

# IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

---



**Vertenze nel lavoro domestico:  
il confine tra legalità e necessità**



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 10

## **Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità**

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](http://www.creativecommons.org)

## INDICE

Presentazione <i>a cura di Lorenzo Gasparini</i>	p.	3
Infografica riassuntiva	p.	5
Introduzione	p.	6
Vertenze sindacali	p.	8
Lavoro irregolare	p.	14
Rapporto di fiducia	p.	20
Particolarità del datore di lavoro domestico	p.	23
Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del Lavoro domestico	p.	27
Dalla cronaca: alcuni esempi di vertenze	p.	30
Conclusioni a cura di Massimo De Luca	p.	36



## Presentazione

*a cura di Lorenzo Gasparini, Segretario Generale DOMINA*



Come abbiamo avuto modo di osservare in questi anni, il settore dei servizi di cura e di assistenza è uno dei pochi comparti che sembra essere immune alla crisi economica e alla disoccupazione.

Lo dimostra il fatto che negli ultimi 10 anni il numero complessivo dei lavoratori domestici è cresciuto del 42%, anche a causa dell'invecchiamento demografico e dei continui tagli per l'assistenza sociale e sanitaria che hanno imposto modelli di ospedalizzazione a domicilio, decentrando cura e costi dallo Stato ai cittadini. Le famiglie come sappiamo, per svolgere il compito di cura, prediligono l'assistente familiare (c.d. badante) alle strutture private, per motivi sia affettivi che economici. Il modello italiano di cura per eccellenza è quello che vede anziani o ammalati in casa circondati dagli affetti di sempre, e per l'effetto, tale scelta porta con sé il delinearsi di un impegno ben preciso da parte della famiglia: l'incarico di datore di lavoro domestico.

Diventare datore di lavoro comporta diritti e doveri che le famiglie spesso faticano a cogliere a pieno. Passare dalla tipica stretta di mano con la signora della porta accanto che aiutava in casa, alla firma del contratto con un lavoratore, non è così immediato.

Come constatato nei precedenti dossier della Ricerca, le famiglie oggi rappresentano l'elemento centrale del welfare: consentono allo stato di risparmiare i costi di gestione di strutture per l'assistenza e danno lavoro al 3,5% degli occupati in Italia spendendo circa 7 miliardi di euro l'anno. Possiamo dunque affermare che l'"azienda famiglia" è il vero ammortizzatore sociale del XXI secolo. Il peso economico rivestito nel lavoro di cura però, non è seguito dalla piena consapevolezza della famiglia del proprio incarico. La mancanza di consapevolezza dei propri compiti in qualità di datori spesso costa cara alle stesse che, sempre più spesso, si trovano a dover fare i conti con la giustizia a seguito di una vertenza del lavoratore domestico.

Nel percorso di Ricerca sul "Valore del Lavoro Domestico" non poteva mancare un approfondimento proprio sulla vertenza sindacale che, ad oggi, rappresenta l'insidia maggiore del settore. L'argomento ha richiesto una riflessione approfondita sulle tematiche direttamente connesse (il lavoro nero, il rapporto fiduciario, l'atipicità del datore di lavoro),

un'analisi delle cause scatenanti, uno studio della casistica in materia e la predisposizione di un prontuario generale di consigli e accortezze che le famiglie possono adottare; prime tra tutte il rispetto della legislazione vigente, l'applicazione del C.C.N.L. di categoria e la presa di coscienza del proprio ruolo in qualità di datore di lavoro nella sua pienezza.

