

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO



L'impatto socio economico del lavoro domestico sulla famiglia



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

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Dossier 3

L'impatto socio economico del lavoro domestico sulla famiglia

Responsabile scientifico

(DOMINA - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico)

Avv. Massimo De Luca

Gruppo di lavoro (FONDAZIONE LEONE MORESSA)

Prof. Stefano Solari

Dott.ssa Chiara Tronchin

Dott. Enrico Di Pasquale



FONDAZIONE
LEONE MORESSA

STUDI E RICERCHE SULL'ECONOMIA
DELL'IMMIGRAZIONE



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

INDICE

Presentazione <i>a cura di Lorenzo Gasparri</i>	p.	3
Infografica riassuntiva	p.	5
Obiettivi e metodologia	p.	6
Il campione analizzato	p.	8
I risultati dell'indagine: l'incontro tra domanda e offerta	p.	11
Aspetti contrattuali	p.	14
Le principali criticità	p.	16
Le risorse economiche per assistenti familiari e collaboratori familiari	p.	19
Approfondimento dei costi medi del lavoro domestico per tipologia di inquadramento	p.	23
Le esigenze primarie della famiglia datore di lavoro domestico	p.	29
Conclusioni <i>a cura di Massimo De Luca</i>	p.	31

Presentazione

a cura di Lorenzo Gasparrini, Segretario Generale DOMINA



Parliamo spesso del lavoro domestico ponendo attenzione alle norme che lo disciplinano, ma raramente ci soffermiamo a riflettere sul reale impatto economico e sociale di questo settore nel bilancio familiare e come modifica abitudini e tradizioni nella famiglia stessa e nell'interazione tra datori e lavoratori.

Dati alla mano, salvo una lieve inflessione nel settore come evidenziato nel primo dossier, il lavoro domestico non ha risentito della crisi economica in Italia; negli anni, le famiglie hanno scoperto le molte figure professionali presenti nel CCNL, dalla dama di compagnia al *dog sitter*, dalla colf al maggiordomo, dalla badante al giardiniere, provvedendo loro stessi, con la regolarizzazione del rapporto, a dare spazio e dignità ad un settore, che sino a qualche decennio fa non era considerato. Dal punto di vista economico, infatti, se da un lato la crisi non ha avuto effetto sulla richiesta di colf e badanti, dall'altro ha avuto effetto sul portafoglio del datore di lavoro domestico.

Per far fronte alle spese il datore ricorre ai propri risparmi, limita le ore dei collaboratori, non si discosta dai minimi retributivi contrattuali e spesso adotta vie informali. Questa informalità influenza tutti gli aspetti del lavoro domestico, dalla ricerca del personale alla gestione stessa del rapporto di lavoro.

Altro aspetto trascurato dai più è il ruolo di agenti di integrazione dei datori di lavoro domestico. In questi tempi in cui si riflette sull'integrazione sociale e sull'accoglienza di persone con nazionalità differenti, ci si dimentica che le famiglie italiane svolgono questa funzione da generazioni. Secondo l'Osservatorio DOMINA, da un'analisi effettuata a campione tra i Soci, nel 2016 risulta che il 91% dei lavoratori assunti con convivenza, ha origine straniera. Dal punto di vista sociale le conseguenze sono notevoli così come le ricadute sul nucleo familiare. Il contatto con persone di nazionalità diversa comporta uno scambio culturale e la condivisione di usi e costumi non sempre facile. Spesso i datori di lavoro soffrono per la condivisione forzata dei propri spazi, oltre al fatto che viene meno la possibilità di conversare con una persona che non parla la lingua italiana.

È evidente che per supplire alle mancanze dello Stato le famiglie hanno trovato una soluzione autonoma al problema della cura familiare che però presenta molteplici difficoltà. Prima tra tutte la trasformazione della casa da luogo privato a luogo di lavoro.

La questione, mi preme evidenziare, è innanzitutto culturale e poi contrattuale. Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico, nella sua semplicità e brevità, è un buono strumento di orientamento ma da solo non può risolvere le difficoltà del settore né tanto meno analizzarle.

Per sciogliere le complessità che coinvolgono le famiglie, è necessario un approfondimento mirato che consenta di ragionare sull'intreccio tra tempi di vita, spazi e relazioni che definiscono l'esperienza domestica. Proprio per questo il lavoro di ricerca si è concentrato sullo studio delle dinamiche occupazionali, sulle criticità e sulle esigenze della famiglia. Aspetti che aiutano a far luce sul punto di vista dei datori di lavoro e che ci aiutano a comprendere il fenomeno attuale: individuare i trend e decifrare le problematiche del settore dei servizi alle famiglie, può rivelarsi una chiave importante per anticipare ed indirizzare gli sviluppi futuri.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Ricerca DOMINA realizzata da Fondazione Leone Moressa

DOSSIER 3

Le famiglie datori di lavoro come agenti del cambiamento



L'INCONTRO DOMANDA/OFFERTA

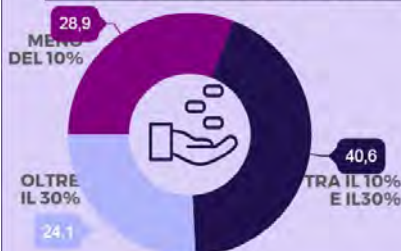
63,9% INFORMALE
SEGNALAZIONI, CONOSCENZA
DIRETTA, PASSAPAROLA
36,1% ISTITUZIONALE
AGENZIE INTERINALI,
ASSOCIAZIONI, ENTI LOCALI,
PARROCCHIE, ANNUNCI

PERSONALE CON TITOLO DI STUDIO RICONOSCIUTO



SI (2.70%) NO (97.30%)

L'INCIDENZA DELLA SPESA per le famiglie con rapporto di lavoro regolare



ANNI DI ESPERIENZA



L'IMPATTO DELLE SOVVENZIONI PUBBLICHE

Il progressivo arretramento del welfare pubblico spinge le famiglie ad organizzarsi autonomamente per la cura della casa e l'assistenza a persone non autosufficienti.

11,6% Famiglie che
hanno ottenuto
aiuti pubblici

Tra questi, per il 68,5% gli aiuti rappresentano meno di un terzo della spesa complessiva

Obiettivi e metodologia

Come osservato nel secondo dossier di questa raccolta, il mondo del lavoro domestico è, quasi per antonomasia, caratterizzato da una forte informalità, dovuta principalmente al fatto che i datori di lavoro sono persone fisiche, non sempre addentro agli adempimenti amministrativi e burocratici, e che l'incontro tra domanda e offerta è stato quasi sempre affidato ad un rapporto personale diretto.

Inoltre, il settore ha subito nell'ultimo decennio forti cambiamenti, la cui gestione è stata quasi sempre affidata alle famiglie senza un intervento pubblico.

In particolare, le principali direttrici del cambiamento sono tre:

- l'aumento complessivo del fenomeno del lavoro domestico, soprattutto nell'assistenza a persone non autosufficienti. Il progressivo invecchiamento della popolazione e la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro hanno portato una maggiore richiesta di lavoro domestico da parte delle famiglie italiane, sia nella cura alla casa che nell'assistenza alle persone. A questo si aggiunge l'arretramento progressivo del welfare pubblico, che ha spinto le famiglie a trovare nuove soluzioni alla cura della persona e della casa, creando di fatto un welfare parallelo gestito dalle famiglie (cfr. Ambrosini, 2013¹);
- l'aumento delle regolarizzazioni. La sanatoria del 2012 e le novità introdotte dal CCNL del 2013 hanno portato ad una maggiore regolarizzazione dei lavoratori domestici da parte delle famiglie, portando il numero di dipendenti regolari oltre quota 800 mila;
- l'ingresso di donne italiane nel mercato del lavoro domestico. Uno degli effetti della crisi, dal 2008 ad oggi, è stato quello di spingere molte donne italiane ad entrare (o rientrare) nel mercato del lavoro. Chiaramente, in molti casi il lavoro domestico (pulizie, cura della casa, assistenza familiare, ecc.) è uno degli ambiti privilegiati per questo passaggio, sia per competenze che per prossimità territoriale (molto spesso si tratta di collaborazioni svolte presso vicini di casa o conoscenti).

