle parti sociali firmatarie del CCNL.

²⁰ INPS, 2022. XXI Rapporto annuale

Complessivamente, hanno partecipato alla rilevazione 542 datori di lavoro e 428 lavoratori domestici.

Vanno tuttavia fatte alcune premesse in merito alla confrontabilità dei due campioni:

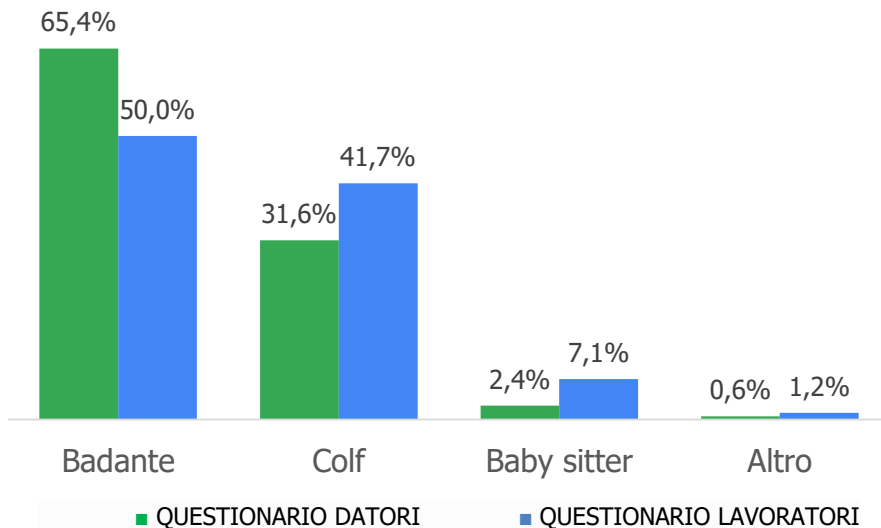
- Innanzitutto si tratta di campioni diversi, perciò le risposte non riguardano gli stessi rapporti di lavoro. Per facilitare la comprensione vengono comunque presentati come due punti di vista dello stesso fenomeno.
- Considerando che i questionari sono stati diffusi soprattutto attraverso i canali web e social di DOMINA, è prevedibile che i datori di lavoro rispondenti siano particolarmente sensibili al tema (iscritti a DOMINA o comunque a conoscenza della realtà associativa datoriale). Per questo, si può ipotizzare che la presenza di lavoro informale (soprattutto nel campione datoriale) sia sottostimata. Anche sul fronte dei lavoratori, a dire il vero, è possibile che il campione sia in qualche modo "sensibilizzato" alla tematica, essendo stato contattato principalmente dalle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL di categoria: Filcams CGIL – Fisascat CISL – UILTuCS - Federcolf.
- Infine, è naturale che tra datore di lavoro e lavoratore vi sia una diversa percezione o conoscenza del fenomeno. Ad esempio, alcune incombenze sono a carico del datore, per cui non è detto che il lavoratore le conosca.

Fatte queste premesse metodologiche, è utile analizzare il campione coinvolto in entrambe le rilevazioni. In entrambe le rilevazioni vi è una prevalenza di rapporti di lavoro che coinvolgono badanti. Nell'indagine rivolta ai datori di lavoro è più accentuato il divario tra le due principali mansioni (65,4% badante e 31,6% colf, mentre nella rilevazione rivolta ai lavoratori questo gap è meno marcato (50,0% badante e 41,7% colf.

Anche le ore settimanali lavorate variano tra i due campioni.

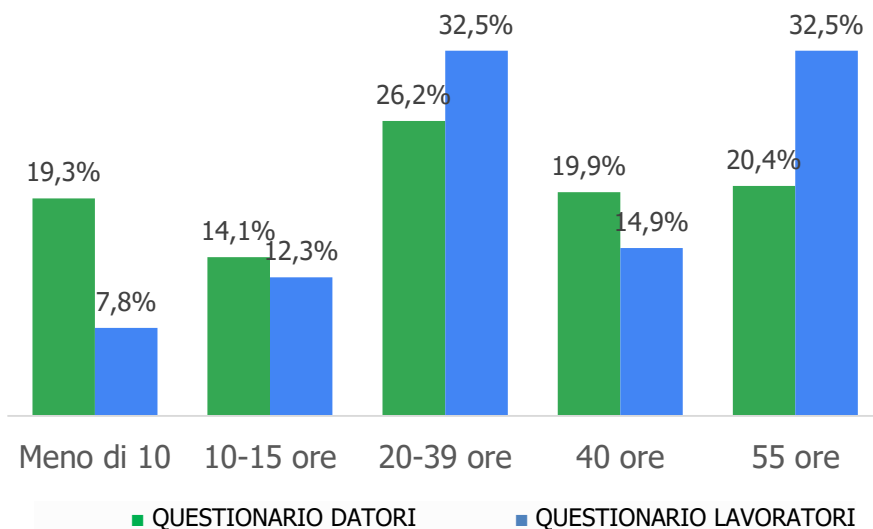
Vista la prevalenza di badanti, è normale osservare una prevalenza di rapporti con durata superiore alle 40 ore settimanali (40,3% tra i datori e 47,4% tra i lavoratori. Tuttavia, nella rilevazione rivolta ai datori, quasi un quinto dei rapporti di lavoro (19,3% si svolge per meno di 10 ore settimanali, mentre nella rilevazione rivolta ai lavoratori questa componente scende al 7,8%.

Fig. 1.3. Composizione del campione per tipologia di rapporto di lavoro



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.4. Orario di lavoro settimanale medio del lavoratore / lavoratrice



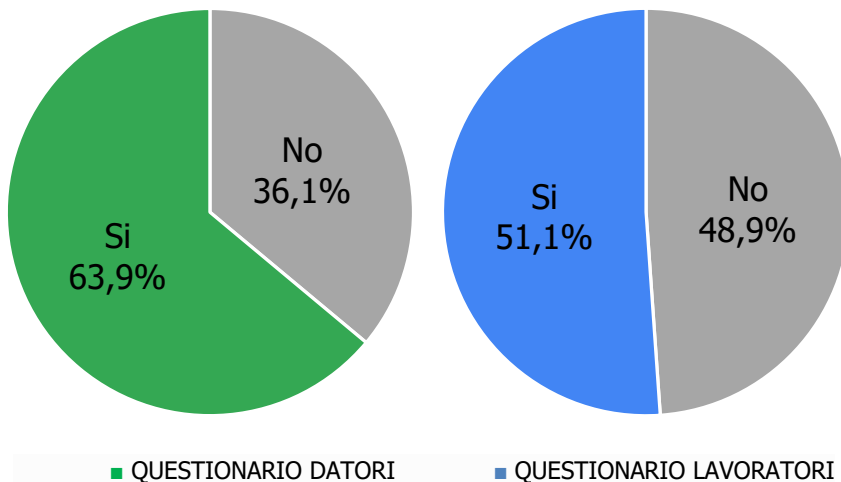
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Entrando nel merito del rapporto di lavoro, è stato chiesto se nel rapporto in essere siano previsti servizi aggiuntivi offerti al lavoratore, oltre al salario. Queste forme "integrative" del salario, molto simili a quelle di "welfare aziendale" attuate nelle imprese private, sono diffuse in oltre la metà dei rapporti analizzati (ha risposto di sì il 51,1% dei lavoratori e il 63,9% dei datori).

In particolare, tra chi ha risposto positivamente, il tipo di servizio più frequente è quello di vitto e alloggio (81,0% tra i datori, 91,8% tra i lavoratori). Piuttosto diffusi, soprattutto a detta dei datori, anche servizi aggiuntivi quali internet e trasporti, spese sanitarie e spese burocratiche (bolli, raccomandate, ecc.). Il fatto che nel questionario rivolto ai lavoratori queste spese "extra" siano percepite in maniera minore può significare che non sempre il lavoratore è al corrente delle spese effettivamente sostenute dal datore di lavoro (come ad esempio la connessione internet).

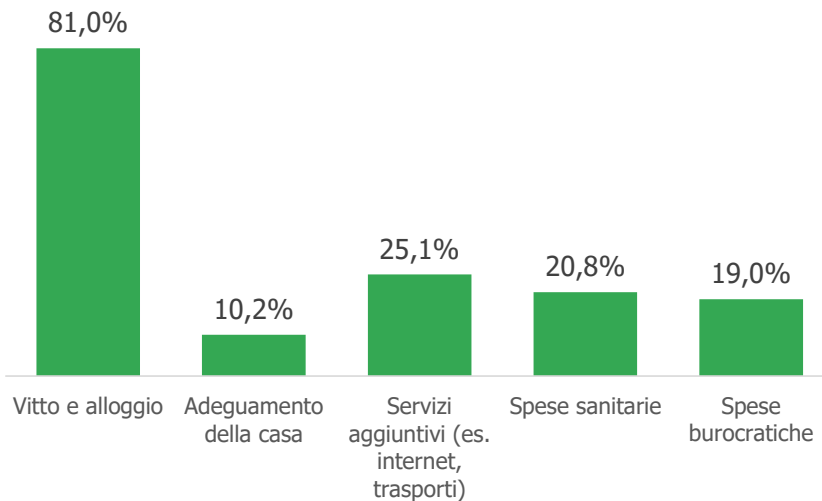
Infine, un datore di lavoro su dieci ha dovuto sostenere spese per adeguare l'abitazione alla presenza del lavoratore. Questo naturalmente è molto importante nel caso di lavoratore convivente, ma anche negli altri casi può essere necessario effettuare interventi per rendere sicura e confortevole la presenza del lavoratore.

Fig. 1.5. Servizi integrativi offerti al lavoratore (oltre al salario)

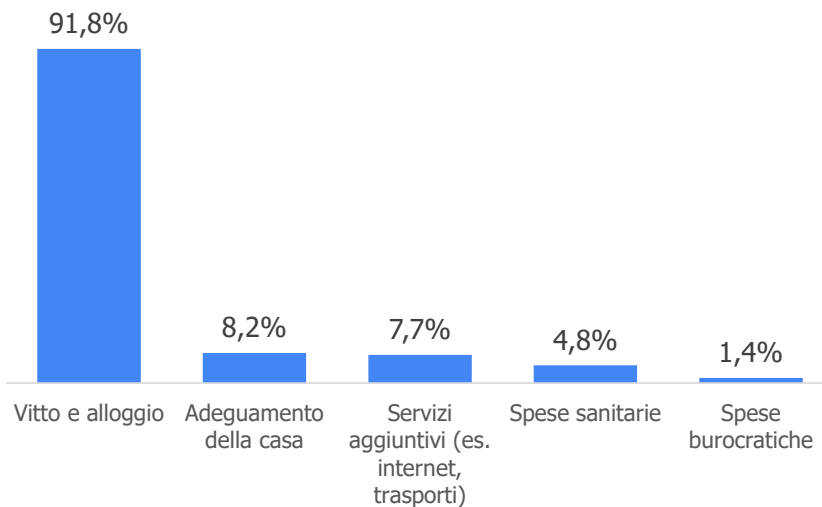


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.6. Tipologia di servizi integrativi offerti *



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

* Risposta multipla. Il totale non fa 100.

Uno degli obiettivi principali dell'indagine è quello di comprendere quanto sia diffuso il lavoro informale. Visto il tema particolarmente si è deciso di affrontare la questione in maniera delicata, in modo da mettere a proprio agio il rispondente ed evitare che non risponda per paura di sanzioni o denunce.

La prima domanda utilizzata per entrare nell'argomento in modo indiretto riguarda quindi la presenza di un contratto scritto. Il contratto scritto è presente nell'82,7% dei casi secondo la rilevazione rivolta ai datori e nel 75,9% dei casi nella rilevazione rivolta ai lavoratori. Questo dato può essere letto in vari modi, più o meno positivi: infatti, il rovescio della medaglia è che una quota significativa di rapporti di lavoro (tra il 17,3% e il 24,1% non è basata su un contratto scritto. La mancanza di un contratto di lavoro non implica automaticamente presenza di lavoro irregolare, ma è sempre meglio sottoscrivere un contratto in modo da evitare ogni ambiguità nel rapporto di lavoro.

Seppur non previsto dalla legge, il CCNL del settore chiede di redigere una busta paga e di lasciarne una copia al lavoratore. La busta paga è per il datore di lavoro domestico uno dei pochi elementi probatori in caso di vertenza. In questo caso le due rilevazioni portano a risultati piuttosto discordanti: secondo l'80,3% dei datori, infatti, il pagamento è regolato sempre tramite busta paga. Tra i lavoratori, invece, questa quota scende al 56,2%, con un divario di quasi 25 punti percentuali.

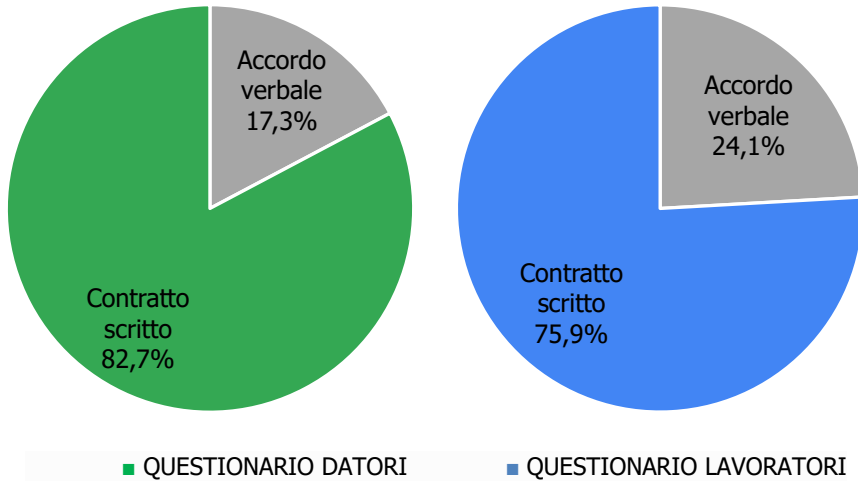
Un risultato simile si registra alla domanda relativa alla corresponsione della retribuzione. Tra i datori di lavoro, il 77,9% dice che tutte le ore vengono registrate e pagate regolarmente; tra i lavoratori, invece, solo il 52,3% si trova in condizione di piena "regolarità". Anche qui, quindi, il divario tra datori e lavoratori è di oltre 25 punti percentuali.