La presenza radicata sul territorio di DOMINA ha permesso di entrare in contatto diretto coi cittadini offrendoci la possibilità di rilevare come i nostri Soci, sia l'assistito che i familiari, abbiano difficoltà a percepirsi come datori di lavoro. Questa difficoltà di accettazione del ruolo continua ad alimentare il fenomeno del "*fai da te*": le famiglie tendono a non contrattualizzare i rapporti di lavoro oppure a trattarli con "ufficiosità". In entrambi i casi la vertenza è sempre dietro l'angolo. Nel primo caso, l'assenza della dichiarazione di inizio del rapporto di lavoro all'INPS, ci porta immediatamente in quello che viene definito "*lavoro in nero*". Nel secondo caso invece abbiamo rapporti di lavoro regolari che vengono però gestiti con leggerezza o con dinamiche poco chiare, cosiddetto "lavoro grigio". Dallo studio della tematica è emersa la tendenza delle famiglie a gestire con leggerezza il rapporto di lavoro domestico, giacché, in molti casi è credenza diffusa che gli oneri del datore si concludano con la sottoscrizione contratto e la denuncia del rapporto di lavoro all'INPS. In realtà, questo è solo l'inizio. Il lavoro domestico è un lavoro come gli altri e, in quanto tale, richiede una gestione accurata: bisogna tener nota delle ore lavorate e dei giorni di malattia, le ferie e i permessi devono essere concordati per iscritto, le buste paga devono essere consegnate a fine mese e controfirmate dal lavoratore domestico, e altro. Questa documentazione, tipica dei rapporti di lavoro, è vista come innaturale dalle famiglie datori di lavoro domestico. L'informalità data dal luogo di lavoro, ovvero la casa, tende ad estendere la percezione di informalità al ruolo ricoperto e a tutta la gestione del rapporto con colf, badanti e baby-sitter. Improvvisarsi datori di lavoro a seguito di un'esigenza di assistenza non deve comportare anche un'improvvisazione nella gestione del lavoratore. Proprio l'atipicità dell'ambiente di lavoro richiede anche maggiori cautele e il "*fai da te*" porta quasi sempre dalla stretta di mano al tribunale. Il fenomeno delle vertenze sindacali ai danni della famiglia, come vedremo nell'analisi del dossier, è molto diffuso nel settore domestico. Nonostante la percentuale di casi sia in crescita però, questo aspetto è ancora preso sottogamba dai datori che basano il rapporto di lavoro sulla sola parola data. Il rapporto fiduciario, elemento fondamentale nel lavoro domestico, non può essere fondato solo sulla parola. Come ben sappiamo "*verba volant, scripta manent*", quindi, per tutelarsi e mettersi al riparo dall'insidia della vertenza è necessario espletare tutte le tradizionali funzioni di un datore di lavoro.



DOSSIER 10

## Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità

Aumenta il rischio vertenze nel lavoro domestico



L'8,3% delle famiglie italiane ha almeno un collaboratore domestico

Lavoro nero in crescita: tasso di irregolarità al 58,3%

Per il 53,7% dei datori di lavoro il rapporto si basa sulla fiducia

### ISPETTORATO DEL LAVORO

Minore ricorso  
al tribunale,  
ma aumento  
accordi  
informali

Nel 2017, su  
1.068 pratiche  
aperte dall'INL  
il 54,2% è  
risultato  
irregolare

### Cause primarie delle vertenze

Lavoro nero  
Art 13 CCNL



Sotto-  
inquadramento  
Art 10 CCNL



Straordinari,  
ferie, riposi  
Art 14, 16, 17,  
18 CCNL



Contributi  
non versati  
INPS



### Come prevenire una vertenza

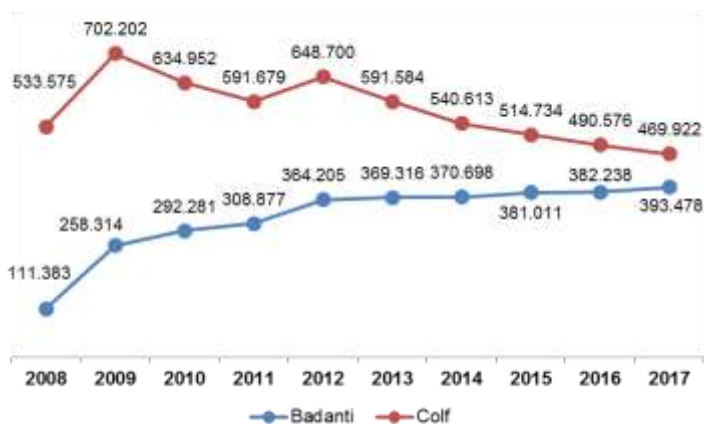
1. **Chiarezza e trasparenza** in fase di colloquio
2. **Dichiarare** all'INPS l'inizio rapporto di lavoro e **sottoscrivere** il contratto di lavoro
3. **Redigere** la busta paga e **pagare** con bonifico
4. **Versare** i contributi INPS e Cassacolf
5. **Conservare** tutta la documentazione