Le famiglie datori di lavoro, riconosciute come agenti di cambiamento, hanno saputo resistere alla crisi e adattare il settore, quasi sempre contando esclusivamente su risorse proprie.

¹ M. Ambrosini, Immigrazione irregolare e welfare invisibile. Il lavoro di cura attraverso le frontiere, 2013

Il presente dossier intende analizzare il punto di vista delle famiglie datori di lavoro, dando voce ad una categoria tanto numerosa quanto variegata. Lo strumento principale utilizzato per analizzare queste dinamiche è un questionario somministrato ad oltre 1.700 famiglie datori di lavoro (prevalentemente associati DOMINA), attraverso cui è stato possibile comprendere le istanze delle famiglie e le loro considerazioni sul CCNL di categoria del 2013.

L'obiettivo finale di questo studio è quello di osservare i cambiamenti nel mondo del lavoro domestico retribuito intercorsi negli ultimi anni, caratterizzati in modo particolare dalla crisi, cercando di prevedere e valutare l'impatto socio economico del settore.

Il campione analizzato

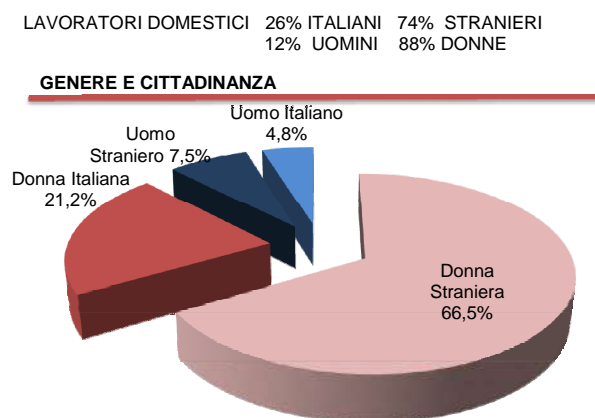
Il campione coinvolto nell'indagine include oltre 1.700 famiglie datori di lavoro domestico a livello nazionale.

Nella prima parte del questionario vengono analizzate le caratteristiche dei lavoratori domestici assunti dalle famiglie rispondenti. Analizzando i risultati per genere e cittadinanza (Fig. 1), la componente più rilevante è costituita da donne straniere (66,5%): le donne rappresentano complessivamente l'88% del campione, contro il 12% degli uomini, mentre gli stranieri sono il 74% del totale.

Per quanto riguarda le classi d'età (Fig. 2), gli stranieri presentano una media leggermente inferiore (40 anni contro 43). In particolare, tra gli italiani è molto più consistente la componente over 50 (30,6% contro il 13,8% tra gli stranieri).

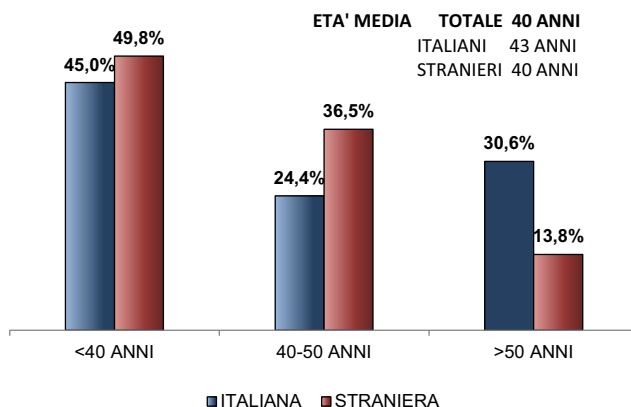
Come detto, gli italiani rappresentano il 26,4% dei lavoratori assunti dalle famiglie rispondenti. Il restante 73,6% presenta una frammentarietà molto forte: la nazionalità più rappresentata è quella rumena (17,7% del totale), seguita da quella delle Filippine (12,1%). Nessun'altra nazionalità supera il 10% del totale. Osservando lo stesso dato per aree geografiche, si registra una forte presenza di paesi europei: 28,2% Ue (prevalentemente dell'Est, soprattutto Romania e Polonia) e 16,3% non Ue (prevalentemente Ucraina, Moldavia e Albania).

Fig 1. Genere e cittadinanza dei lavoratori domestici



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Fig 2. Classe d'età dei lavoratori domestici



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

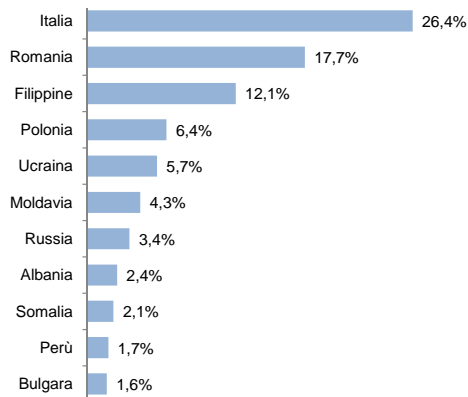
Fig 3. Area di provenienza dei lavoratori domestici

AREA DI PROVENIENZA LAVORATORI DOMESTICI

ITALIA	26,4%
UNIONE EUROPEA (esclusa Italia)	28,2%
<i>di cui Europa dell'Est</i>	93,5%
EUROPA non UE	16,3%
ASIA	15,5%
AFRICA	9,2%
AMERICA del Sud e Caraibi	4,3%
	100,0%

IL 45% DEI LAVORATORI DOMESTICI PROVIENE DA PAESI EXTRA UE

PRIMI PAESI PER CITTADINANZA

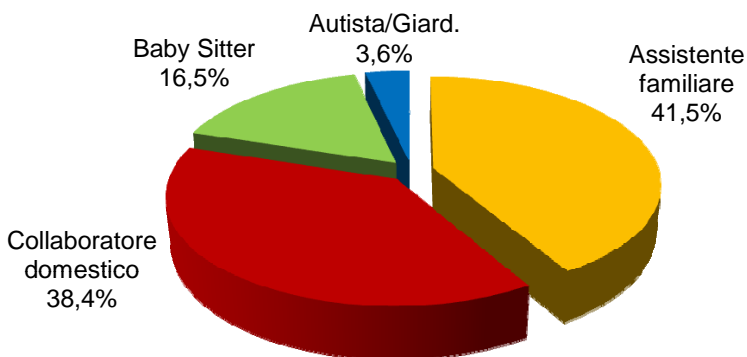


Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro²

² Valori UE riferiti a UE-28

Infine, nell'analisi dei lavoratori domestici coinvolti (indirettamente) nell'indagine è interessante osservare la tipologia di lavoratore. Per il 41,5% si tratta di assistenti familiari (badanti), mentre il 38,4% è costituito da collaboratori domestici (colf). Mentre la classificazione INPS si limita a queste due categorie, nella realtà esistono molte sfaccettature: ad esempio, il 16,5% è costituito da baby sitter, oltre ad una piccola componente di altre professioni come autisti o giardinieri (3,6%). Tra le badanti si registra la minor incidenza di italiani (12,4%), mentre tra baby sitter e autisti e giardinieri si supera il 50%.