Si registrano differenze significative tra le due rilevazioni anche per quanto riguarda il pagamento delle ore di lavoro straordinario.

Tra le risposte dei datori di lavoro, il 54,4% inserisce le ore di straordinario regolarmente in busta paga. Il 43,9% retribuisce gli straordinari in maniera informale (in contanti o tramite compensazione con ore di permesso, mentre solo l'1,8% non li retribuisce affatto.

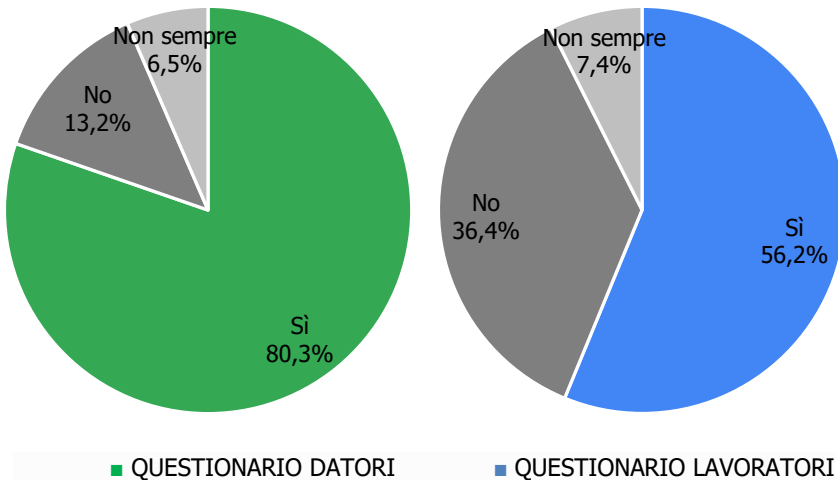
Tra i lavoratori, invece, la percezione è molto diversa: solo il 29,0% riceve gli straordinari regolarmente in busta paga. Il 55,4% li riceve, ma in modalità informale, mentre più del 15,6% non li riceve affatto.

Fig. 1.7. Modalità di regolamentazione del rapporto di lavoro



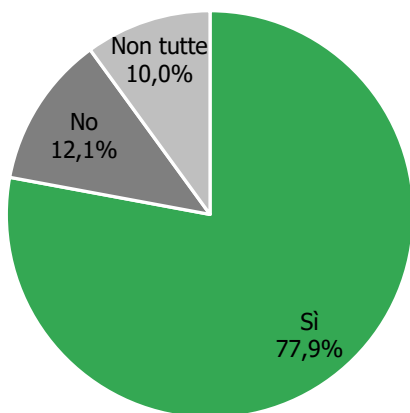
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.8. Pagamento tramite busta paga

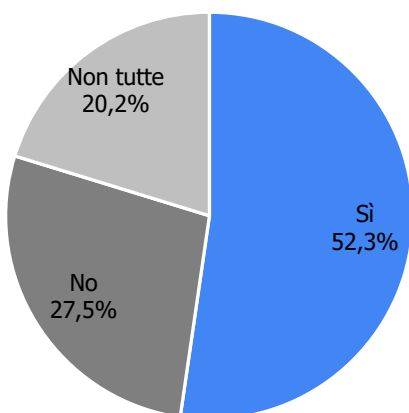


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.9. Pagamento "in regola" delle ore lavorate



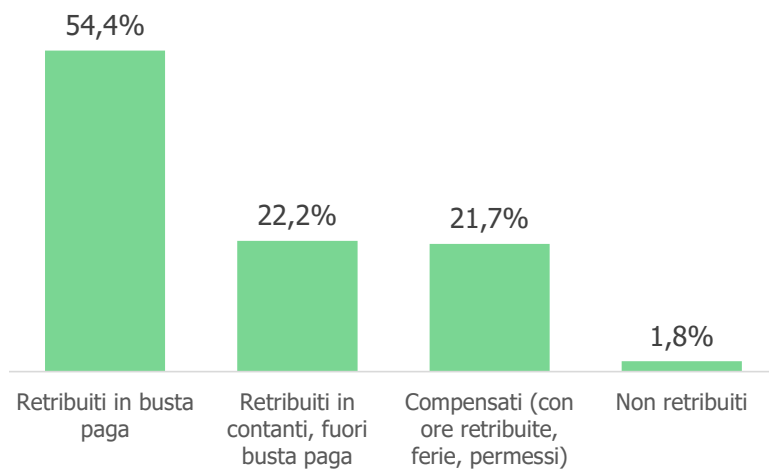
■ QUESTIONARIO DATORI



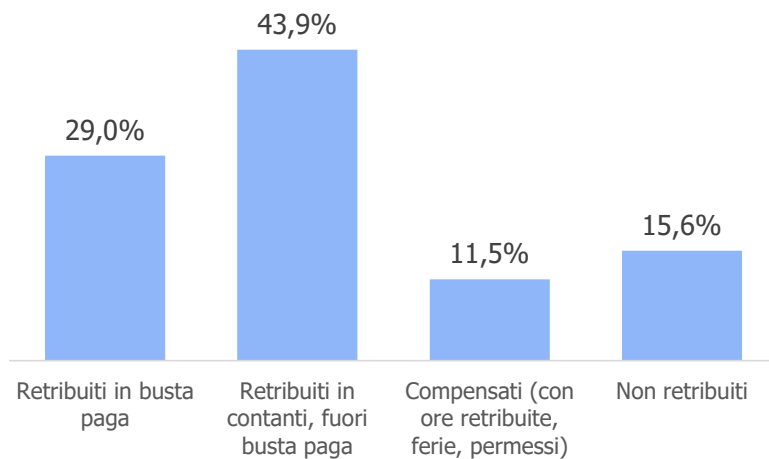
■ QUESTIONARIO LAVORATORI

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.10. Modalità di retribuzione degli "straordinari"



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

Proseguendo sull'analisi della regolarità del rapporto di lavoro, è stato chiesto se l'inizio del rapporto sia stato dichiarato all'INPS. Naturalmente, in questo caso, essendo un'incombenza a carico del datore di lavoro, è possibile che il lavoratore non ne sia al corrente (per questo, tra i lavoratori, è presente anche la modalità di risposta "non so"). Considerando solo le risposte affermative, il rapporto è stato dichiarato all'INPS in una percentuale che varia tra il 71,0% (lavoratori) e l'83,2% (datori). In questo caso, come premesso all'inizio del paragrafo, è possibile che il risultato riportato tra i lavoratori sia sottostimato dalla mancata conoscenza delle procedure.

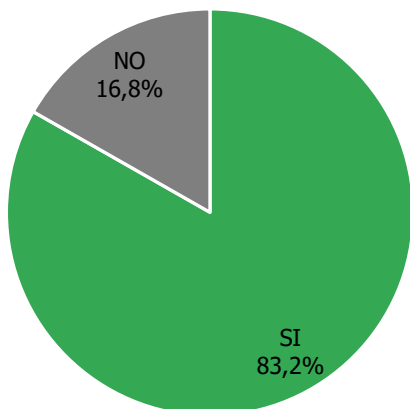
Nel complesso, la percentuale di rapporti regolari è piuttosto elevata, specie se confrontata con il tasso ufficiale di irregolarità del settore che, come già osservato, supera il 50%.

Secondo i datori di lavoro, la causa principale della mancata dichiarazione all'INPS sta nel fatto che i lavoratori domestici sono impiegati per poche ore al giorno o a settimana (40,0%). Per quasi un quarto dei datori, uno dei limiti alla regolarizzazione è dato dai costi elevati. In misura minore, ma comunque rilevanti, altre cause quali l'esplicita richiesta del lavoratore (13,3%), il fatto che il lavoratore non abbia il Permesso di Soggiorno (8,9%) e la scarsa conoscenza degli obblighi burocratici da parte del datore stesso (8,9%).

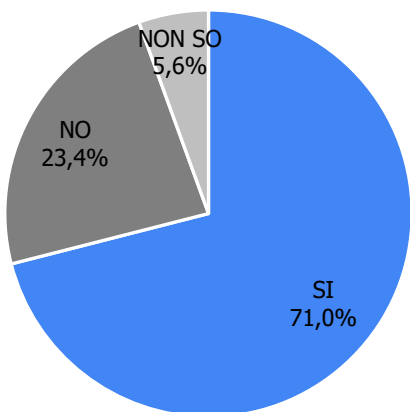
Tra i lavoratori, invece, il 44,1% non conosce i motivi della mancata dichiarazione all'INPS da parte del datore. Tra le cause conosciute, anche in questo caso le principali sono i costi elevati (20,3%), l'impiego per poche ore (14,4%) e l'irregolarità del lavoratore straniero (11,9%).

Questa sotto-rappresentazione del lavoro informale nel campione analizzato rispetto ai dati ISTAT può essere motivata da diversi fattori: da un lato la paura nel dichiarare comportamenti irregolari (paura di denunce e sanzioni), e dall'altro il fatto che il campione selezionato sia in qualche modo già "sensibilizzato", essendo composto da persone in contatto con l'associazione DOMINA o con altri soggetti firmatari del CCNL.

Fig. 1.11. Rapporto di lavoro dichiarato all'INPS



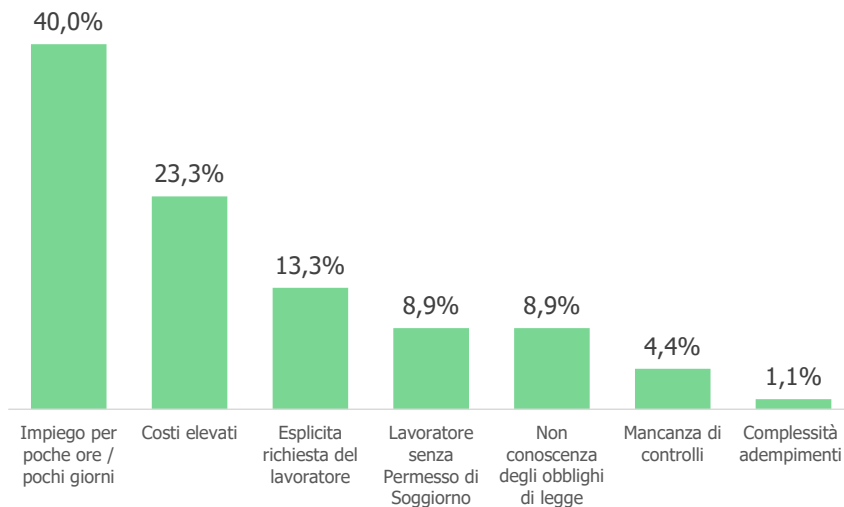
■ QUESTIONARIO DATORI



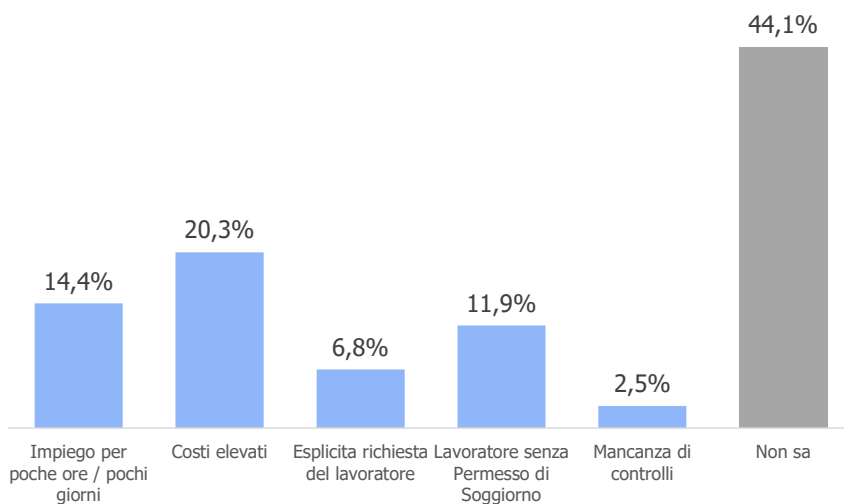
■ QUESTIONARIO LAVORATORI

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.12. Motivi della mancata dichiarazione all'INPS



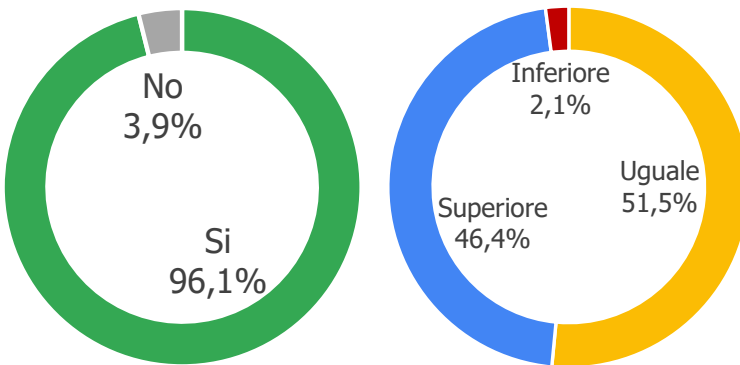
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



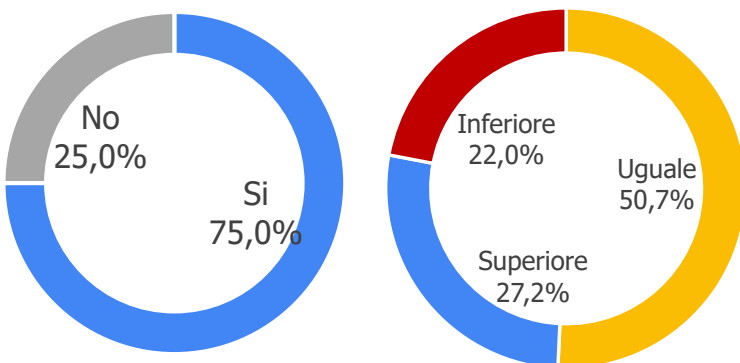
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

L'indagine consente poi di entrare nel merito delle modalità di gestione del rapporto di lavoro tra datore e lavoratore. Tra i datori di lavoro, meno del 4% non conosce l'esistenza dei minimi retributivi, e solo il 2,1% offre una retribuzione inferiore ad essi. Tra i lavoratori, invece, sale al 25% la quota di chi non conosce i minimi retributivi, e ben il 22% del campione sostiene di ricevere una retribuzione inferiore.