Dati Istat, Censis, INL

## Introduzione

Secondo i dati INPS, i lavoratori domestici in Italia nel 2017 erano 864.526, in lieve calo rispetto all'anno precedente (-1,0%) e in progressiva diminuzione dal 2012 (-14,7%), anno in cui si è verificata l'ultima sanatoria 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). La tendenza dal 2008 al 2017 illustra chiaramente come i numeri delle badanti stiano seguendo un andamento costante e positivo, mentre l'andamento delle colf ha risentito maggiormente dei provvedimenti amministrativi di regolarizzazione (2009 e 2012). Dal 2012 le colf stanno diminuendo anche a causa della crisi economica, mentre le badanti sono in costante crescita a causa dell'invecchiamento della popolazione e dell'ingresso di molte donne nel mercato del lavoro. Si tratta di un fenomeno cresciuto enormemente nell'ultimo decennio, da un lato per far fronte ad una generalizzata diminuzione dell'erogazione dei servizi alla famiglia da parte delle istituzioni pubbliche e dall'altro lato grazie all'offerta di forza lavoro, soprattutto donne dell'Est Europa.

### Serie storica badanti e colf



*Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS*

A questi lavoratori domestici bisogna aggiungere gli "irregolari": secondo i dati Istat, il tasso di irregolarità degli occupati nel lavoro domestico è del 58,3%, nettamente superiore rispetto alla media di tutte le attività economiche, in cui il tasso di irregolarità è del 13,5%.

Questi lavoratori generano un contributo notevole all'economia: sono pari a 7 miliardi i soldi spesi dalle famiglie per i lavoratori domestici regolarmente assunti. A questa somma andrebbero aggiunti anche i costi per i lavoratori non in regola (naturalmente solo la retribuzione) che, come abbiamo visto, rappresentano circa il 60% del totale.

### Lavoratori domestici in Italia, anno 2017

Tipologia	Numero lavoratori	Distr. %	Variazione 2012-17	Variazione 2016-17
Badanti	393.478	45,5%	+8,0%	+2,9%
Colf	469.922	54,4%	-27,6%	-4,2%
<b>TOTALE<sup>1</sup></b>	<b>864.526</b>	<b>100,0%</b>	<b>-14,7%</b>	<b>-1,0%</b>

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS e Istat

L'aumento dei lavoratori domestici ha portato negli ultimi anni anche un aumento delle vertenze sindacali: secondo le analisi di Domina - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico si registra un aumento pari al 3-5% ogni anno, con una crescita complessiva nel decennio, compresa tra 30 e 50%. Il dato potrebbe essere sottostimato visto che in molti casi la vertenza si risolve tra le mura domestiche.

---

<sup>1</sup> Nel totale sono inclusi 1.126 lavoratori domestici non ripartibili

## Vertenze sindacali

Ma cosa si intende per vertenza sindacale o vertenza di lavoro? È un contrasto che si crea tra Datore di lavoro e Lavoratore quando non vengono rispettati i termini del CCNL dei lavoratori. Rappresenta la prima fase di una causa di lavoro e ha la funzione di evitare che la discussione tra le due parti si sposti in Tribunale.

Il lavoratore fa causa quando non gli vengono riconosciuti i suoi diritti: dal non pagamento degli stipendi, al non riconoscimento di ferie o ore di straordinario. Ma pagare il dovuto attraverso regolare busta paga a volte non basta. Spesso le famiglie datori di lavoro non stipulano un contratto che precisa bene i diritti ed i doveri del lavoratore, ovvero mansioni, le ferie (es. cosa succede in caso di malattia), elementi essenziali che diventano a rischio di fraintendimenti successivi. Le statistiche dimostrano che, qual ora si arrivi alla causa di lavoro, questa si conclude a favore del lavoratore che ha denunciato il torto, ed i costi in termini economici ricadono per lo più sulle famiglie datori di lavoro.

La principale fonte da cui sono stati elaborati i dati di questo Dossier sono gli archivi statistici dell'Ispettorato del Lavoro, che tra le sue pubblicazioni conta i Rapporti annuali sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale.