Fig 4. Tipologia di lavoratore domestico



Tipologia di lavoratore	Incidenza di italiani
ASSISTENTE FAMILIARE	12,4%
COLLABORATORE DOMESTICO	27,2%
BABY SITTER	53,9%
AUTISTA/GIARDINIERE	51,6%
TOTALE	26,4%

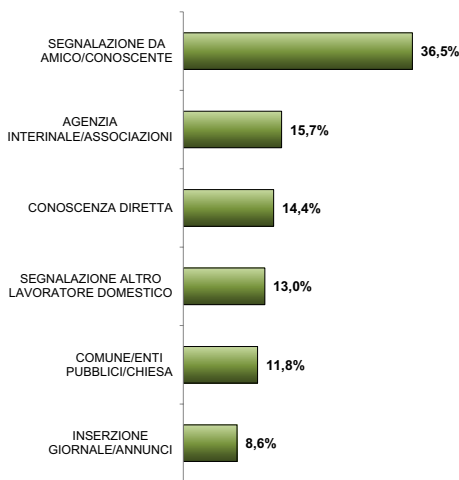
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

I risultati dell'indagine: l'incontro tra domanda e offerta

Dopo aver descritto le caratteristiche anagrafiche del campione (famiglie) e dei lavoratori domestici retribuiti, in questa sezione analizzeremo i principali risultati del questionario, con particolare attenzione agli aspetti contrattuali e alle competenze.

Il primo dato conferma l'idea che l'incontro tra domanda ed offerta (Fig. 5), in questo settore, sia particolarmente poco istituzionalizzato. Oltre un terzo delle famiglie ha incontrato il lavoratore grazie al "passaparola", ovvero su segnalazione di amici o conoscenti. Inoltre, a parte il ruolo delle agenzie interinali o delle associazioni di categoria (che raccolgono il 15,7%), altri canali molto utilizzati sono la conoscenza diretta (14,4%) e la segnalazione da parte di altri lavoratori domestici (13,0%). Quindi, complessivamente oltre il 65% delle selezioni avviene per conoscenza o segnalazione, da parte di conoscenti o altri lavoratori domestici. Molto limitato invece il ruolo degli enti pubblici e delle istituzioni.

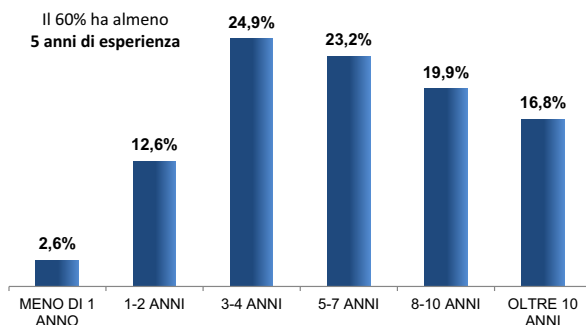
Fig 5. Canale di selezione del personale domestico



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

L'indagine campionaria offre interessanti spunti anche sull'esperienza dei lavoratori domestici. Tendenzialmente le famiglie italiane si affidano a personale referenziato, con diversi anni di esperienza, visto il delicato compito che viene loro assegnato, sia nella cura delle persone che della casa. Infatti, tra i lavoratori domestici, fatto salvo che le competenze richieste necessitano di una buona dose di esperienza sul campo, il 60% ha almeno 5 anni di esperienza, e il 16,8% addirittura più di 10 (Fig. 6).

Fig 6. Anni di esperienza del lavoratore domestico



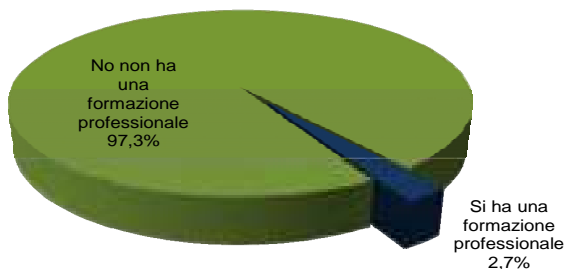
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Oltre agli anni di esperienza, c'è da chiedersi se il personale domestico abbia o meno le competenze necessarie, soprattutto considerando la crescente domanda di assistenza a persone non autosufficienti o con bisogni specifici (Fig. 7). L'analisi delle risposte sembrerebbe impietosa: solo il 2,7% degli intervistati afferma che il lavoratore domestico ha una formazione professionale (nella maggior parte dei casi si tratta di corsi regionali legati all'assistenza, in particolare viene menzionata la figura dell'operatore socio-sanitario - OSS).

Tuttavia, c'è da considerare la natura specifica dei contratti di lavoro domestico, nati nella maggior parte dei casi da situazione di necessità stringente (sia per la famiglia, sia per il lavoratore), per cui in molti casi le competenze, anche se non certificate da un titolo di studio, sono maturate sul campo (cfr. Fig. 5). Inoltre, per quanto riguarda i lavoratori stranieri, un fattore rilevante riguarda il riconoscimento di titoli maturati all'estero, non sempre validi in Italia.

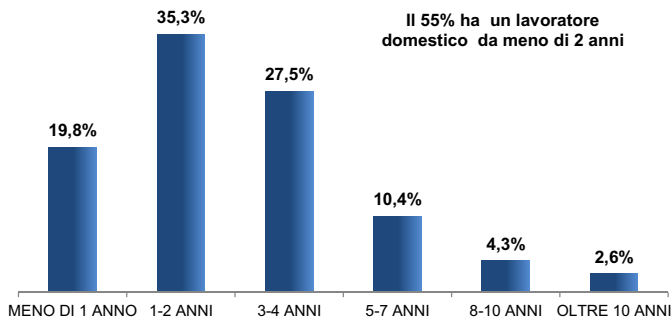
L'ultimo aspetto inerente il rapporto tra famiglia e lavoratore emerso dall'indagine riguarda il numero di anni da cui la famiglia ha alle dipendenze un lavoratore domestico (Fig. 8). In questo caso, oltre la metà ha assunto un lavoratore domestico da meno di due anni, a sottolineare ancora una volta l'espansione del settore negli ultimi anni.

Fig 7. Formazione professionale del lavoratore domestico



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Fig 8. Anni di utilizzo del lavoratore domestico da parte delle famiglie



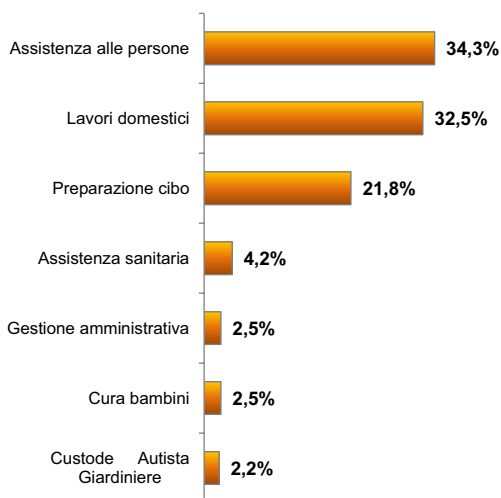
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Aspetti contrattuali

Entrando nel merito delle caratteristiche contrattuali, osserviamo ora le principali mansioni svolte dai lavoratori domestici retribuiti. Oltre il 65% si divide tra badanti (assistenza alle persone, 34,3%) e Colf (lavori domestici, 32,5%). Circa un quinto si occupa della preparazione dei cibi (21,8%), mentre tutte le altre mansioni hanno consistenze molto inferiori.