Fig. 1.13. Conoscenza dei minimi retributivi e livello di retribuzione rispetto ad essi



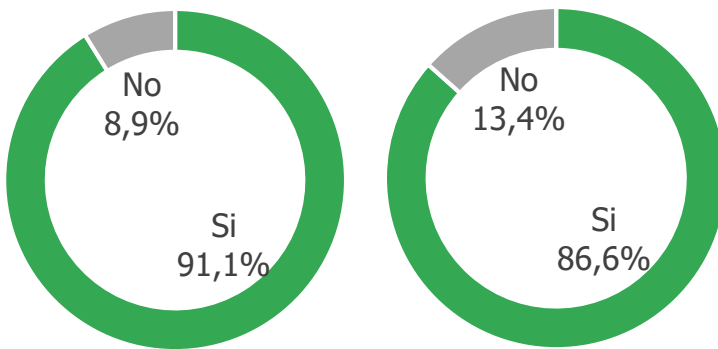
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



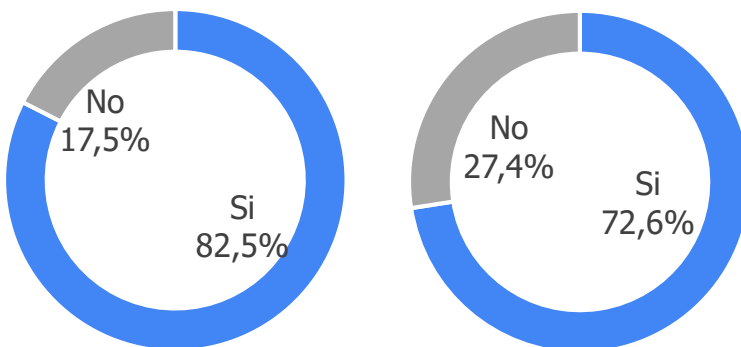
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

Si riscontrano significative difformità tra datori e lavoratori anche per quanto riguarda la corresponsione tredicesima mensilità e le ferie retribuite. Secondo i datori di lavoro, il 91,1% dei rapporti prevede la tredicesima mensilità e l'86,6% prevede le ferie retribuite. Tra i lavoratori, si scende rispettivamente all'82,5% per la tredicesima (meno 8,6 punti) e al 72,6% per le ferie retribuite (meno 14 punti).

Fig. 1.14. Retribuzione tredicesima mensilità e giorni di ferie retribuiti



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

Un capitolo molto delicato per il settore domestico riguarda il congedo per malattia. A differenza di quello che accade negli altri settori²¹, se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non corrisponde alcuna indennità. Secondo il CCNL del settore, in caso di malattia, il lavoratore domestico, convivente o non convivente, ha diritto alla conservazione del posto, per periodi differenti secondo l'anzianità maturata presso la stessa famiglia. Il datore di lavoro deve anche garantire il pagamento della metà del salario pattuito per i primi tre giorni e del salario intero per i giorni successivi, per un numero massimo di giorni che varia da 8 a 15 a seconda dell'anzianità lavorativa.

Secondo l'indagine rivolta ai datori di lavoro, il 30,5% non prevede la retribuzione dei giorni di malattia. Il 37,0% retribuisce quelli previsti dal CCNL, mentre un terzo del campione (32,5%) retribuisce tutti i giorni di malattia. Secondo l'indagine rivolta ai lavoratori, è leggermente più alta la quota di chi non riceve nessuna indennità (34,0%), ma è anche nettamente maggiore la componente che riceve una retribuzione per tutti i giorni di malattia (43,1%).

Fig. 1.15. Retribuzione giorni di malattia



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

²¹ Cfr. Rapporto annuale DOMINA sul lavoro domestico, ed. 2021. Cap. 2: la piattaforma programmatica delle parti sociali: proposte per una piena uguaglianza di trattamento del settore domestico. DOMINA, 2021

Per quanto riguarda il congedo per maternità, anche in questo caso la disciplina del lavoro domestico prevede tutele inferiori rispetto agli altri settori, almeno per quanto riguarda la maternità "facoltativa", come riportato nel capitolo 2. In casi eccezionali (ad esempio nel caso di gravidanza a rischio), invece, è prevista la maternità "anticipata", pagata dall'INPS. Secondo i datori di lavoro, la maternità "anticipata" è riconosciuta nel 95,5% dei casi. Secondo i lavoratori, invece, questo accade solo nel 55,3% dei casi.

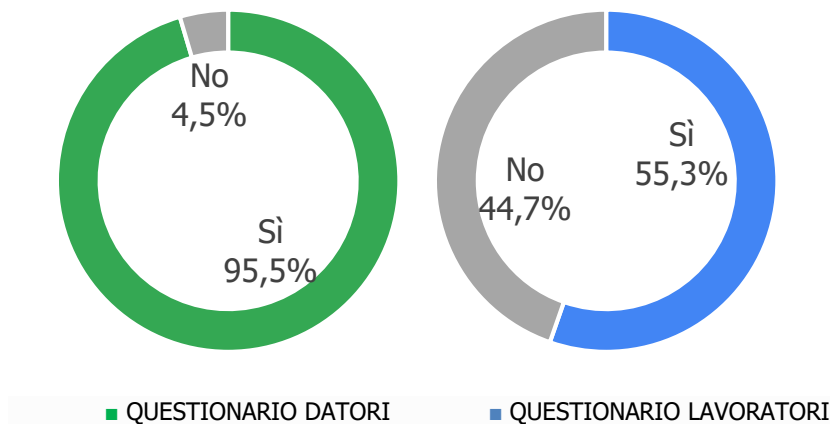
Il trattamento di fine rapporto (TFR), invece, viene riconosciuto in una misura che varia tra il 66,0% (lavoratori) e l'84,4% (datori). Come era prevedibile, inoltre, tra i lavoratori è più elevata la quota di chi non sa se riceverà il TFR (22,4% lavoratori, 13,0% datori)

Un altro tema di grande rilievo per le parti coinvolte riguarda il rischio di vertenze tra datore di lavoro e lavoratore, specialmente al termine del rapporto. Su questo, peraltro, DOMINA ha dedicato un apposito Dossier nel 2018²².

In questo caso, l'indagine mette in luce una forte difformità di vedute tra lavoratore e datore di lavoro. Tra i datori, solo il 7,1% prevede la possibilità di un'azione legale al termine del rapporto. Tra i lavoratori, invece, questa quota sale al 31,4%. Questo aspetto testimonia l'importanza della regolarizzazione e dell'emersione nei rapporti, proprio per prevenire situazioni che possono poi portare a situazioni impreviste. Ancora una volta, in questo caso, va ricordata la peculiarità del datore di lavoro domestico, che non ha gli strumenti di conoscenza e di tutela che hanno i datori di lavoro tradizionali (imprenditori). Proprio per questo, è importante gestire il rapporto di lavoro in piena regolarità fin dalle prime fasi.

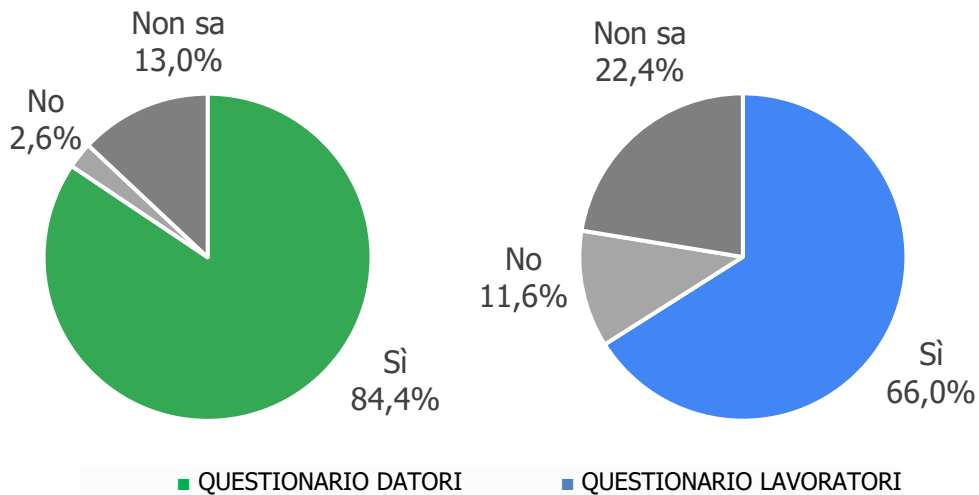
²² Dossier 10, Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità. DOMINA, 2018

Fig. 1.16. Retribuzione maternità "anticipata"



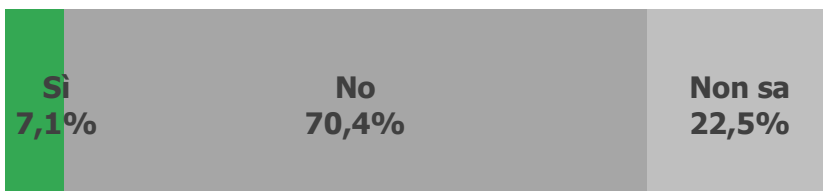
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.17. Riconoscimento TFR

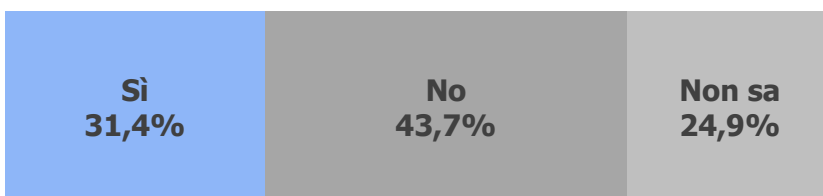


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.18. Possibilità di una vertenza / azione legale contro il lavoratore



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

L'ultima parte dell'indagine riguarda invece la percezione e la consapevolezza, da parte di datori e lavoratori, dell'importanza del lavoro regolare in ambito domestico.

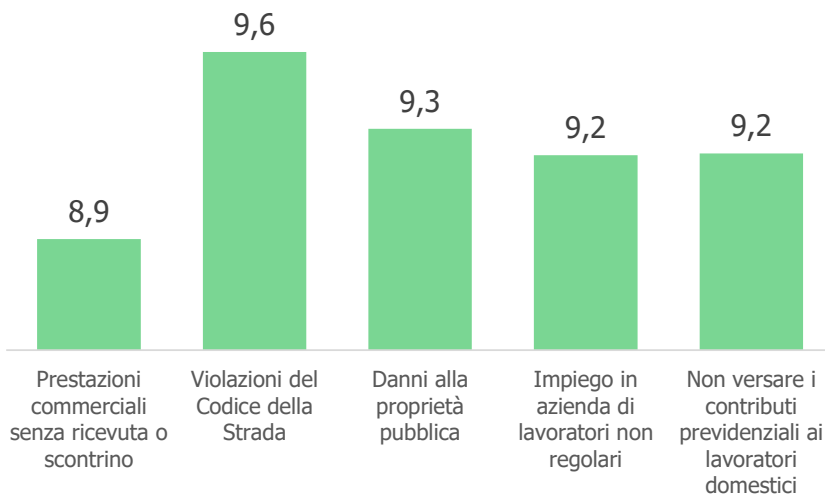
Il primo dato analizzato offre uno spunto inedito: in una scala da 1 a 10 in ordine di "danno per la società", non versare i contributi previdenziali ai lavoratori domestici viene considerato molto grave sia dai datori di lavoro (voto medio 9,2) che dai lavoratori (voto medio 9,4). Addirittura, per i lavoratori è più dannoso rispetto, ad esempio, ad una violazione del codice della strada. Per i datori di lavoro, peraltro, questo comportamento viene considerato più dannoso rispetto all'evasione fiscale (non emettere scontrino o ricevuta). Verrebbe da chiedersi, dunque, come mai allora questo fenomeno sia così diffuso (come emerso peraltro dall'indagine): sembrerebbe quasi che, a fronte di una consapevolezza della normativa (teoria), non coincida poi la stessa rigidità nell'applicazione pratica. O, perlomeno, sembra che vi sia molta più tolleranza nella pratica che nella teoria.

Per quanto riguarda le ragioni dell'irregolarità, datori e lavoratori convergono sulla prima causa, ovvero la mancanza di controlli (voto medio 8,5 tra i datori e 8,6 tra i lavoratori). Per i datori, la seconda causa è data dal costo del lavoro, molto elevato. Per i lavoratori, invece, la seconda causa principale è la scarsa considerazione del settore da parte dell'opinione pubblica, che ancora vede il lavoro domestico come "lavoretto". Curioso, poi, che la terza causa sia speculare tra i due gruppi. Per i datori di lavoro, infatti, spesso l'informalità è dovuta ad una richiesta esplicita dei lavoratori (voto 8,3). Dall'altra parte, per i lavoratori è molto frequente una specifica richiesta dei datori di lavoro (voto 8,1).