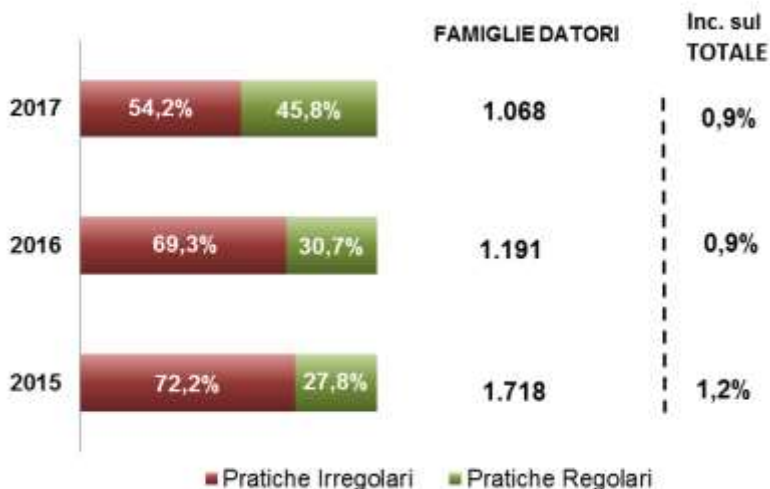
Tali Rapporti forniscono la rappresentazione dei risultati della vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale effettuata da parte del personale ispettivo proveniente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dall'INPS e dall'INAIL, tra cui ispettori del lavoro, ispettori tecnici e militari dell'Arma in forza presso il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro, i Gruppi Carabinieri ed i Nuclei Ispettorato del Lavoro.

I report annuali evidenziano un numero di aziende monitorate (in lieve calo nel corso degli anni), rilevando tassi di irregolarità, numero di aziende irregolari e di lavoratori irregolari, lavoratori in nero, il recupero di contributi e premi evasi, ecc.. Sottolinea inoltre il contrasto degli illeciti sostanziali più rilevanti, tra cui la non corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, infrazioni nell'orario di lavoro, violazioni penali o sulla sicurezza, ecc..

La rappresentazione di tali dati nei Rapporti è suddivisa nei diversi settori merceologici in quattro aggregazioni di categoria, ovvero Agricoltura, Industria, Edilizia e Terziario, a loro volta suddivisi in micro-categorie di settore.

È solamente a partire dal Rapporto del 2015 che la categoria del lavoro domestico è messa in evidenza e individuata come una categoria a sé del Terziario, corrispondente al Codice Ateco "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”,* che d’ora in avanti in questo Dossier sarà più brevemente chiamato *Famiglie Datori di Lavoro* o semplicemente indicato con la lettera “T”. Prima del 2015, questa categoria non era riconducibile a dei dati specifici, perciò le serie storiche riproposte di seguito metteranno in evidenza i numeri risultati dalla vigilanza dell’Ispettorato degli ultimi tre anni.



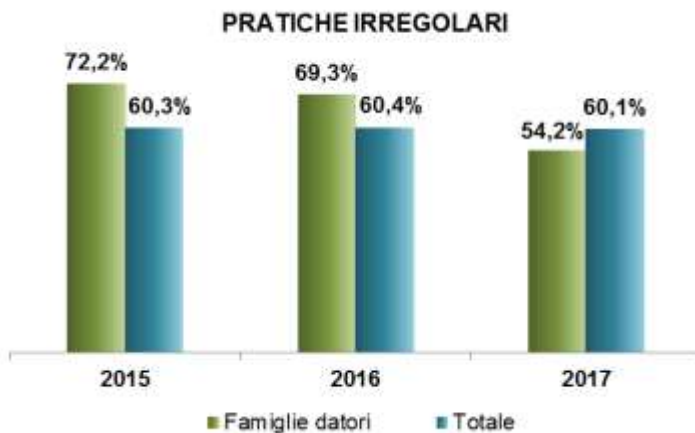
*Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso - INL*

L’analisi dei risultati degli accertamenti offre una panoramica dell’andamento di regolamentazione e irregolarità nel lavoro domestico, tra cui, ad esempio, le pratiche regolari e non nel settore Famiglie datori di Lavoro.

Il totale delle pratiche ispettive “T” lavorate dal 2015 al 2017 è diminuito, con un’incidenza esigua nell’insieme delle pratiche di tutti gli altri settori merceologici. Con esse ha avuto una tendenza al ribasso anche la percentuale di accertamenti irregolari: complessivamente, il 72,2% di pratiche delle Famiglie Datori sono state confermate irregolari nel 2015, il 69,3% nel 2016 e 54,2% nel 2017.

È interessante notare come la diminuzione della percentuale di accertamenti irregolari delle Famiglie Datori di Lavoro sia in contrasto con l'orientamento generale complessivo, che invece tende a rimanere costante (60,3% nel 2015, 60,4% e 60,1% nel 2017).