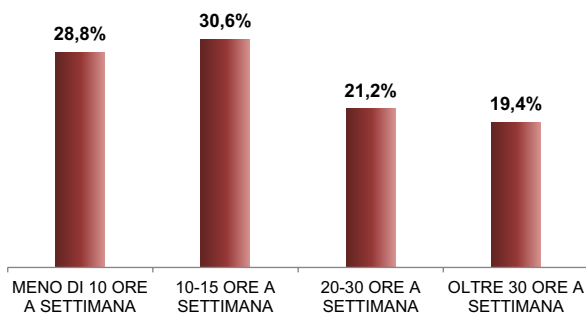
Per quanto riguarda l'orario di lavoro, si nota una certa frammentarietà. La parte più consistente del campione lavora 10-15 ore a settimana, ma esiste una buona percentuale (28,8%) che svolge meno di 10 ore. Tuttavia oltre il 40% svolge più di 20 ore. Il monitoraggio delle ore lavorate è un tema di grande rilievo anche nell'ottica della lotta al lavoro nero e "grigio".

Fig 9. Le principali mansioni



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

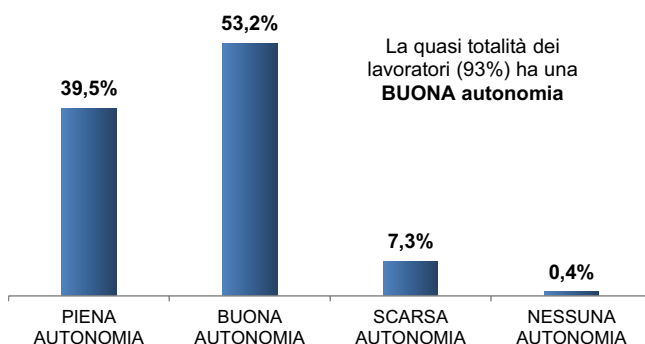
Fig 10. L'orario di lavoro



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavori

Per una larghissima maggioranza degli intervistati (93%), il proprio lavoratore domestico gode di buona o piena autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni. Si tratta di un altro elemento a supporto della fidelizzazione del lavoratore domestico, molto spesso "custode" della casa o delle persone non autosufficienti.

Fig 11. Il livello di autonomia



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Le principali criticità

Proseguendo con l'analisi delle caratteristiche dei rapporti di lavoro domestico è chiaro che lavoratori e datori di lavoro possono vivere situazioni di difficoltà, in questo caso amplificate dalla mancanza di istituzionalizzazione del settore. Raccogliendo le impressioni di alcuni esperti del settore, è possibile tracciare una prima panoramica del fenomeno, con le principali criticità dal punto di vista del lavoratore e del datore di lavoro, sintetizzate nella tabella 1.

Da questo quadro appare evidente che entrambe le parti in gioco vivano situazioni di difficoltà, dovute principalmente alla situazione di necessità ed emergenzialità in cui si trovano ad operare. Sia il lavoratore che il datore di lavoro, nell'arco del rapporto di collaborazione domestica si trovano a dover gestire relazioni personali in un contesto particolare come quello domestico (molte volte in convivenza). Se dal lato del datore di lavoro si possono segnalare difficoltà nella gestione amministrativa, dovute solitamente alla mancanza di competenze specifiche (come ad esempio la gestione delle buste paga), va sottolineato che il carico di lavoro per l'assistente familiare va spesso oltre le attività previste, sia come mansioni che come orario di lavoro, specie nelle situazioni di convivenza. Infine, dal lato del datore di lavoro va evidenziata l'incidenza dei costi di gestione, che oltre alla spesa effettiva per il lavoro (salario, vitto, alloggio, tasse e contributi), includono spesso altri servizi come le utenze ed eventuali regalie.

Lo schema seguente aiuta a comprendere il punto di vista delle due parti e può offrire spunti interessanti se messo a confronto con i risultati dell'indagine campionaria. Secondo i datori di lavoro intervistati, le difficoltà principali si rivelano la comprensione linguistica e le diverse abitudini alimentari, chiaramente riferite alla presenza di lavoratori immigrati (Fig. 12). Seguono le difficoltà contrattuali, in particolare sulla gestione del tempo libero e sul salario. DOMINA ha riscontrato inoltre, in un settore lavorativo in cui spesso manca la cultura contrattuale del lavoro, che altre difficoltà importanti si incontrano nella fase di conoscenza delle parti, nel cosiddetto colloquio, in cui si presta poca importanza agli adempimenti normativi e agli obblighi di legge, in particolar modo alla dichiarazione di assunzione all'INPS e al pagamento dei contributi.

Tab 1. Sintesi delle principali difficoltà per datore di lavoro e lavoratore domestico

Principali difficoltà per il datore di lavoro	Principali difficoltà per il lavoratore
Situazione di necessità. In molti casi il datore farebbe a meno della badante o colf, ma ne ha bisogno.	Situazione di necessità. In molti casi il lavoratore non ha scelto questa professione per vocazione o per piacere, ma l'ha scelta per necessità.
Difficile relazione con il lavoratore (rapporto personale, diminuzione degli spazi personali e della privacy in casa propria, diverse abitudini, lingua)	Difficile relazione con il datore di lavoro (soprattutto per diversità culturali, lingua, incapacità del datore di relazionarsi con rispetto). A volte risulta difficile la relazione con i familiari dell'assistito.
Mancanza di competenze amministrative / burocratiche (contratto di lavoro, gestione delle buste paga, 13 [^] mensilità, TFR, contributi, altri istituti del CCNL).	Orario di lavoro / Tempo libero. Molto spesso il lavoratore ha poche pause, e deve essere vigile anche di notte. L'assenza di tempo personale impedisce di conciliare la propria vita familiare con il lavoro. Difficoltà anche nelle relazioni personali e adempimenti vari amministrativi.
Costi di gestione molto elevati (salario, tasse e contributi, vitto, alloggio, servizi aggiuntivi – telefono, internet, ecc.).	Mansioni svolte. Spesso oltre quanto stabilito (mediche, amministrative, ecc.).

fonte: Interviste ad attori chiave

Fig 12. I problemi con il lavoratore domestico

Nel 62% dei casi non vengono segnalati particolari problemi



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Le risorse economiche per assistenti familiari e collaboratori familiari

Secondo una stima effettuata a partire dai dati INPS, il volume d'affari complessivo del lavoro domestico retribuito si aggira intorno ai 7 miliardi di euro, al netto della componente irregolare che si stima circa per il medesimo importo. Si tratta di una cifra spesa annualmente dalle famiglie, comprensiva di salario, TFR, tasse e contributi. Chiaramente parliamo di una cifra considerevole per una famiglia media, scarsamente sostenuta dalle sovvenzioni pubbliche.

Per il 70% delle famiglie intervistate che hanno un rapporto di lavoro regolare, la spesa complessiva per il lavoro domestico rappresenta circa il 30% del bilancio familiare complessivo (Fig. 13). Per un quarto delle famiglie, la spesa supera il 30%.

In molti casi, oltre alla spesa per salario e imposte, vanno considerati altri costi aggiuntivi per servizi garantiti al lavoratore (Fig. 14), come vitto e alloggio (per il 31,3%, nel caso di convivenza), ma anche mezzi di trasporto locale o utenze telefoniche o internet. Inoltre, quasi il 9% ha dovuto sostenere lavori di adeguamento della casa per ospitare il lavoratore convivente. In alcuni casi il datore sostiene anche spese amministrative per la residenza del lavoratore o spese sanitarie.