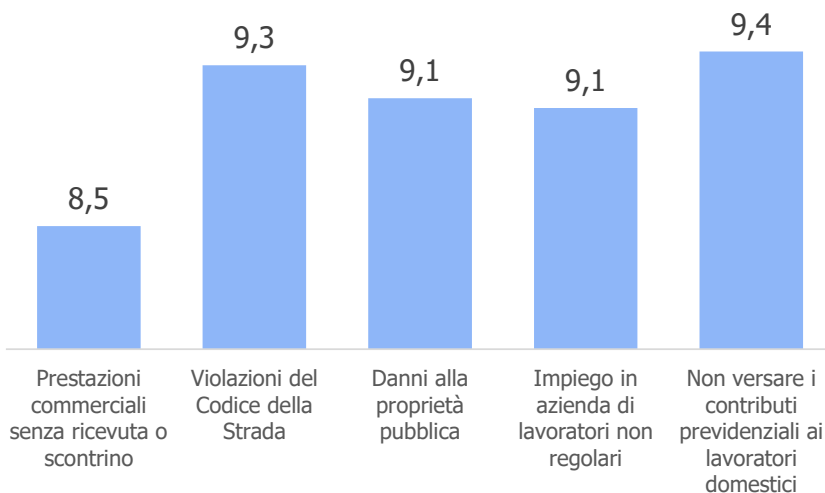
Infine, vi sono significative differenze di vedute anche sulle possibili "ricette" per contrastare il lavoro informale. Tra le proposte dei datori di lavoro, le prime tre hanno tutte a che vedere con l'aspetto economico del settore: incentivi alle famiglie per l'assunzione regolare (votato dall'82,1% del campione), riduzione dei costi del lavoro (66,5%) e agevolazioni fiscali alle famiglie (65,9%).

Tra i lavoratori, invece, la principale azione da implementare è l'aumento dei controlli (70,3%). Seguono, molto più staccate, incentivi alle famiglie (35,0%) e campagne informative (27,8%).

**Fig. 1.19. Percezione del danno sociale causato da alcuni comportamenti rispetto al lavoro irregolare
(Voto medio. 1=poco grave, 10=molto grave)**

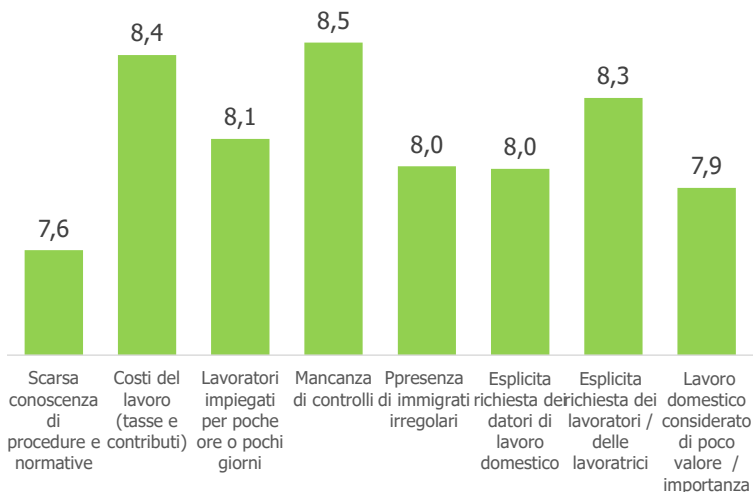


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI

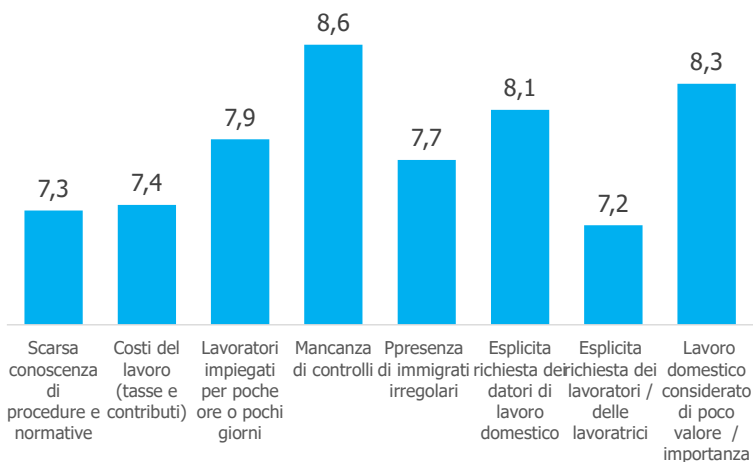


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

Fig. 1.20. Le ragioni del lavoro informale nel settore domestico (Voto medio. 1=poco rilevante, 10=molto rilevante)

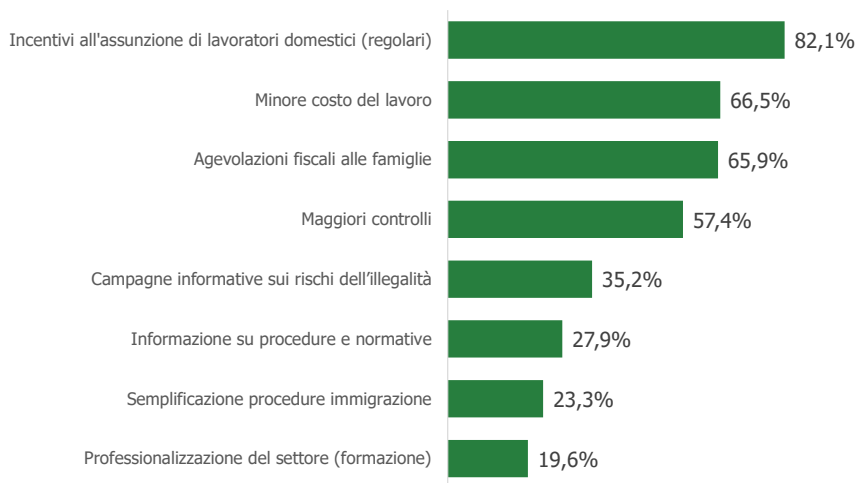


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI

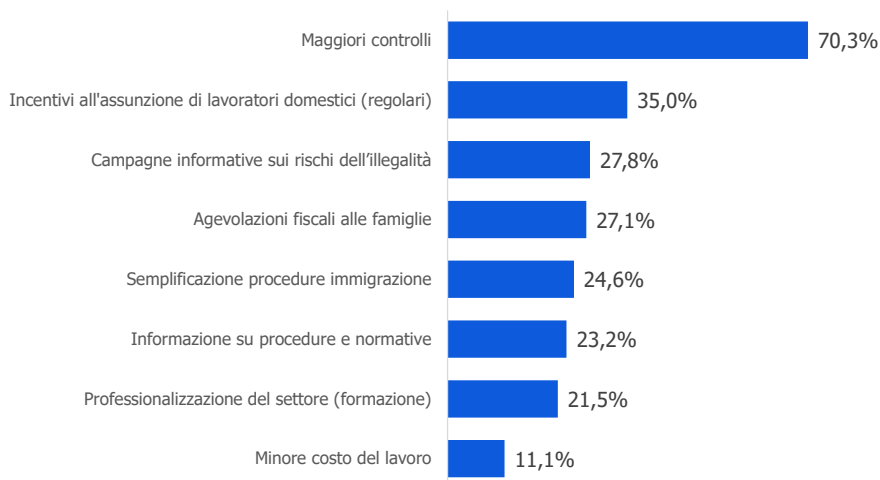


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

**Fig. 1.21. Azioni per incentivare il lavoro domestico regolare
Percentuale di apprezzamento delle proposte***



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



* Risposta multipla. Il totale non fa 100.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

In definitiva, l'indagine condotta a famiglie e lavoratori dall'Osservatorio DOMINA con il supporto tecnico dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino consente di trarre alcuni spunti interessanti.

- In primo luogo, è da segnalare la positiva partecipazione di famiglie e lavoratori alla rilevazione, con quasi 1.000 questionari raccolti complessivamente. Questo dato può essere letto come un segno di volontà di partecipare e incidere, nel proprio piccolo, per il miglioramento del settore.
- Tra le risposte dei datori e quelle dei lavoratori si è riscontrata spesso una discrepanza. Precisando che si tratta di due campioni differenti (non si tratta degli stessi rapporti di lavoro), emerge una diversa percezione del fenomeno.
- Legato al punto precedente, è da segnalare che i lavoratori non sempre sono a conoscenza di tutti i dettagli legati al rapporto di lavoro. Molti adempimenti burocratici, ad esempio, vengono effettuati dal datore di lavoro e il lavoratore dichiara di non sapere se sono stati effettivamente compiuti. In questo senso, una maggiore sensibilizzazione dei lavoratori e una più efficace comunicazione tra le parti potrebbero giovare ad entrambi.
- Nella teoria, datori di lavoro e lavoratori mostrano di avere chiara la "pericolosità sociale" del lavoro informale, con le conseguenze in termini di rischi e costi. Tuttavia, nella pratica ciò non sembra sufficiente per determinare un cambio di comportamenti, per cui l'informalità rimane molto diffusa.
- Tra le cause dell'informalità, si percepisce una sorta di "rimpallo" delle responsabilità tra datori di lavoro e lavoratori. Il lavoro svolto negli ultimi anni dalle parti sociali, invece, dimostra come sia importante la collaborazione tra le parti, con l'obiettivo di un maggiore riconoscimento del settore nel suo insieme. In questo senso, la cooperazione e la definizione di obiettivi comuni dovrebbero essere un caposaldo sia per i datori che per i lavoratori.
- Purtroppo, il lavoro domestico presenta alcune caratteristiche strutturali per cui non è facile effettuare controlli capillari. Uno fra tutti, il fatto che il luogo di lavoro coincida con l'abitazione del datore di lavoro (e non è pensabile effettuare controlli casa per casa). Tuttavia, tra le soluzioni proposte per contrastare il lavoro informale, la principale sembra essere – per entrambe le parti – l'inasprimento dei controlli. In questo senso, gli strumenti digitali e la mediazione delle associazioni potrebbero rappresentare un aiuto prezioso.

CAPITOLO 2
EFFETTI ECONOMICI
DEL LAVORO INFORMALE

LA PIATTAFORMA PROGRAMMATICA

Cinque proposte per mettere al centro LA PERSONA nella sua qualità di DATORE DI LAVORO DOMESTICO e LAVORATORE

Piattaforma Programmatica presentata al Governo dalle **PARTI SOCIALI** firmatarie del **CCNL**



FIDALDO



1 Riconoscimento indennità di **MALATTIA** (a carico INPS)

Oggi sono le famiglie datori di lavoro a farsi carico della malattia dei lavoratori domestici.

Nel 2021 le famiglie hanno speso **87 milioni** di euro. Equiparare la malattia diminuirebbe i costi ed aumenterebbe i diritti dei lavoratori domestici.

2 Riconoscimento **MATERNITA'** e **GENITORIALITA'**

Su 816 mila lavoratrici domestiche, solo 5,5 mila sono in maternità (0,7%).

Tra gli altri settori l'incidenza raggiunge il 3,7%.

Equiparare il lavoro domestico agli altri settori costerebbe **10 milioni**.

3 **DEDUCIBILITA' DAL REDDITO** dei costi per il lavoro domestico (Retribuzione e Contributi)

Potenziale da dedurre **6,8 MLD** - Sostegno concreto alle famiglie (risparmio tra 25 e 29%)

- Incentivo alla regolarizzazione
- Maggiore sicurezza e tutela
- Nuovo gettito fiscale

Costo massimo per lo Stato **1,6 MLD**

4 **RIFORMA IMMIGRAZIONE** e quote d'ingresso per lavoro domestico

Proposta di iniziativa popolare «ERO STRANIERO» (2017)

Re-introduce flussi d'ingresso annuali Introduce «SPONSOR» per i nuovi ingressi, Permesso per «COMPROVATA INTEGRAZIONE» e Permesso per «RICERCA OCCUPAZIONE» (12 mesi)

5 **ASSEGNO UNIVERSALE** per non autosufficienza (e detraibilità dei contributi)

Istituzione assegno universale per la non autosufficienza

- Maggiori risorse ai non autosufficienti;
- Creazione ed emersione di posti di lavoro;
- Aumento del gettito fiscale grazie ai nuovi posti di lavoro.

2.1 L'impatto economico e fiscale dell'irregolarità

Quando si parla di irregolarità, il primo pensiero va alla presenza immigrata senza titolo di soggiorno. Oggi in Italia risiedono oltre 5 milioni di stranieri regolari (l'8,8% della popolazione), a cui si aggiungono oltre 500 mila stranieri senza permesso²³. Si tratta in genere di persone entrate in Italia legalmente, ad esempio con un visto turistico o con un permesso temporaneo, e poi rimaste sul territorio anche dopo la scadenza. Oppure si tratta di richiedenti asilo a cui è stata negata la protezione internazionale e che quindi avrebbero dovuto lasciare il Paese.

L'immigrazione irregolare ha effetti sia sociali che economici nel Paese ospitante. Gli immigrati irregolari non possono trovarsi un lavoro regolare e sono costretti o a lavorare in modo informale.

E poi abbiamo gli effetti economici, la mancanza di introiti fiscali da parte dello Stato e l'aumento dell'economia sommersa. Con la maggiore presenza di immigrati clandestini aumenta il lavoro sommerso²⁴.