Si assiste perciò ad un trend opposto confrontando i dati del 2015 e 2017, dove la situazione appare del tutto capovolta, possibile segno di una tendenza delle Famiglie alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro e ad una almeno parziale diminuzione dell'economia sommersa.



*Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso - INL*

Il fenomeno delle vertenze è un tema delicato che incide sulle famiglie in termini sociali ed economici. Diventa quindi importante analizzare al di là dei dati, anche il "sentore" di chi quotidianamente si confronta con lavoratori e famiglie datori di lavoro. Per questo abbiamo chiesto un quadro sulla situazione delle vertenze in Italia a **Rosetta Raso – Fisecat CISL Nazionale**. Di seguito viene riportato in modo integrale il suo contributo.

*"Come sappiamo le vertenze di lavoro hanno l'obiettivo fondamentale di ripristinare l'equilibrio economico di un rapporto di lavoro ormai incrinato tra il datore di lavoro e il lavoratore. Il sindacato dei lavoratori svolge questo ruolo di tutela individuale oltre che collettivo fondamentale e necessario nel mondo del lavoro, con l'obiettivo di dare garanzie ai lavoratori che non conoscono i propri diritti o che non hanno le possibilità di farli valere.*

**Il tema delle vertenze si complica ancor di più quando viene calato nel settore del lavoro domestico** soprattutto in costanza di rapporto di lavoro.

Le questioni che incidono in questo settore sono:

1. La specificità del rapporto di lavoro domestico;
2. L'assenza di una cultura datoriale da parte delle famiglie;
3. La mancanza di informazioni fra i lavoratori del settore domestico;
4. Il riconoscimento professionale del lavoratore.

Un dato sociale importante, da considerare insieme a questi punti, è che i rapporti di lavoro irregolari in Italia sono stimati in più di un milione.

Questo ci dà un'idea del background di partenza delle vertenze nel settore del lavoro domestico. I numeri diventano ancor più importanti e significativi se letti all'interno del panorama nazionale del lavoro irregolare in generale. Inoltre, anche se il rapporto di lavoro è dichiarato all'INPS, **l'assenza della cultura datoriale nelle famiglie non aiuta nella gestione del rapporto di lavoro regolare**. Infatti, la famiglia tende a concentrarsi sulle difficoltà nella gestione di situazioni critiche e sugli eventi che deve affrontare. Ovviamente questo potrebbe essere dovuto ad una mancanza di volontà di alcuni ma anche ad un retaggio culturale tutto italiano che vede il lavoro domestico come un aiuto o un sostegno esterno più che una vera professione. Lo stesso vale per i nostri lavoratori, i quali, in gran parte dei casi, si improvvisano a lavorare nel settore per difficoltà sociali ed economiche in quanto provenienti da altri paesi dove svolgevano altre attività lavorative e non conoscendo la lingua italiana non sanno e non si informano sulle questioni importanti che li riguardano, sapendo che per lo più sono donne ed immigrate. Infine, ampliando lo sguardo sull'attuale situazione sociale nazionale, un ulteriore elemento da prendere in esame, è la crisi economica che hanno vissuto le famiglie in questi anni. **Un gran numero di datori di lavoro domestico è pensionato e non è in grado di coprire interamente i costi del lavoro di cura e di assistenza**. In molti casi gli stessi datori di lavoro rinunciano alle spese personali e, ancora più grave, a quelle sanitarie.

In questa cornice si sviluppa il ruolo di sindacato dei lavoratori che rappresentano il primo riferimento dei lavoratori per il controllo della retribuzione e della correttezza del rapporto di lavoro nel rispetto del contratto collettivo di lavoro e delle leggi vigenti in materia di rapporto di lavoro domestico. Il sindacato, rispetto alle richieste di informazioni da parte dei lavoratori sulla verifica della corretta corresponsione della retribuzione mensile, esercita attraverso gli uffici vertenze sindacali e con tutti gli strumenti a disposizione, un ruolo di tutela individuale per tutte le spettanze dovute dalle differenze retributive, alle ferie, ai permessi, alla malattia e tutti gli altri istituti contrattuali previsti a cominciare dalla verifica del rapporto di lavoro se convivente e non. Il ruolo di rappresentanza collettivo e di assistenza individuale dei lavoratori da parte del sindacato viene svolto con una rete di attività e di azioni supportata dagli sportelli

lavoro, uffici vertenze, sportelli di accoglienza e di informazione dove possono ricevere le necessarie e conseguenti tutele nel caso di mancata applicazione del contratto collettivo di lavoro.