Il costo del lavoro domestico dipende anche molto dal livello di inquadramento e dalle ore lavorate che impattano sul pagamento dei contributi previdenziali. La precisazione è dovuta giacché spiega una delle variabili che incidono sul bilancio familiare, oltre, all'entità delle entrate economiche delle famiglie intervistate. Tuttavia seppur non presente nel campione esaminato, DOMINA dà voce anche ad una parte di datori di lavoro che hanno poche disponibilità economiche i quali, costretti dalle forti necessità di salute, concordano con il lavoratore per un rapporto di lavoro ad un costo inferiore pur di avere assistenza. DOMINA rappresenta anche casi in cui i datori di lavoro anziani o indigenti sono supportati economicamente dai propri familiari per coprire l'intero costo del lavoro domestico, oltre le spese della casa e quelle quotidiane. Un sacrificio economico comune allargato ai familiari per il bene di un proprio caro.

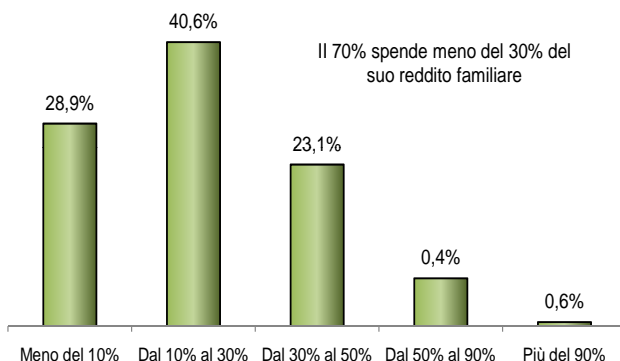
Inoltre, una delle questioni più rilevanti riguarda le sovvenzioni pubbliche erogate alle famiglie. Secondo i risultati dell'indagine, solo l'11,6% ha ricevuto aiuti pubblici per il sostegno alla spesa per lavoro domestico. Il 90%, dunque, si appoggia solo su fondi

propri. Tra gli aiuti più diffusi, l'indennità di accompagnamento è la più utilizzata (59,4%). Segue la pensione di invalidità civile (33,3%). Molto meno utilizzati gli assegni di cura (regionali o comunali), la home care premium e i voucher baby sitter.

Tra coloro che hanno ricevuto sovvenzioni pubbliche (l'11,6% del totale degli intervistati), queste incidono comunque in misura modesta sul bilancio familiare (Fig. 16): l'incidenza media è del 23,4%, e per circa il 70% del campione le sovvenzioni rappresentano meno del 30% del bilancio familiare.

Se le sovvenzioni riguardano una piccola parte delle famiglie, l'utilizzo della detrazione del costo del lavoratore nella dichiarazioni dei redditi è maggiormente diffuso (Fig. 17). La maggior parte delle famiglie intervistate (69,3%) sostiene che bisognerebbe poter "scaricare" di più la spesa per il lavoratore domestico, mentre il 26,7% ritiene che comunque le detrazioni rappresentino un aiuto inconsistente. Solo il 3,9% ritiene che la misura della detrazione sia adeguata.

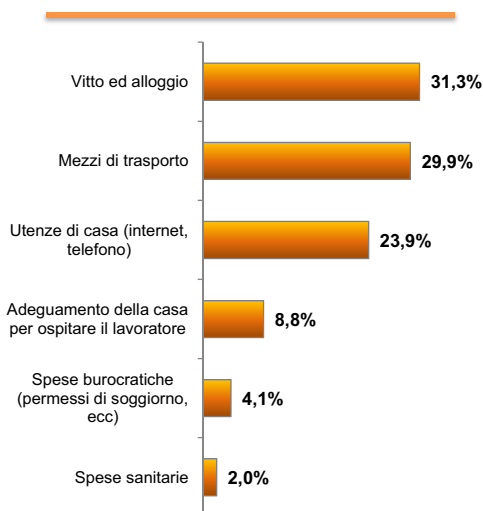
Fig 13. L'incidenza della spesa per il lavoratore domestico sul bilancio familiare mensile



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Fig 14. Spese aggiuntive oltre al compenso

Nel 37% dei casi non vengono sostenute spese aggiuntive

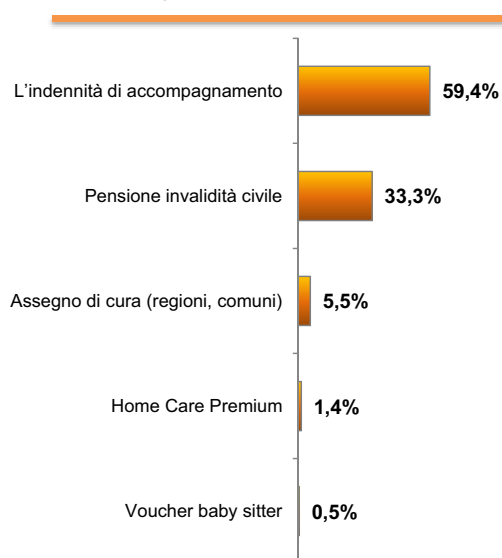


Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Fig 15. La tipologia di aiuto pubblico (Stato/Enti locali) ricevuto dalle famiglie

Dati riferiti solo all'11,6% che riceve aiuti

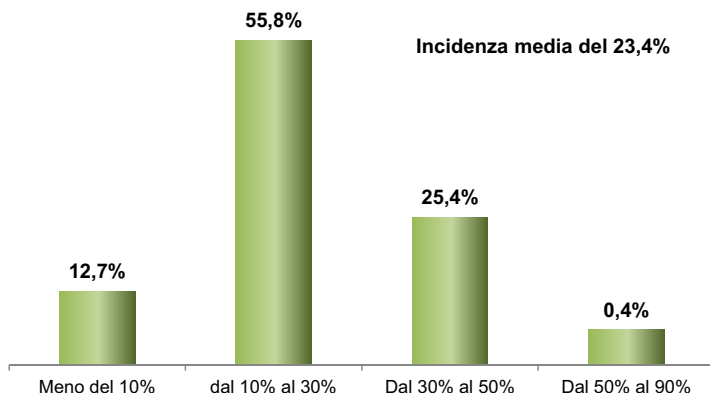
Solo l'11,6% ha dichiarato di ricevere aiuti



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

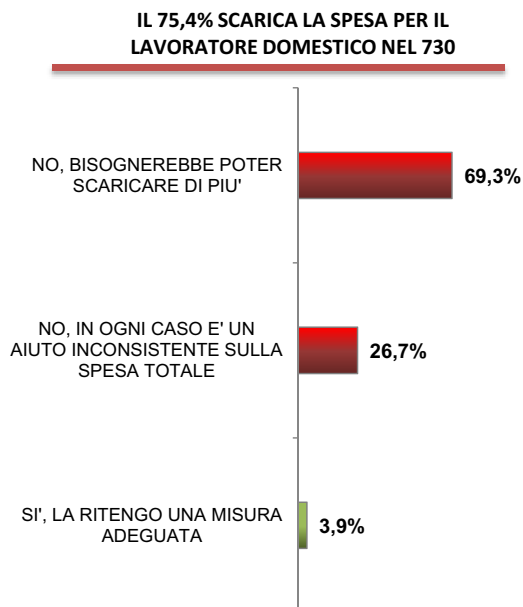
Fig 16. L'incidenza degli "aiuti" pubblici per il lavoratore domestico sul bilancio familiare mensile

Dati riferiti solo all'11,6% che riceve aiuti



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Fig 17. Ritiene siano adeguate le attuali politiche di defiscalizzazione per poter scaricare la spesa del lavoratore domestica nella dichiarazione dei redditi?