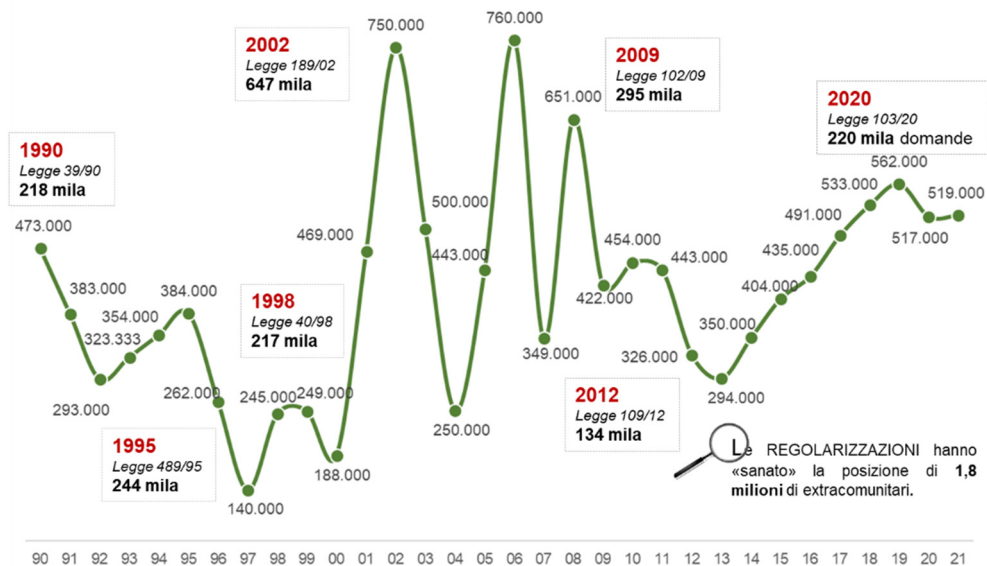
Il settore domestico attinge in modo cospicuo da questo bacino di persone che non possono essere assunte in modo regolare, mancando di documenti.

L'irregolarità è quindi un evidente danno economico per Stato e, come abbiamo visto, l'elevata presenza di immigrati senza permesso di soggiorno incentiva il fenomeno. I migranti irregolari sono un fenomeno storicamente presente nel paese. La Fig. 2.1 riporta la serie storica degli irregolari in Italia: si vede che ha un andamento altalenante condizionato dalle regolarizzazioni emesse negli anni. Quando il numero di immigrati irregolari è troppo elevato e quindi aumentano i problemi per il paese ospitante si cerca di sanare la situazione attraverso la regolarizzazione. Queste "sanatorie" sono misure utilizzate più volte in Italia, hanno tutte una finalità analoga far emergere il lavoro non regolare e dare la possibilità agli stranieri non regolari di uscire dalla clandestinità. Ogni regolarizzazione ha delle peculiarità specifiche, dai settori economici coinvolti, al tipo di documentazione richiesta, ai costi per il datore di lavoro. Considerando le regolarizzazioni dal 1990 al 2012 (l'ultima regolarizzazione, del 2020, è ancora in fase di valutazione) gli immigrati regolarizzati sono 1,8 milioni, e si arriva a 2 milioni considerando anche la procedura del 2020.

²³ Rapporto Ismu 2021, <https://www.ismu.org/xxvii-rapporto-sulle-migrazioni-2021-comunicato-stampa-11-2-2022/>

²⁴ Dai dati ISTAT l'incidenza degli stranieri irregolari sul totale dei lavoratori irregolare è pari al 17%, maggiore dell'incidenza sul totale occupati regolari (10%).

Fig. 2.1. Serie storica stranieri irregolari in Italia e regolarizzazioni



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISMU e OIM

Dalla serie storica si vede come gli immigrati senza permesso di soggiorno siano cresciuti senza sosta a partire dal 2013, la situazione si è aggravata con la pandemia. Infatti, a seguito del lockdown era quasi impossibile per i lavoratori irregolari continuare a svolgere la propria attività di cura e assistenza. La situazione più delicata riguardava gli stranieri senza permesso di soggiorno, ritrovarsi senza lavoro e senza la possibilità di rientrare in patria.

Per questi motivi si è avviato un dibattito che ha portato all'inserimento nel decreto Rilancio (decreto legge 19.5.2020 n. 34) dell'articolo 103, che riguarda proprio l'"emersione di rapporti di lavoro" in ambito agricolo e domestico.

Al termine del periodo valido per la regolarizzazione (01 Giugno – 15 Agosto), le domande presentate per il comma 1 (domande presentate dal datore di lavoro) sono state 207.542, di cui 177 mila nel settore domestico (85%), mentre quelle per il comma 2 (domande presentate direttamente dal lavoratore) sono state 12.986, per un totale complessivo di 220.528, perfettamente in linea con le previsioni.

In molti casi queste domande di emersione sono ancora in esame, ma già si vedono i primi risultati nel lavoro domestico di questa nuova regolarizzazione.

In realtà, come visto nel capitolo 1, il tasso di irregolarità del settore non dipende solo dalla presenza straniera "irregolare". Il ricorso al lavoro informale nel settore domestico deriva da diversi fattori. Da una parte il mancato riconoscimento del lavoro di "cura", spesso ritenuto solo un "lavoretto", viene sottovalutato dal punto di vista lavorativo. Dall'altra la difficoltà delle famiglie datori di lavoro domestico che assumono lavoratori per una necessità, a volte emergenziale, e non per trarre un profitto come le aziende. Si ricorre al lavoro informale anche nel caso di personale italiano o di straniero con regolare permesso di soggiorno per cercare di ridurre i costi, sottovalutando le conseguenze che l'utilizzo di un lavoratore irregolare può portare alla famiglia stessa, come una vertenza al termine del rapporto lavorativo. Anche i controlli da parte dello Stato di queste irregolarità sono piuttosto limitati, infatti, la mansione si svolge in una casa privata che non è soggetta ai normali controlli dell'Ispettorato del Lavoro. Nel 2019 il tasso di irregolarità calcolato dall'ISTAT nel settore domestico era pari a 57,0%²⁵, nel 2020 grazie alla sanatoria ad alla spinta all'emersione data dal lockdown, il tasso di irregolarità è sceso al 52,3%. Nel 2021 i lavoratori regolari sono 961 mila, con una leggera prevalenza di Colf rispetto alle Badanti, per riuscire a quantificare il numero di irregolari nel lavoro domestico utilizziamo l'ultimo tasso di irregolarità fornito dall'ISTAT (2020)²⁶. Da questa analisi vediamo che il numero di lavoratori irregolari o per mancanza di permesso di soggiorno o per mancanza di contratto è pari a oltre 1 milione.

²⁵Il tasso di irregolarità calcolato dall'ISTAT si riferisce al settore T ovvero attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze.

²⁶ La stima dei lavoratori irregolari, e quindi del totale lavoratori, viene calcolata applicando il tasso di irregolarità dell'ISTAT alla banca dati INPS, nell'ipotesi che in entrambe le banche dati si riscontri la stessa irregolarità.

Tab. 2.1. Stima della componente irregolare

	Componente REGOLARE	Componente IRREGOLARE	Totale Lavoratori
<i>Totale Lavoratori</i>			
Badanti	451.371	494.899	946.270
Colf	509.581	558.723	1.068.304
Totale	961.358	1.054.068	2.015.426

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Dopo aver esaminato la stima del lavoro irregolare nel settore domestico, si può stimare quanto questa presenza "costa" allo Stato in termini economici. Per riuscire ad ipotizzare una stima del "mancato gettito", abbiamo analizzato le retribuzioni annuali fornite dall'INPS, ed ipotizzato che la componente irregolare abbia un'andamento simile alla componente regolare. La componente regolare registra entrate fiscali per oltre 1,5 miliardi tra contributi assistenziali/previdenziali e stima IRPEF e addizionali locali.

Tab. 2.2. Stima dell'ipotetico gettito fiscale

	PRESENZA	STIMA IRPEF E ADDIZIONALI LOCALI	CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI	ENTRATE FISCALI totali
LAVORATORI DOMESTICI REGOLARI	961 MILA	389 MLN €	1.150 MLN €	1.539 MLN €
LAVORATORI DOMESTICI IRREGOLARI	1.054 MILA	390 MLN €	1.260 MLN €	1.650 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per riuscire a quantificare anche il mancato apporto della componente irregolare, per ogni classe si è individuato il reddito medio in relazione al quale sono state calcolate l'IRPEF e le relative

addizionali. Il valore medio è stato moltiplicato per la numerosità di lavoratori di ogni classe, ottenendo il gettito IRPEF e Addizionali IRPEF: la sommatoria dei totali di ogni classe corrisponde alla stima del gettito di questa categoria. L'importo è quantificabile in 390 milioni di euro. A questi vanno aggiunti i contributi assistenziali e contributivi (1,3 miliardi di euro). Sommando gettito IRPEF ed entrate contributive, possiamo stimare un gettito complessivo per le casse dello Stato pari a 1,6 miliardi di euro.

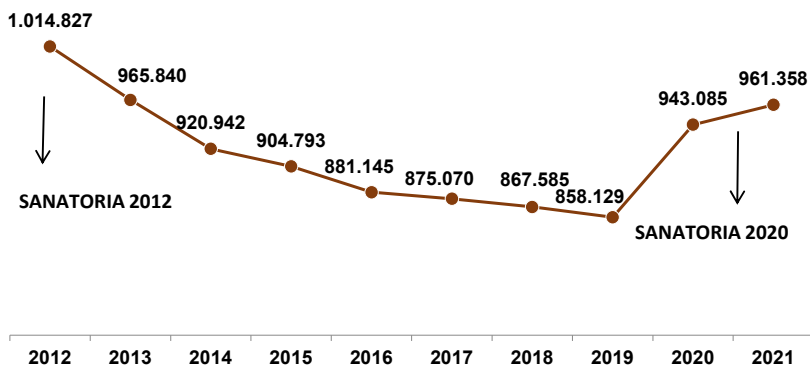
A questo importo vanno però sottratti gli effetti indiretti legati alla componente deducibile IRPEF del datore di lavoro e al bonus DL 3/2020 (ex "bonus Renzi", dal mese di luglio 2020 pari a 100 euro al mese), per cui lo Stato dovrebbe "restituire" circa 366 milioni, riducendo il saldo delle entrate fiscali totali ad 1,31 miliardi di euro.

2.2 Risultati ed effetti della regolarizzazione 2020

Nell'anno 2021 i lavoratori domestici²⁷ contribuenti all'INPS sono stati 961.358, con un incremento rispetto al 2020 pari a +1,9% (+18.273 lavoratori). Come illustrato nel capitolo 1, la crescita dei lavoratori domestici è stata incentivata dalla "sanatoria" del 2020 che ha regolato l'emersione di rapporti di lavoro di immigrati irregolari per far fronte alle problematiche dell'emergenza COVID-19 nel settore agricolo e in quello del lavoro domestico.

Come evidenziato nel paragrafo 1.4 a cura dell'associazione LIBERA, Associazioni, nomi e numeri contro le mafie, la procedura ha incontrato numerose difficoltà. Ad esempio, le richieste sono state esaminate molto lentamente a causa di mancanza di personale e problemi burocratici, per questo gli effetti di questa "sanatoria" si riscontrano anche nel 2021, portando il numero dei lavoratori domestici quasi al livello del 2013.

Fig. 2.2. Lavoratori domestici regolari in Italia. Serie storica



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

²⁷ L'unità statistica di rilevazione è rappresentata dal lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno.

Quali tipologie di lavoratori siano realmente cresciute nel 2021: lo si evidenzia dall'analisi per genere e cittadinanza. Le donne straniere rappresentano il 57,5%, ma rispetto al 2020 sono diminuite, così come le donne italiane (-1,0%). Sono i maschi stranieri gli unici che registrano una crescita (+ 22 mila) rispetto al 2020. Crescita che se confrontata con i valori del 2019 arriva a +49 mila nuovi lavoratori nel settore.

Se questa è la fotografia dei dati 2021, il trend crescente va ulteriormente analizzato, ricordando che da sempre l'andamento dei lavoratori domestici è stato altalenante, influenzato fortemente da misure amministrative e normative. Come ad esempio la c.d. sanatoria del 2012, che ha portato il numero di lavoratori domestici sopra il milione di unità (le domande di regolarizzazione nel 2012 sono state 134.775 di cui 116 mila di lavoro domestico. Fonte Ministero degli interni).

Tab. 2.3 Lavoratori domestici regolari in Italia per genere e cittadinanza 2021

Genere e cittadinanza	v.a.	Distr.%	Var.% 20/21
Uomini Italiani	25.358	2,6%	0,0%
Donne Italiane	263.391	27,4%	-1,0%
Uomini stranieri	119.524	12,4%	+22,1%
Donne straniere	553.085	57,5%	-0,1%
Totale	961.358	100,0%	+1,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La crescita registrata nel 2020 e confermata nel 2021 (dopo 8 anni di flessione continua) è dovuta a due fattori: in primo luogo il *lockdown* seguito alla prima ondata di diffusione del Covid-19 ha portato alla necessità di regolarizzare i lavoratori domestici, altrimenti impossibilitati a recarsi al lavoro.

Questa situazione ha riguardato di fatto anche i lavoratori italiani che lavoravano in modo informale, infatti nel 2020 rispetto al 2019 sono cresciuti del 13,5%. Il valore è rimasto quasi costante nell'anno successivo (-0,9%), quasi a riprova che intrapresa la via della legalità, molti sono incentivati a restare nel mercato formale.