Nel caso di riscontro di non applicazione del contratto e delle norme vigenti, viene avviato l'iter per il riconoscimento di quanto maturato e non riscosso da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro. Il procedimento ha sempre una prima fase che prevede il tentativo di una composizione bonaria al fine di trovare una conciliazione all'emersione della controversia che trova in via generale una buona percentuale di esito positivo con l'intento di evitare spesso le lungaggini di un possibile ricorso al Giudice del Lavoro. Assistere coloro che hanno subito un diritto violato è uno dei primi compiti che il sindacato deve attivare in quanto nella giusta e corretta azione di rivendicazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici agisce sempre nel pieno rispetto del contratto e della normativa di legge. Nel ribadire il ruolo primario del sindacato nella tutela individuale dei diritti dei lavoratori, riteniamo indispensabile per sostenere concretamente il settore del lavoro domestico che il Governo nazionale, le regioni, gli enti locali prevedano sostegni economici alle famiglie che impiegano, per la cura della casa e per l'assistenza dei figli e delle persone anziane spesso non autosufficienti, lavoratori e lavoratrici che rappresentano una specificità nel settore sociale italiano in quanto sono donne e spesso immigrate. **Per poter garantire la dignità del lavoro e dei lavoratori è necessario oltre che indispensabile sostenere le famiglie che devono ricorrere all'aiuto in casa di personale esterno come colf ed assistenti familiari.**

La corretta applicazione dei livelli di inquadramento rispetto alle mansioni svolte e quindi la giusta retribuzione contrattuale da parte dei datori di lavoro sarebbe sicuramente auspicabile per evitare controversie di lavoro e situazioni di conflitto che aumentano il disagio sociale ed economico dei lavoratori ed anche delle famiglie. Auspichiamo allo stesso tempo ad una regolamentazione da parte del **Governo nazionale che preveda benefici fiscali per il lavoro domestico e sostegni specifici nelle situazioni di crisi delle famiglie a fronte di una strutturale carenza di servizi pubblici dedicati.**

Le famiglie italiane composte, da lavoratori dipendenti e pensionati ed in particolare donne, che per conciliare tempi di vita e di lavoro, a fronte di un welfare pubblico quasi inesistente, alla carenza di servizi sociali e di sostegno alle famiglie, sono costrette a farsi carico di costi anche elevati per assumere colf ed assistenti familiari che possano prendersi cura della casa dei figli e degli anziani.

**Servono politiche familiari adeguate alle esigenze di una popolazione che invecchia con assegni di cura come contributo economico per l'assistenza a domicilio della persona anziana non autosufficiente, con bonus per baby-sitting e con la deduzione**