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Approfondimento dei costi medi del lavoro domestico per tipologia di inquadramento

Dopo aver analizzato complessivamente la situazione dei lavoratori domestici, in questa sezione si tenterà di approfondire l'analisi dei costi medi orari o mensili per tipologia di inquadramento e mansione (assistenti / collaboratori), considerando che le due tipologie sono molto diverse tra loro per orario, responsabilità, situazione di convivenza o meno, ecc.. Ricordiamo che i livelli sono: A, A super, B, B super, C, C super, D e D super. I livelli super interessano le mansioni di assistente familiare mentre gli altri di collaboratore domestico. La seconda macro-differenza che incide nel lavoro domestico, anche in termini di costo, è la convivenza o meno del lavoratore, poiché nel primo caso la retribuzione mensile è fissa, ossia indipendentemente dalle ore lavorate, salvo eccezioni. In caso di rapporto di lavoro senza convivenza, la prestazione si paga con retribuzione oraria in proporzione al lavoro reso. Di seguito i due macro profili e le principali caratteristiche economiche (Box 1).

Gli Assistenti familiari sono nella maggior parte donne "adulte"; il 41,3% ha tra i 40 e 50 anni ed il 21,3% supera i 50 anni. Forte la presenza di stranieri (88% dei casi), in particolare dell'Europa dell'Est (32%): la cittadinanza prevalente è la rumena (23%). Le principali attività sono l'assistenza alla persona e la preparazione di cibi. La forte presenza di stranieri in questa professione si evidenzia anche dalle problematiche linguistiche riscontrate e dalle difficoltà ad adeguarsi alle diverse abitudini alimentari.

La maggior parte degli assistenti lavora oltre le 20 ore a settimana, nel 37% dei casi si superano le 30 ore settimanali.

L'orario di lavoro "full time" comporta un notevole costo per la famiglia, superiore al 30% del reddito familiare mensile per il 48% delle famiglie. Inoltre nel 67% dei casi si rileva la presenza di spese aggiuntive oltre al compenso, come vitto/alloggio o nuove utenze di casa (internet).

Solo il 27% delle famiglie riceve un sostegno economico pubblico, che copre in media il 23% delle spese totali.

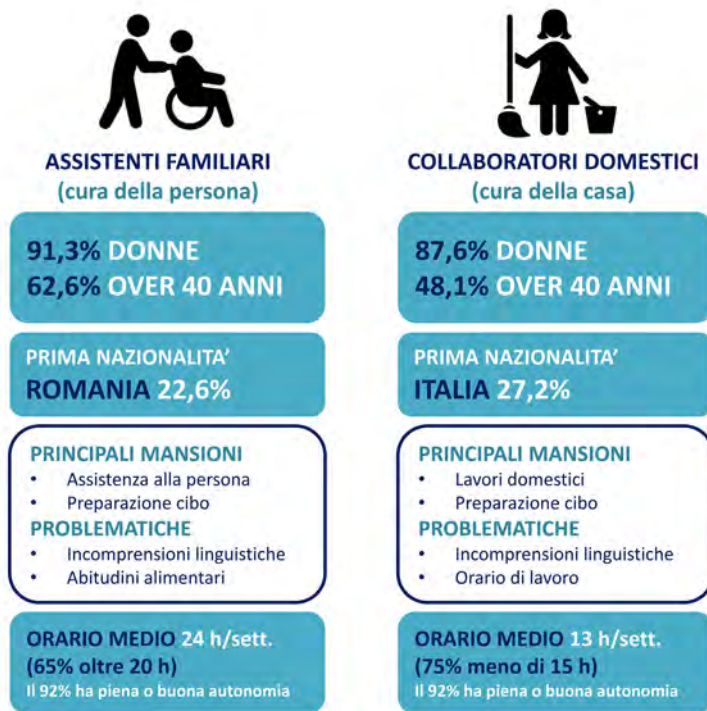
I collaboratori domestici sono nella maggior parte donne "giovani"; il 52% ha meno di 40 anni. Minore rispetto agli assistenti familiari la presenza straniera (73% dei casi), le prime

due nazionalità sono italiana (26,9%) e filippina (20,5%). Le mansioni di questi lavoratori riguardano i lavori domestici e la preparazione di cibi. Tra i problemi segnalati dalle famiglie le incomprensioni linguistiche e la gestione dell'orario di lavoro e dei riposi settimanali. Mediamente questi lavoratori lavorano 13 ore a settimana, il 75% meno di 15 ore, si tratta quindi di un lavoro "part-time" nella maggior parte dei casi.

La maggior parte delle famiglie spende meno del 30% del loro reddito mensile e solo nel 39% dei casi si aggiungono altre spese, che si riducono a spese di trasporto o nuove utenze di casa.

La particolarità del lavoro non dà diritto a sostegni economici da parte dello Stato o degli Enti locali, mentre l'unico appoggio segnalato dalle famiglie è la possibilità di scaricare il costo nella dichiarazione dei redditi (71%).

Box 1. Confronto assistenti familiari / collaboratori domestici



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Come emerso dall'indagine a campione, il costo per la famiglia del lavoratore domestico incide in maniera significativa sul bilancio familiare. Il box 2 riporta in maniera sintetica la simulazione dei costi complessivi sostenuti da una famiglia per tipologia di lavoratore domestico (ipotizzando sempre un contratto a tempo indeterminato con i minimi retributivi 2017).

Per quanto riguarda i lavoratori a ore senza convivenza, ipotizzando 5 ore di lavoro a settimana, il costo annuale effettivamente sostenuto dalla famiglia varia tra 1.649,28 euro (livello A - Collaboratore con meno di 12 mesi di esperienza) e 2.751,12 euro (livello DS - Assistente a non autosufficienti - formato).

Tra i lavoratori con convivenza, ipotizzando un rapporto di lavoro di 54 ore settimanali, il costo complessivo va da un minimo di 11.407,08 euro (livello A - Collaboratore con meno di 12 mesi di esperienza) ad un massimo di 21.842,52 euro (livello DS - Assistenza notturna a non autosufficienti - formato).

Per quanto riguarda l'assistenza notturna, nell'ipotesi di 40 ore settimanali il costo annuo effettivo varia tra 15.798,84 euro (livello BS - Assistenza notturna ad autosufficienti) e 21.274,68 euro (livello DS - Assistenza notturna a non autosufficienti – formato).

Per i contratti con convivenza part time, si va da 9.437,28 euro annui per il livello B (Collaboratrice polifunzionale) a 10.706,88 euro del livello C (Cuoco).

Infine, vengono riportate, per ogni tipologia contrattuale, le proiezioni dell'importo massimo deducibile che si può chiedere in sede di dichiarazione dei redditi indipendentemente dal numero dei dipendenti, in base al primo scaglione di reddito.