**Tab. 2.4 Lavoratori domestici regolari in Italia.
Var. 2019/2020 e Var 2020/2021 per nazionalità**

	Var. 2019/2020	Var. 2020/2021
Italiani	+13,5%	-0,9%
Stranieri	+8,4%	+3,2%
Totale	+9,9%	+1,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Il secondo fenomeno che ha predisposto la crescita del numero di lavoratori domestici è come già detto la "sanatoria 2020". Gli effetti di questa procedura si evidenziano sia nel 2020 (+8,4% stranieri) sia nel 2021 (+3,2%), ne è una riprova la crescita per nazionalità dei lavoratori domestici. Questo secondo fenomeno ha bisogno di una maggiore riflessione: il lavoro domestico è spesso il primo canale per entrare nel mondo lavorativo regolare, e per questo viene utilizzato anche dai lavoratori con altre prospettive o ambizioni.

Una delle principali critiche al sistema della "sanatoria" sta nel fatto che, limitando fortemente i settori ammessi, molti lavoratori di altri settori potrebbero utilizzare quel canale in modo improprio, come "porta di accesso" al mercato del lavoro regolare.

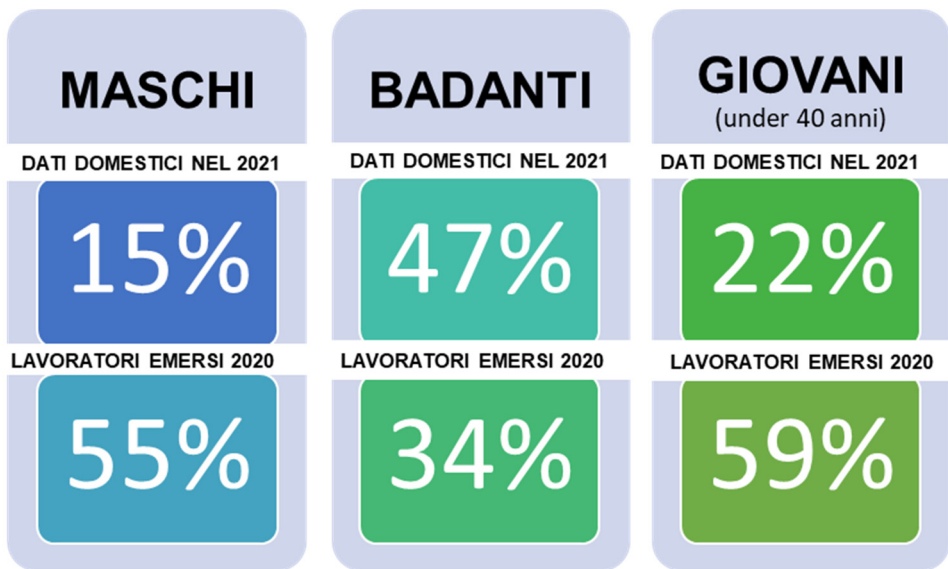
È ancora presto per confermare o meno questa ipotesi, ma i dati analizzati dall'INPS²⁸ per il III Rapporto annuale DOMINA sul lavoro domestico, a cura dell'Osservatorio DOMINA riportati anche nell'ultimo Rapporto INPS²⁹ sembrano andare in questa direzione. L'ultimo rapporto INPS riporta: " *inoltre quasi il 10% dei domestici regolarizzati già nel 2021 risultava aver avuto altri rapporti di lavoro dipendente, diverso dal domestico, attestando quindi la frequenza, nelle regolarizzazioni, dell'utilizzo del lavoro domestico come porta (tante volte solo formale) d'ingresso*".

²⁸ Paragrafo a cura di Edoardo Di Porto, Direzione Centrale Studi e Ricerche INPS – Dirigente Area Sistema delle imprese ed elaborazioni statistiche, e Giulio Mattioni, Attuario del Coordinamento generale statistico attuariale dell'INPS – Responsabile del settore Sistema informativo statistico lavoratori dipendenti, autonomi, stranieri e domestici.

²⁹ XXI RAPPORTO ANNUALE. INPS. Luglio 2022

Si tratta di un'analisi preliminare, dato che il processo di verifica delle domande era ed è ancora in corso, ma è interessante confrontare le caratteristiche dei lavoratori domestici emersi (125 mila) fino a quel momento con quelle dei lavoratori domestici totali al 2021.

Fig. 2.3. Confronto caratteristiche dei domestici (2021) e degli irregolari "sanati"



Fonte: E. Di Porto e G. Mattioni (INPS) per il III Rapporto annuale DOMINA

Se i lavoratori di genere maschile in Italia nel 2021 rappresentano il 15% del totale, nel caso dei rapporti emersi con la "sanatoria" i domestici maschi crescono al 55%.

Anche per quel che riguarda la tipologia di lavoro si notano delle differenze: negli ultimi anni le badanti sono in crescita e rappresentano quasi la metà dei lavoratori domestici, nel caso delle emersioni solo il 34%.

Infine, se nella platea dei domestici solo due lavoratori su 10 ha meno di 40 anni, nel caso dei lavoratori emersi, il 59% è da considerarsi under 40.

In pratica le caratteristiche evidenziate nei lavoratori emersi con la sanatoria sono completamente diverse da quelle riscontrate abitualmente nei lavoratori domestici, e questo sembra avvalorare la teoria che il lavoro domestico faccia da "porta di accesso" al mercato del lavoro regolare.

Possiamo concludere che la regolarizzazione, strumento controverso in quanto legittima una situazione di illegalità, ha dei benefici immediati. In primo luogo porta a delle entrate economiche, ad esempio le ultime 220 mila domande hanno portato allo Stato un beneficio immediato di 30 milioni e se le domande saranno tutte accolte il beneficio fiscale e previdenziale di questi lavoratori potrebbe ammontare a 268 milioni annui. Ma il beneficio economico si ripete anche nel tempo, le analisi dell'INPS hanno evidenziato che a 5 anni dall'emersione del 2002 l'80% dei lavoratori emersi è ancora nel mercato formale. Valore simile anche per la regolarizzazione del 2012, in cui il 70% risultava ancora nel mercato formale. Inoltre si ha un beneficio di carattere sociale, ed è probabilmente il principale elemento della tesi "a favore". Molto banalmente, una persona senza permesso è molto più esposta a marginalizzazione; una volta regolarizzata, invece, può costruirsi un percorso di integrazione sociale alla luce del sole.

Dai dati esaminati in questo paragrafo si evidenziano due fattori, molto importanti. Il primo che educare alla formalità è un'azione che può dare risultati nel tempo. Il lockdown ha portato a regolarizzare i lavoratori italiani (+13,5% 2019/2020), ma nel 2021 non viene riportato un crollo dei lavoratori italiani, una volta entrati nel mercato formale, non sembra verificarsi il ritorno al lavoro "nero". Il secondo che il settore domestico è di fatto grazie alla regolarizzazione, la porta d'ingresso al mercato di lavoro formale di tanti immigrati. La riprova è data dall'incremento anomalo dei lavoratori maschi, giovani di etnie normalmente non dedite a questo settore. Malgrado questo i benefici fiscali dei regolarizzati sono notevoli, incentivare alla regolarizzazione è fondamentale per la crescita del settore.

2.3 La piattaforma programmatica³⁰

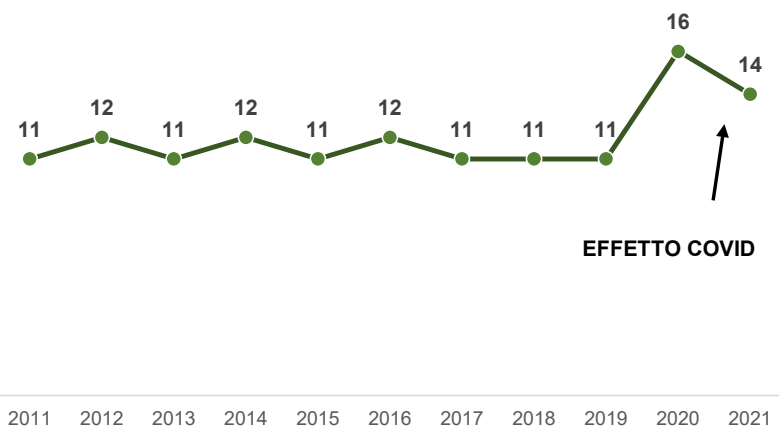
Uno strumento utile per garantire i diritti dei lavoratori e tutelare anche le famiglie datrici di lavoro domestico è la piattaforma programmatica. In Italia i lavoratori domestici regolari che vengono assunti dalle famiglie datori di lavoro domestico, vengono assunti in base alla normativa del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico, questo contratto gli garantisce una maggiore tutela. Malgrado questo non è stata raggiunta la piena parità di diritto rispetto ai dipendenti degli altri settori. Per questo le parti sociali hanno costituito una piattaforma programmatica degli interventi normativi per colmare queste differenze.

Riportiamo le proposte della piattaforma programmatica.

Riconoscimento dell'indennità di malattia a carico INPS. In caso di malattia il lavoratore domestico ha solo pochi giorni di retribuzione a carico del datore di lavoro, e non a carico dell'INPS. Se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non paga alcuna indennità. È il datore di lavoro a pagare l'indennità di malattia (indennità che arriva al massimo a 15 giorni), mentre per un lavoratore dipendente in altri settori l'indennità può arrivare fino al 180° giorno. Per questo non esistono dati ufficiali sull'utilizzo della malattia da parte dei lavoratori domestici e per riuscire a fare un'analisi della situazione utilizziamo i dati "DOMINA":

³⁰ Dati aggiornati al 2021

Fig. 2.4 Giorni medi di assenza per malattia dei lavoratori domestici. Serie storica



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Dall'analisi della banca dati DOMINA che è costituita da un campione di oltre 19 mila lavoratori domestici, emerge come normalmente in caso di malattia i giorni indennizzati siano 11. Negli anni della pandemia questi giorni sono cresciuti arrivando a 16 nel 2020 ed a 14 nel 2021.

Non abbiamo a disposizione la percentuale dei beneficiari di malattia annui nel lavoro domestico, per questo per riuscire a quantificare la platea dei possibili beneficiari sono stati analizzati i dati relativi alla malattia dei dipendenti degli altri settori privati. Dallo studio dei "malati" dipendenti negli altri settori per classi di retribuzioni annue, è evidente che la probabilità di usufruire dell'assenza per malattia varia in base alla classe di reddito o meglio alla durata del contratto. Redditi inferiori ai 2 mila euro si riferiscono a contratti brevi con la conseguente minore probabilità di ammalarsi. Abbiamo quindi applicato la stessa incidenza malattia per reddito dei lavoratori dipendenti in altri settori ai lavoratori domestici ottenendo un bacino potenziale di 240 mila malati domestici annui. Se consideriamo una media di 11 giorni di malattia, ogni anno i datori di lavoro domestico devono spendere 87,5 milioni di euro per la malattia dei loro collaboratori familiari.

La nuova proposta della piattaforma programmatica prevede che l'INPS paghi anche ai lavoratori domestici il 50% dell'indennità dal 4^o al 20^o giorno di malattia ed il 67% nei giorni successivi fino al 180^o giorno. I primi tre giorni dovrebbero essere gestiti dai datori di lavoro domestico ed in base all'attuale CCNL del lavoro domestico l'indennizzo è pari al 50% della retribuzione globale di fatto.

Tab. 2.5 Nuovo costo della malattia a carico INPS

	Stima dei malati domestici³¹	Giorni da indennizzare	Stima costo INPS	Stima costo Famiglie Datoriali
SITUAZIONE ATTUALE	240 mila	11 giorni	0	87,5 MLN €
NUOVA PROPOSTA	240 mila	11 giorni	36,9 MLN €	13,8 MLN €

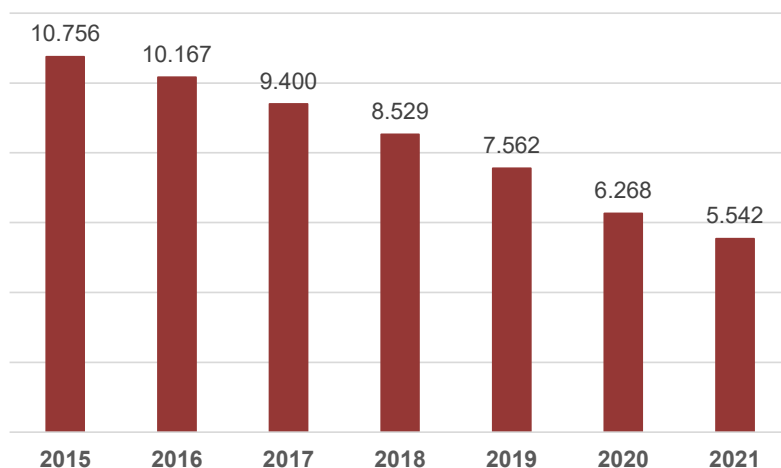
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

L'INPS avrebbe un costo di indennizzo per malattia di 36,9 milioni di euro, a cui si dovrebbero aggiungere il costo delle famiglie per i primi tre giorni di malattia (13,8 milioni di euro). Con questa proposta i lavoratori domestici avrebbero gli stessi diritti degli altri dipendenti privati in caso di malattia. Viene garantito anche ai lavoratori domestici con gravi malattie la possibilità di curarsi senza dover sostenere problematiche economiche.

Estensione della normativa di tutela della maternità e della genitorialità. In caso di maternità, le lavoratrici domestiche non hanno le stesse tutele delle altre lavoratrici dipendenti. Infatti, nel lavoro domestico è concessa solo la maternità obbligatoria (5 mesi) e non il congedo parentale (facoltativo). La maternità obbligatoria è completamente a carico dell'INPS (e non del datore di lavoro) ed è pari all'80% della retribuzione giornaliera convenzionale settimanale per le lavoratrici domestiche. Inoltre, a differenza delle altre lavoratrici dipendenti che possono usufruire della maternità senza particolari vincoli, le lavoratrici domestiche devono aver accumulato un numero minimo di contributi. Una lavoratrice domestica che diventata mamma non ha quindi gli stessi diritti delle neo-mamme dipendenti. Oltre alla mancanza di congedo facoltativo non ha diritto ai permessi per allattamento, né al congedo per la malattia del figlio.