Box 2. Proiezione costo annuale colf/badanti per tipologia di lavoro e livello contrattuale (Tempo Indeterminato - min. retr. 2017)

Contratto di lavoro domestico per 54 ore settimanali con convivenza CCNL, articolo 15, 1° comma - (orario fino a 54 ore) - Tabella A – Elaborazioni DOMINA				
LIVELLO	ORARIO SETTIMANALE	COSTO MENSILE*	COSTO ANNUALE*	IMPORTO ANNUALE DEDUCIBILE
A	54,00	950,59	11.407,08	356,36
AS	54,00	1.082,85	12.994,20	356,36
B	54,00	1.148,98	13.787,76	356,36
BS	54,00	1.215,10	14.581,20	356,36
C	54,00	1.281,25	15.375,00	356,36
CS	54,00	1.347,37	16.168,44	356,36
D	54,00	1.741,31	20.895,72	356,36
DS	54,00	1.820,21	21.842,52	356,36

*La proiezione costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro e indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

Contratto di lavoro domestico per 25 ore settimanali con convivenza part-time CCNL, articolo 15, 2° comma (orario fino a 30 ore) - Tabella B – Elaborazioni DOMINA				
LIVELLO	ORARIO SETTIMANALE	COSTO MENSILE*	COSTO ANNUALE*	IMPORTO ANNUALE DEDUCIBILE
B	25,00	786,44	9.437,28	233,22
BS	25,00	819,51	9.834,12	233,22
C	25,00	892,24	10.706,88	233,22

* La proiezione costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro e indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

**Contratto di lavoro domestico per 5 ore settimanali senza convivenza
CCNL, articolo 15, 1° comma (orario inferiore a 24 ore) - Tabella C –
Elaborazioni DOMINA**

LIVELLO	ORARIO SETTIMANALE	COSTO MENSILE*	COSTO ANNUALE*	IMPORTO ANNUALE DEDUCIBILE
A	5,00	137,44	1.649,28	63,40
AS	5,00	158,12	1.897,44	63,40
B	5,00	166,22	1.994,40	63,40
BS	5,00	174,76	2.097,12	63,40
C	5,00	183,34	2.200,08	63,40
CS	5,00	191,91	2.302,92	63,40
D	5,00	220,69	2.648,28	71,15
DS	5,00	229,26	2.751,12	71,15

* La proiezione costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro.

**Contratto di lavoro domestico per 40 ore settimanali con mansioni di
discontinue prestazioni notturne
CCNL, articolo 11 (orario 20,00 - 08,00)- Tabella D - Elaborazioni DOMINA**

LIVELLO	ORARIO SETTIMANALE	COSTO MENSILE*	COSTO ANNUALE*	IMPORTO ANNUALE DEDUCIBILE
BS	40,00	1.316,57	15.798,84	356,36
CS	40,00	1.468,67	17.624,04	356,36
DS	40,00	1.772,89	21.274,68	356,36

* La proiezione costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro e indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

**Contratto di lavoro domestico per presenza notturna
CCNL, articolo 12 (orario 21,00 - 08,00 - livello unico) - Tabella E – Elaborazioni
DOMINA**

LIVELLO	ORARIO SETTIMANALE	COSTO MENSILE*	COSTO ANNUALE*	IMPORTO ANNUALE DEDUCIBILE
----------------	-------------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------------------

PN	40,00	939,64	11.275,68	356,36
----	-------	--------	-----------	--------

* La proiezione costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro e indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

**Contratto di lavoro domestico per assistenza in giornate di riposo del
primo lavoratore -
CCNL, articolo 15, 9° comma (orario inferiore a 24 ore) - Tabella G –
Elaborazioni DOMINA**

LIVELLO	ORARIO SETTIMANALE	COSTO MENSILE*	COSTO ANNUALE*	IMPORTO ANNUALE DEDUCIBILE
----------------	-------------------------------	---------------------------	---------------------------	---------------------------------------

CSC	12,00	491,37	5.896,44	152,13
-----	-------	--------	----------	--------

DSC	12,00	587,68	7.052,16	170,79
-----	-------	--------	----------	--------

* La proiezione costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro e indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

Le esigenze primarie della famiglia datore di lavoro domestico

Infine, è stato chiesto alle famiglie datore di lavoro di esprimere le proprie necessità e istanze, con particolare attenzione verso le richieste avanzate nei confronti delle associazioni intermedie e delle istituzioni.

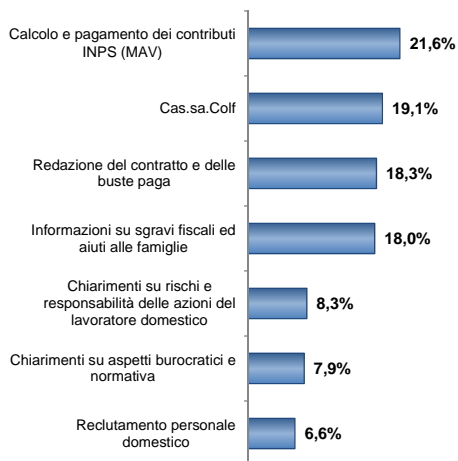
Questo consente da un lato di delineare alcuni scenari che potranno realizzarsi nei prossimi anni, mentre dall'altro lato rappresenta un interessante stimolo per le istituzioni con l'obiettivo di andare incontro alle esigenze concrete delle famiglie.

Le famiglie, che si ritengono poco esperte nel ruolo di datori di lavoro, chiedono un intervento maggiore sul piano dell'informazione, ossia, maggiori indicazioni per il calcolo e il pagamento dei contributi Inps e per la gestione della Cas.sa.Colf. E' altresì richiesta assistenza maggiore da parte delle associazioni datoriali in occasione della redazione del contratto e delle buste paga, nonché informazioni sugli sgravi fiscali e sovvenzioni pubbliche/privati.

Le famiglie chiedono alle associazioni di categoria anche un'azione sindacale più incisiva, in particolare per la promozione delle politiche fiscali e per gli aiuti alle famiglie. In molti riscontrano altresì la necessità di promuovere corsi formativi rivolti ai lavoratori domestici, o la promozione di miglioramenti al CCNL.

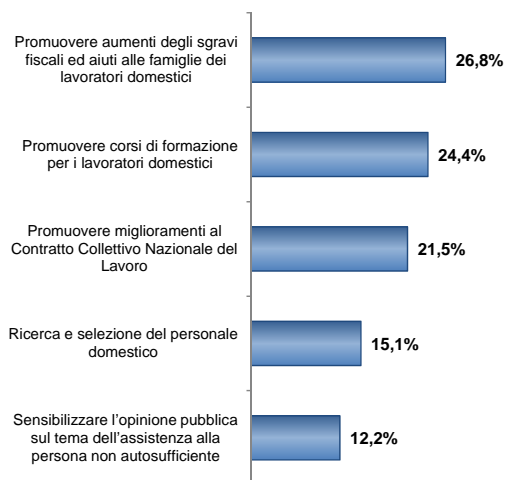
In sostanza, le risposte delle famiglie evidenziano la doppia necessità dei datori di lavoro domestico: servizi e rappresentatività, portando le istanze quotidiane a livello istituzionale, con l'obiettivo di ridurre gli oneri del welfare per le famiglie.

Fig 18. Ambiti in cui le famiglie datori di lavoro hanno bisogno di essere informate



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Fig 19. Azioni che un'Associazione di categoria di datori di lavoro deve sostenere



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su Indagine Famiglie datori di lavoro

Conclusioni

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

Abbiamo imparato a conoscere la figura della "donna di servizio" tramite i racconti, la storiografia, le leggende e l'arte di ogni secolo. È evidente come, negli ultimi anni, la professione di lavoratore domestico e di datore di lavoro abbiano cambiato decisamente immagine e ruoli. Oggi il lavoro domestico è diventato una vera e propria necessità su cui molte famiglie fanno affidamento, rappresentando, in alcuni casi, la sola opportunità di assistenza alla persona. Il lavoratore domestico, rispetto ad un passato non tanto remoto, può fare affidamento alle tutele e garanzie proprie di ciascuna categoria, anche con il supporto delle azioni sindacali.

Ma oggi, quanto costa il lavoro domestico alla famiglia? L'incidenza sul bilancio familiare, come rilevato nella ricerca, non è di poco conto. L'assunzione di un lavoratore domestico incide, mediamente, tra il 10 ed il 30% sulle finanze familiari; in casi estremi - anziano con pensione sociale - può arrivare ad incidere fino al 100%, comportando un impoverimento economico e sociale.