³¹ In base all'incidenza malattia nei dipendenti privati negli altri settori economici

Fig. 2.5 Serie storica delle lavoratrici domestiche con almeno un giorno di maternità

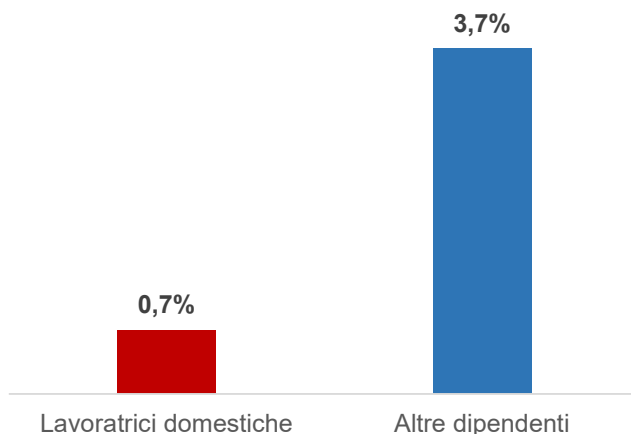


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su fornitura personalizzata INPS

Questa mancanza di tutele ha riguardato nel 2021 oltre 5 mila lavoratrici domestiche; il crollo della natalità è visibile anche nelle lavoratrici domestiche, nel 2015 erano quasi 11 mila le lavoratrici in maternità, in sette anni il dato si è dimezzato l'analisi della serie storica il dato si è dimezzato.

Si tratta di un settore in cui operano molte lavoratrici "anziane", infatti il 71% delle lavoratrici ha almeno 45 anni, contro il 43% delle altre lavoratrici, anche per questo l'incidenza delle mamme domestiche sul totale lavoratrici domestiche è inferiore al 1%, mentre per le dipendenti arriva al 3,7%. Ma il fatto che si tratti di un numero esiguo di mamme non è un buon motivo per dare a queste lavoratrici minori diritti.

Fig. 2.6 Incidenza “mamme” sul totale nel lavoro domestico e negli altri settori



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su fornitura personalizzata INPS

La maternità delle lavoratrici domestiche è costata all'INPS 12,3 milioni di euro ³², da questi valori riusciamo a calcolare anche il possibile costo della maternità facoltativa. Nel periodo di congedo parentale l'INPS eroga una indennità pari al 30% della retribuzione per 6 mesi, è possibile quindi stimare un aggravio per le casse dell'INPS per la maternità facoltativa delle 5.542 domestiche di circa 7 milioni. Considerando gli indennizzi ricevuti per la maternità obbligatoria delle neo mamme e utilizzando (in base al CCNL del lavoro domestico) come coefficiente giornaliero 26 giorni è stato possibile stimare il costo orario delle neo mamme ed il conseguente costo dell'INPS per sostenere le 2 ore di allattamento giornaliero fino al compimento dell'anno del bambino. La stima del costo totale per l'allattamento è pari a 3 milioni. Possiamo concludere che con una spesa massima di 10 milioni l'INPS potrebbe garantire anche alle lavoratrici domestiche tutti i diritti legati alla maternità che hanno le altre dipendenti.

³² I valori differiscono da quelli analizzati nel 3° Rapporto annuale sul lavoro domestico in quanto l'INPS ha effettuato per i dati relativi al costo della maternità del lavoro domestico una rettifica di tutta la serie storica inviata precedentemente. Il costo è dato dalla somma degli Importi indennizzati per maternità in base art 22 D.Lgs 151/2001 corrisponde all' 80% della retribuzione.

Tab. 2.6 Nuovo costo della maternità dei lavoratori domestici a carico INPS

	Costo a carico INPS
Maternità obbligatoria	12,3 MLN €
Congedo parentale	7 MLN €
Allattamento	3 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su fornitura personalizzata INPS

Deducibilità dal reddito dei costi per il lavoro domestico (retribuzione e contributi) Le parti sociali chiedono il riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei relativi contributi obbligatori alla condizione dell'applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. Ovvero nel momento di un contratto regolare, le famiglie datrici di lavoro domestico dovrebbero avere la possibilità di detrarre dai loro redditi tutte le retribuzioni corrisposte e gli oneri. Questo da una parte consentirebbe la riduzione del lavoro nero e dall'altra darebbe la possibilità alle famiglie di riuscire a sostenere le proprie esigenze di lavoro domestico.

Tab. 2.7 Identificazione dei contributi ancora "deducibili"

	Importi in miliardi
Contributi Totali	1,15
di cui a carico del lavoratore domestico	0,28
Importi già portati in deduzione	0,47
Contributi rimanenti	0,39

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per prima cosa quantifichiamo i contributi ancora deducibili, l'INPS fornisce i dati relativi ai contributi dei lavoratori domestici che per il 2021 sono risultati pari a 1,15 miliardi a questi va tolta la parte a carico del lavoratore domestico e la quota già dedotta grazie agli sgravi attuali. Rimane ancora da poter dedurre 0,39 miliardi di euro. A questo importo va aggiunto il costo delle retribuzioni (attualmente non deducibili).

Gli importi sono stati stimati in base alle classi di retribuzione per lavoratori domestici della banca dati INPS; le retribuzioni sono pari a 6,4 miliardi arrivando quindi ad importo totale di 6,8 miliardi.

Tab. 2.8 Nuovi importi da portare in deduzione

	Importi in miliardi
Contributi ancora "deducibili"	0,39
Stima retribuzione	6,4
Totale	6,79

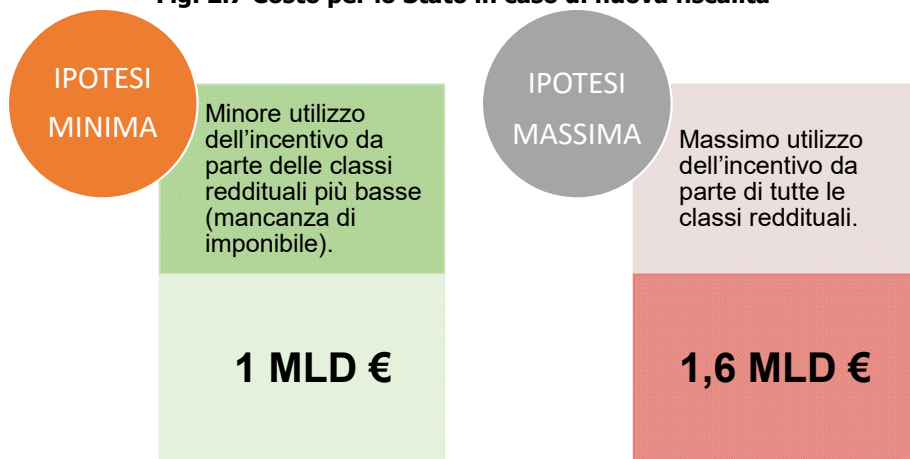
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Ma quanto effettivamente questa nuova deduzione dovrebbe venire a costare allo Stato?

Per riuscire a quantificare il costo per lo Stato consideriamo i dati delle ultime dichiarazioni dei redditi disponibili (Dichiarazioni 2021 – Anno d'imposta 2020) e consideriamo i contribuenti che hanno richiesto la deduzione per lavoro domestico. Sono circa 640 mila e hanno portato in deduzione 0,47 miliardi di contributi versati per lavoro domestico. Si è ripartito l'importo residuo dei contributi e la retribuzione delle colf per le classi di reddito sulla base dei contributi dedotti per ogni classe di reddito e si è calcolata l'aliquota media, stimando di conseguenza il risparmio fiscale aggiuntivo.

Con le nuove deduzioni il costo per lo Stato crescerebbe da un minimo di 1 miliardo (sottostimando l'utilizzo delle detrazioni delle classi più basse, per mancanza di imponibile alcune potrebbero non utilizzarlo) ad un massimo di 1,6 miliardi (sovrastimando la deduzione, ipotizzando che tutti la utilizzerebbero).

Fig. 2.7 Costo per lo Stato in caso di nuova fiscalità



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Questo porterebbe un elevato risparmio al datore di lavoro domestico, portando ad incentivare il lavoro regolare e l'emersione del lavoro "grigio" e "nero". Infatti, considerando una famiglia datore di lavoro domestico in cui il principale percettore di reddito è un lavoratore dipendente con imponibile Irpef di 25.000 €, si registrerebbe un risparmio intorno al 25%. Decisamente il costo del lavoro domestico in questo modo risulterebbe più sostenibile. Inoltre, incentivare il lavoro regolare porterebbe un vantaggio indiretto anche allo Stato grazie all'aumento del gettito fiscale da parte di tutti i lavoratori domestici. E queste nuove entrate andrebbero a compensare gli sgravi dati ai datori di lavoro domestico creando un circolo virtuoso.

Ripristino dei "Decreti Flussi" annuali, con la previsione di adeguate quote riservate al settore domestico.

Oggi un cittadino extracomunitario per entrare in modo regolare in Italia ha bisogno di un documento di riconoscimento (passaporto o altro) e del visto di ingresso che va richiesto in ambasciata o ai consolati italiani nel Paese d'origine. Nel momento che un cittadino extracomunitario desidera entrare nel nostro paese per cercare un lavoro questo deve avvenire attraverso le quote di ingresso stabilite tramite il decreto flussi. Ed inoltre, nel 2002 la Bossi-Fini con lo scopo di ridurre drasticamente l'immigrazione irregolare verso l'Italia ha deciso di limitare l'ingresso in Italia soltanto ai migranti già in possesso di un contratto di lavoro. Con la crisi economica il numero di ingressi consentiti con il decreto flussi è diminuito, ma i flussi migratori non sono diminuiti, aumentando gli irregolari. Di conseguenza da allora sono cresciuti i canali di ingresso per richiesta d'asilo (anche per i migranti economici) ed i ricongiungimenti familiari. Molti immigrati nel nostro paese sono di fatto irregolari e gestiscono la sopravvivenza attraverso il lavoro informale, in attesa di una sanatoria. Nel settore domestico trovano impiego molti di questi "irregolari", creando una situazione di precarietà e marginalità non solo per loro ma anche per le persone che accudiscono. Ed il forte utilizzo del lavoro informale fa perdere allo Stato introiti finanziari.

Per questo la quarta azione della piattaforma programmatica appoggia la proposta di "Ero Straniero³³". Proposta che introduce due canali di ingresso per lavoro:

– Permesso di soggiorno temporaneo per la ricerca di occupazione. S'introduce il permesso di soggiorno temporaneo (12 mesi) da rilasciare a lavoratori stranieri per facilitare l'incontro con i datori di lavoro italiani e per consentire a coloro che sono stati selezionati, anche attraverso intermediari sulla base delle richieste di figure professionali, di svolgere i colloqui di lavoro. L'attività d'intermediazione tra la domanda di lavoro delle imprese italiane e l'offerta da parte di lavoratori stranieri può essere esercitata da tutti i soggetti pubblici e privati già indicati nella legge Biagi e nel Jobs Act (centri per l'impiego, agenzie private per il lavoro, enti bilaterali, università, ecc.), ai quali sono aggiunti i fondi interprofessionali, le camere di commercio e le Onlus, oltre alle rappresentanze diplomatiche e consolari all'estero.

– Reintroduzione del sistema dello sponsor (sistema a chiamata diretta). Si reintroduce il sistema dello sponsor, originariamente previsto dalla legge Turco Napolitano, anche da parte di singoli privati per l'inserimento nel mercato del lavoro del cittadino straniero con la garanzia di risorse

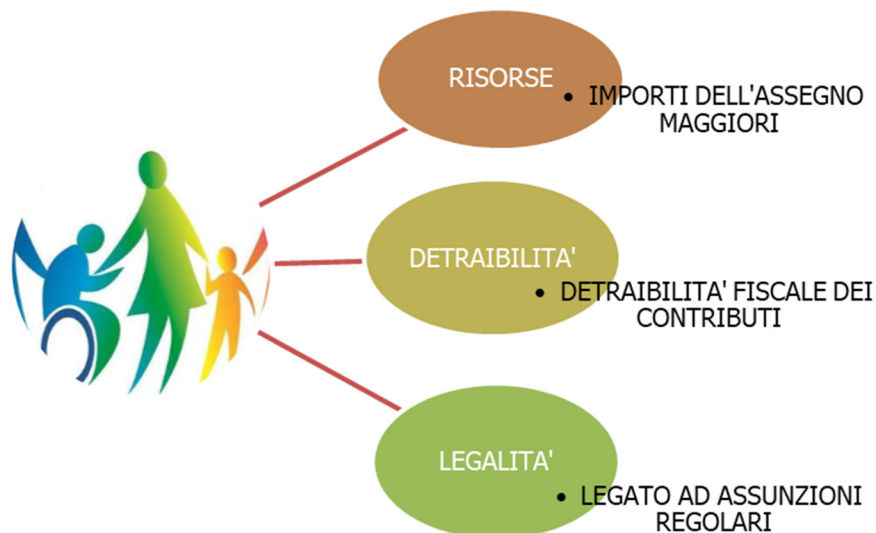
³³ <https://erostraniero.radicali.it/>

finanziarie adeguate e disponibilità di un alloggio per il periodo di permanenza sul territorio nazionale, agevolando in primo luogo quanti abbiano già avuto precedenti esperienze lavorative in Italia o abbiano frequentato corsi di lingua italiana o di formazione professionale.

Istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza e detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale di soggetti non autosufficienti

Al fine di riordinare le risorse esistenti, la Piattaforma Programmatica delle Parti Sociali ha proposto l'istituzione di un Assegno Unico Universale per la Non Autosufficienza.

Fig. 2.8 Proposta assegno universale per la non autosufficienza



Il nuovo assegno universale si dovrebbe distinguere dall'assegno di accompagnamento per tre motivi:

- L'importo. L'assegno di accompagnamento consente l'assunzione di un assistente familiare solo per poche ore a settimana. Se fosse potenziato le risorse per l'assistenza aumenterebbero;
- L'utilizzo. Anche a causa degli importi troppo bassi, lo strumento attuale è spesso utilizzato per l'assistenza informale. Il nuovo assegno dovrebbe essere legato all'assunzione regolare di un operatore per l'assistenza. In questo modo, oltre ad un miglioramento della vita dell'assistito, anche lo Stato avrebbe un ritorno in termini di tasse e contributi;
- La detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale.

Il Consiglio dei Ministri del 10 ottobre 2022 ha approvato lo schema di legge delega per la riforma della non autosufficienza. Viene istituito il Comitato interministeriale per le politiche in favore della popolazione anziana (CIPA), con il compito di promuovere il coordinamento e la programmazione integrata delle politiche nazionali in favore delle persone anziane. Si pensa in un riordino delle risorse, una rimodulazione delle aliquote per favorire la regolarizzazione del lavoro di cura. Il testo dovrà seguire l'iter parlamentare ricevere il via libera delle Camere, i decreti dovranno essere emessi entro 12 mesi dalla revisione in Parlamento e non oltre il 31 marzo 2024.

La riforma per la non autosufficienza sembra seguire almeno in parte la quinta proposta programmatica delle parti sociali. Uniformare le risorse per la non autosufficienza e convogliarle in un unico assegno legandolo alla regolarizzazione del lavoro di cura, analizziamo quante risorse potrebbe costare questa nuova proposta.

Per gli aspetti tecnici della proposta si rimanda al cap. 5 "*Gli strumenti a sostegno delle famiglie in Italia*".

2.4 Strumenti di prevenzione e contrasto

Di Vincenzo Ten. Caputo, Arma dei Carabinieri

Il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro vigila sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale ovunque sia prestata attività di lavoro, a prescindere dallo schema contrattuale, di volta in volta utilizzato; vigila sulla corretta applicazione dei contratti, degli accordi collettivi di lavoro e della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tra gli ambiti di competenza rientrano gli illeciti sia di natura amministrativa che penale che interessano l'ambito domestico.

Le irregolarità a carattere amministrativo nel settore riguardano la corresponsione di retribuzioni non conformi ai parametri stabiliti dal CCNL e/o non commisurate alla qualità e quantità del lavoro svolto, il mancato rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, alle ferie, al riposo settimanale, il mancato versamento dei contributi, nonché l'impiego "in nero", che rappresenta la più diffusa e rilevante criticità, caratterizzata dalla forte compressione dei diritti dei lavoratori e dalla privazione di qualsiasi forma di tutela previdenziale ed assistenziale.

Le violazioni di natura penale verificabili nelle mura domestiche afferiscono, invece, alla sottoposizione a metodi di sorveglianza, alle molestie, ad aggressività fisica o verbale, nonché alle più gravi situazioni di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, talvolta associate a violenze o minacce, che possono essere connesse anche a strutturati fenomeni di riduzione in schiavitù e tratta di esseri umani.

In un quadro così ampio ed eterogeneo di irregolarità, le azioni preventive e di contrasto assumono fondamentale importanza per la tutela dei lavoratori.

Sotto il profilo della prevenzione, sono particolarmente rilevanti i progetti interistituzionali, che coinvolgono mediatori culturali ed esperti per la fornitura di supporto legale, sociosanitario, giuslavorista e amministrativo sulle modalità di emersione, sull'accesso ai servizi territoriali e sulle possibilità di inserimento dei lavoratori in altri programmi di tutela. Parimenti le campagne informative e le azioni di sensibilizzazione degli sportelli di ascolto, patronati, caf e sindacati, essenziali soprattutto nei confronti dei cittadini stranieri, che sono maggiormente esposti

all'impiego "in nero" e ai fenomeni di sfruttamento a causa dello stato di bisogno in cui spesso versano, che determina una predisposizione adattiva a situazioni lavorative disagiate.

Anche i controlli svolti dagli ispettori del lavoro, generalmente a seguito di richieste di intervento o denunce, contribuiscono alla prevenzione delle irregolarità. Attraverso gli accessi ispettivi, le verifiche e i colloqui con i lavoratori e con i datori di lavoro, si innalza il livello di consapevolezza dei rispettivi diritti e doveri e si scoraggia l'ulteriore diffusione di illegalità.

Per contrastare il variegato ventaglio di illeciti a rilevanza sia amministrativa che penale, il legislatore è intervenuto nel tempo definendo diversi strumenti.

In tema di "lavoro nero", che si è detto essere la violazione maggiormente riscontrata nel settore domestico, la normativa nazionale all'art. 13 del D.Lgs. 124/2004 e successive modifiche prevede, oltre alle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro, la regolarizzazione – anche mediante diffida – di ogni attività lavorativa svolta in "nero", con effetto retroattivo ai fini legali, previdenziali e assistenziali. Per le altre violazioni legate al mancato pagamento degli straordinari e delle indennità accessorie, o alle differenze retributive, lo strumento di intervento è rappresentato da sanzioni nei confronti del datore di lavoro e dall'applicazione della diffida accertativa per crediti patrimoniali, attraverso la quale il lavoratore può pervenire alla soddisfazione dei suoi crediti e il datore di lavoro può ottenere una definizione immediata del contenzioso (articolo 12, D.Lgs. 124/2004, come modificato dall'art. 12 bis, D.L. 76/2020, convertito dalla L. 120/2020).

Per quanto concerne le violazioni penalmente rilevanti, gli strumenti di contrasto sono il risultato di una produzione normativa sempre più specifica ed attagliata all'evoluzione delle dinamiche illecite, e derivano dalla crescente centralità del diritto giuslavoristico e dal chiaro intento del legislatore di arginare i fenomeni criminali ad esso contrapposti.

Uno dei più recenti interventi legislativi nel contrasto alle forme di sfruttamento lavorativo – che sono tipiche anche del settore domestico – è la modifica dell'art. 603bis del codice penale, introdotto dalla Legge 199/2016 entrata in vigore il 4 novembre 2016 che, nel prevedere più elevate pene edittali, ha esteso le possibilità di ricerca della prova, consentendo l'utilizzo di mezzi particolarmente invasivi come le intercettazioni telefoniche, ambientali e telematiche.

La disponibilità di strumenti di legge maggiormente incisivi ha consentito di aggredire in maniera più efficace il fenomeno dell'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e di documentarne – da un punto probatorio – la presenza anche nel lavoro domestico.

Nell'ambito dei servizi di assistenza agli anziani, in particolare, nel mese di settembre 2021 il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro e il Comando Provinciale Carabinieri di Potenza, al termine di una complessa ed articolata attività di indagine coordinata dalla Direzione Distrettuale Antimafia di Potenza e realizzata con l'Autorità Giudiziaria e le forze di polizia moldave in forza di un accordo con le agenzie Eurojust ed Europol, hanno disarticolato un'associazione per delinquere a regia moldava che da anni gestiva nel capoluogo potentino un ingente traffico di donne dell'est Europa versanti in stato di bisogno, reclutate nel Paese di origine, private dei loro passaporti e condotte in Italia per il successivo collocamento in "nero", in qualità badanti, presso famiglie locali, ove venivano impiegate in condizioni di grave sfruttamento. L'inchiesta ha permesso di identificare complessivamente 87 vittime e ha dimostrato come queste fossero costrette a turni di lavoro estenuanti a fronte di retribuzioni non commisurate alla qualità e quantità del lavoro prestato, private del diritto ai riposi giornalieri o settimanali e sottoposte ad una perdurante azione di assoggettamento da parte dei leader del gruppo criminale, che con violenze, minacce e una costante sorveglianza, le obbligavano a restituire mensilmente una quota della loro paga già esigua quale compenso per il procacciamento del lavoro.

Al termine della citata inchiesta, seguendo il doppio binario del percorso giudiziario e sociale, è stato attivato nei confronti delle vittime il fondamentale strumento legislativo dell'art. 18 D-Lgs. 286/1998, che consente alle vittime di grave sfruttamento lavorativo, di tratta di esseri umani e di altri reati espressamente previsti dalla legge, l'accesso ad uno speciale permesso di soggiorno che consente allo straniero di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell'organizzazione criminale e di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale.

Traendo le conclusioni, è possibile affermare che negli ultimi anni la crescente attenzione al settore e i conseguenti interventi legislativi hanno determinato un generale incremento dell'attività di vigilanza e la definizione di strumenti di prevenzione, controllo, tutela ed indagine sempre più efficaci, che oggi consentono una più ampia visione dei fenomeni illeciti ed una maggiore possibilità di contrasto.

Malgrado sia stato più volte osservato, dagli studiosi della materia, che lo sfruttamento in ambito domestico sia un fenomeno di difficile approccio, poiché si svolge in contesti solitamente sommersi e difficilmente monitorabili, l'azione ad ampio spettro del Comando Carabinieri i Tutela del Lavoro, in sinergia con l'Arma Territoriale, ha portato alla emersione talune forme "limite" di sfruttamento, direttamente connesse con la tratta transnazionale di esseri umani, gestite da gruppi criminali, in applicazione degli articoli 416, 601 e 603bis del Codice Penale.

In presenza di tali ipotesi delittuose, che si pongono all'apice della gravità rispetto ai crimini specifici settoriali, la mercificazione della forza lavoro raggiunge un livello moralmente e fisicamente intollerabile, e tale da arrecare una grave lesione dei diritti fondamentali e della dignità delle vittime del reato.

In tale quadro, le attuali statistiche del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro sul contrasto allo sfruttamento nei vari ambiti lavorativi, offrono uno spaccato sull'attenzione dell'Arma al fenomeno e sull'incidenza – e relativo contrasto – di questa grave forma di illecito penale nel settore domestico. Nel solo 2021, a fronte di 56 persone arrestate per grave sfruttamento di manodopera, 6 si riferiscono all'ambiente domestico.

Bibliografia

Essendo questo un estratto del 4° Rapporto annuale DOMINA sul Lavoro Domestico, per consultare la bibliografia completa rimandiamo alla lettura del volume.

DOMINA – Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

DOMINA – Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico assiste e tutela le famiglie nella gestione dei rapporti professionali con i collaboratori domestici e gli assistenti familiari, offrendo consulenza specializzata attraverso una solida rete di Punti Operativi. L'Associazione lavora quotidianamente per garantire la corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del Lavoro Domestico, di cui è firmataria, e ne promuove la centralità quale strumento di tutela indispensabile per chi assume un lavoratore domestico. Dal 2016 DOMINA realizza approfondimenti tematici all'interno della collana "Il valore del Lavoro Domestico - Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro", e dal 2019 pubblica, con il suo Osservatorio, il "Rapporto Annuale sul Lavoro Domestico". Infine, in qualità di firmataria del CCNL di categoria, è membro di Cas.Sa.Colf, EBINCOLF e Fondo Colf.

www.associazionedomina.it

www.osservatoriolavorodomestico.it

www.domesticworkobservatory.com

FONDAZIONE LEONE MORESSA

La Fondazione Leone Moressa è un istituto di studi e ricerche nato nel 2002 da un'iniziativa della Associazione Artigiani e Piccole Imprese di Mestre (Cgia Mestre), con lo scopo di svolgere attività di ricerca finalizzata allo studio delle fenomenologie e delle problematiche relative alla presenza straniera nel territorio nazionale. Collabora stabilmente con istituzioni nazionali e locali quali Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Interno, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Organizzazione Internazionale per le Migrazioni OIM, Alto Commissariato ONU per i Rifugiati (UNHCR). A livello accademico, collabora con l'Università Ca' Foscari di Venezia, con l'Università degli Studi di Padova e con l'Università Statale di Milano. Inoltre collabora con numerosi quotidiani e inserti economici (Il Sole 24 Ore, Corriere della Sera, La Repubblica, ecc.). Dal 2011 pubblica il Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione (ed. Il Mulino).

www.fondazioneleonemoressa.org

Il Rapporto annuale sul Lavoro Domestico 2022 è realizzato dall'Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico con la collaborazione scientifica della Fondazione Leone Moressa.

Osservatorio DOMINA
sul lavoro domestico
Viale Pasteur 77 - Roma
Tel. +(39) 06 50797673
osservatorio@associazionedomina.it

*

www.osservatoriolavorodomestico.it
www.domesticworkobservatory.com

Direttore Avv. Massimo De Luca
direttore.osservatorio@associazionedomina.it

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

Il dossier 18 approfondisce gli effetti sociali e gli effetti economici del lavoro domestico informale in Italia affrontando anche i risultati della regolarizzazione avvenuta nell'anno 2020.



L'Osservatorio DOMINA è un centro studi e raccolta dati per monitorare e studiare le attività, i fenomeni e i trend del settore del lavoro domestico, a livello nazionale e locale. È stato istituito nel 2019 da DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (Firmataria del CCNL di categoria). L'Osservatorio pubblica ogni anno il “Rapporto Annuale sul Lavoro Domestico”.



Download gratuito di tutti i dossier della collana sul sito dell'Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico.

Viale Pasteur n. 77 – 00144 Roma

TEL. 06 50797673 - FAX 06 5071124

osservatorio@associazionedomina.it

www.osservatoriolavorodomestico.it