Secondo recenti dati Istat, la povertà assoluta coinvolge in Italia il 6,1% delle famiglie residenti (4 milioni 598 mila individui) e il 10,4% è relativamente povero (2 milioni 678 mila). Le risorse (stipendi, pensioni, risparmi, etc.) su cui fare affidamento non sono infinite e gli aiuti istituzionali nel settore dei servizi alla famiglia sembrano latitare: sono difficili da richiedere, lenti da riscuotere e non coprono neanche la metà delle spese.

Per contenere i costi di assistenza, le famiglie provano a tagliare le spese familiari e personali, agendo su due fronti principali per il nostro settore: da un lato cercano di contenere le spese evitando la regolarizzazione dei lavoratori domestici e dall'altro tagliano la spesa privata per la sanità.

Il lavoro sommerso e l'evasione contributiva che ne consegue, è una delle problematiche più diffuse nel settore domestico. La stima secondo cui il tax gap più alto in Italia, circa il 30%, si registri proprio nei servizi alla famiglia, ne è una conferma. Ulteriore dimostrazione di questa tendenza è la diminuzione dei lavoratori domestici registrati all'INPS: dopo un periodo di crescita costante il numero dei collaboratori assunti per attività di cura e assistenza ha registrato, tra il 2013 e il 2015, una flessione del 12,7%, nonostante la domanda, o meglio il bisogno, non accenni a diminuire.

L'altro fronte, decisamente inaspettato, che stiamo scoprendo negli ultimi anni è il taglio della spesa privata per la sanità. Il primo segno di questa tendenza è stato rilevato dal rapporto del Censis "Welfare, Italia. Laboratorio per le nuove politiche sociali", secondo cui, nel 2013, la spesa sanitaria privata ha registrato un -5,7% (scendendo a 26,9 miliardi di Euro), il valore pro-capite si è ridotto da 491 a 458 Euro all'anno, e le famiglie italiane hanno rinunciato complessivamente a 6,9 milioni di prestazioni mediche private. A questo si aggiungono i dati Istat secondo cui sono ben 316.402, i nuclei familiari impoveritisi per spese sanitarie sostenute privatamente. Non è difficile immaginare come una famiglia, nel pieno della sua dignità, che arrivi a tagliare la spesa per la propria salute, avanti alla necessità di rispondere ad un bisogno come l'assistenza ad un proprio caro, non regolarizzi il lavoratore domestico chiamato ad aiutarla. Dalla privazione di beni per la propria salute, al risparmio economico sul lavoro domestico (lavoro nero e lavoro grigio), il passo è breve. Il ricorso alla figura dell'assistente familiare per un proprio caro, si ricollega ad un generale disinvestimento nella spesa pubblica che è ricaduta sulle spalle del cittadino e della famiglia, con effetti preoccupanti. Senza un intervento pubblico immediato, assisteremo al progressivo cedimento del welfare privato familiare, con scenari allarmanti. È già in atto un'inversione di tendenza rispetto ad un fenomeno consolidato per cui le risorse familiari hanno bilanciato per anni la riduzione dell'offerta del welfare pubblico.

Non dimentichiamo che in Italia la famiglia ha un ruolo rilevante in ambito sociale, economico e produttivo. Le sue funzioni non vengono però riconosciute a tutti i livelli. Serve un cambiamento decisivo degli atteggiamenti dello Stato nei confronti di una delle "conformazioni aziendali" tra le più produttive del panorama economico italiano. Dopo aver superato la crisi di questi ultimi anni, le famiglie si trovano oggi, per l'ennesima volta, a supplire alle carenze dello Stato, assistendo a casa bambini o anziani, bisognosi di cura. Se non riusciamo a ripristinare il sistema sanitario e di assistenza di un tempo, dobbiamo urgentemente intervenire sulle politiche di defiscalizzazione del lavoro domestico. Anche se questa risulta essere la battaglia delle battaglie degli operatori del settore, non è a mio avviso la soluzione ai costi del lavoro domestico.

I "bonus" e gli interventi "una tantum" non sono sufficienti. La pensione di invalidità con l'indennità di accompagnamento non sono sufficienti per garantire il minimo retributivo di un assistente a persona non autosufficiente. Il costo di un asilo nido può mettere in discussione l'opportunità di rientrare al lavoro della lavoratrice madre.

Lo Stato deve investire sul welfare familiare per consentire alle famiglie di allontanarsi da una posizione di rassegnazione e dalla condizione di deprivazione che sta intaccando anche gli emolumenti del nucleo familiare stesso. I datori di lavoro domestico sono a loro volta lavoratori aventi diritto a tredicesima, TFR e retribuzione mensile. La tredicesima è una gratifica che è stata introdotta per garantire ai lavoratori, in un particolare periodo dell'anno, una maggiore disponibilità economica. Sempre più spesso però le famiglie si privano di questa mensilità aggiuntiva per versare la tredicesima al proprio lavoratore domestico. Allo stesso modo il TFR, una delle voci della cosiddetta previdenza obbligatoria con lo scopo di risparmiare per affrontare la vita senza il lavoro, viene impiegato per retribuire i lavoratori domestici, che a loro volta ne hanno diritto.

È chiaro che un intervento mirato per alleggerire il carico delle famiglie è d'obbligo poiché negli anni a venire, come analizzato nei precedenti Dossier DOMINA, l'incremento della domanda di assistenza continuerà a ritmi serrati, e le famiglie non potranno mantenere una politica di privazione delle risorse utili al proseguimento della vita familiare. La soluzione va ricercata nell'analisi delle variabili in gioco. Una prima riflessione deve essere fatta sul datore di lavoro domestico, figura atipica che, in quanto tale, non può essere trattata alla stregua di un imprenditore qualunque, giacché non trae profitto dalle ore di lavoro svolte dai propri lavoratori, ma eroga uno stipendio per supplire ad un inadempimento dello Stato.

Le istituzioni dovrebbero intraprendere, oltre che una politica di defiscalizzazione del lavoro domestico, un sistema di incentivi fiscali. Volendo assumere una prospettiva più ampia sulla famiglia, notiamo che i nostri datori di lavoro domestico, nel pieno delle loro funzioni, ricoprono contemporaneamente anche il ruolo di lavoratori presso aziende pubbliche o private. Considerato che per le aziende, quindi non per la famiglia, il lucro è l'obiettivo finale dell'attività, sarebbe opportuno individuare politiche di defiscalizzazione aziendale, volte al sostegno del lavoro domestico. Potrebbe pertanto risultare interessante per le aziende offrire l'opportunità di erogare benefit esentasse ai propri dipendenti, che sono a loro volta datori di lavoro domestico, al fine di poter sostenere almeno il costo della retribuzione mensile della badante assunta per aver cura di un familiare. L'iniziativa, oltre a portare benefici fiscali alle aziende, come già accade per il benefit "asilo nido" fruibile dai dipendenti, potrebbe rappresentare un sostegno al reddito dei datori di lavoro domestico arginando le privazioni personali, oltre a favorire l'emersione del lavoro nero.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Ricerca DOMINA

Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

realizzata dalla Fondazione Leone Moressa

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

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Dossier 3

L'impatto socio economico del lavoro domestico sulla famiglia



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

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

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

SEDE NAZIONALE

Viale Pasteur n. 77 – 00144 Roma

TEL. 06 50797673

FAX 06 5071124

segreteria@colfdomina.it

www.associazionedomina.it