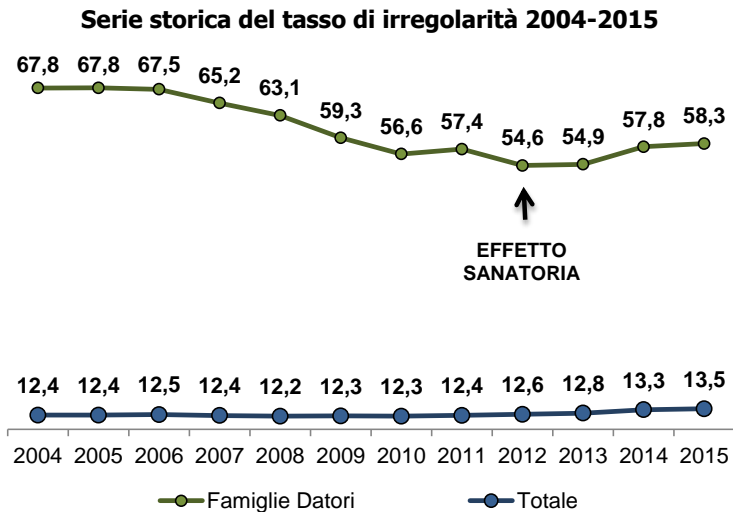


***del costo del lavoro domestico oltre che l'introduzione di maggiori agevolazioni fiscali rispetto ad oggi.***

*Con la messa in atto di strumenti economici di sostegno alle famiglie, il lavoro domestico potrà essere tutelato e garantito nella sua applicazione contrattuale e normativa. La riflessione sul lavoro di cura delle assistenti familiari deve essere fatta tenendo conto che il fenomeno è diventato strutturale per una serie di motivazioni che vanno dall'invecchiamento della popolazione, alla mancanza di servizi socio-sanitari di assistenza al proprio domicilio della persona non autosufficiente o con gravi patologie, alla progressione di carriera delle donne con la necessità di politiche di welfare sufficienti a garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. E di fronte alla crisi economica che ha messo in difficoltà le famiglie italiane che hanno ridotto notevolmente i consumi rinunciando anche a ricevere le necessarie cure mediche che il servizio sanitario pubblico non riesce più a garantire a causa dei tagli ai trasferimenti di risorse destinate al welfare, il lavoro di cura svolto dalle assistenti familiari dovrà uscire da una logica di isolamento del problema dell'assistenza a carico solo delle famiglie che lo vivono ma dovrà avere il riconoscimento di un lavoro dignitoso svolto in un contesto di valorizzazione sociale e culturale della professionalità delle assistenti familiari che dovranno essere sufficientemente formate per superare le situazioni spesso silenti di poche tutele e molta precarietà”*

## Lavoro irregolare

Tra le categorie di illeciti del lavoro irregolare, il lavoro nero è certamente una delle più diffuse. Nella media dei risultati dei Rapporti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito INL) dei tre anni considerati, il lavoro nero costituisce più del 48% delle irregolarità totali. Sebbene il ricorso all'economia sommersa sia una prerogativa dei lavoratori autoctoni<sup>2</sup>, una parte consistente colpisce anche i lavoratori stranieri. Tra i settori più colpiti in termini assoluti dal lavoro nero vi sono l'edilizia, il commercio al dettaglio e all'ingrosso, l'agricoltura ed i servizi di alloggio e ristorazione. Il lavoro di cura e domestico, sebbene non figuri in termini numerici assoluti tra i primi settori, manifesta un'alta concentrazione di lavoro nero. Questa massiccia presenza del lavoro sommerso può per lo più essere ricondotta ad una marcata informatizzazione delle aree di lavoro sopracitate<sup>3</sup>, che risulta in rapporti di lavoro non regolarizzati, situazioni di contrasto tra dipendente e datore di lavoro e mancata tutela di entrambe le parti.

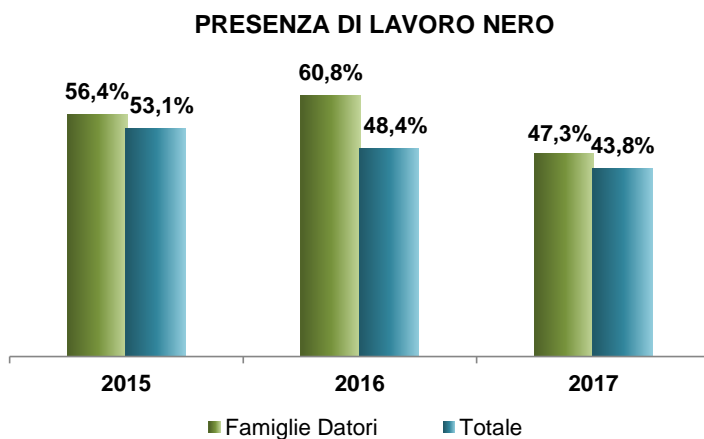


*Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Istat*

<sup>2</sup> F. Perocco, M. Ferrero, 2011, "Razzismo al lavoro. Il sistema della discriminazione sul lavoro, la cornice giuridica e gli strumenti di tutela", FrancoAngeli.

<sup>3</sup> F. Perocco, 2016, Trasformazioni globali e nuove disuguaglianze. Il caso italiano, FrancoAngeli.

Una prima panoramica del fenomeno la fornisce l'Istat attraverso le stime sul lavoro regolare ed irregolare nei conti nazionali basati sul nuovo Sistema Europeo dei Conti (SEC 2010) che consentono di quantificare e analizzare il fenomeno a livello settoriale e territoriale. La divisione settoriale ci consente di individuare anche in questo caso il settore "T" relativo alle famiglie datori di lavoro domestico e di analizzare i dati relativi al tasso di irregolarità<sup>4</sup>. Nel 2004 il tasso di irregolarità nelle famiglie datori di lavoro si avvicinava al 70%; da quel momento ha iniziato a diminuire fino ad arrivare al suo minimo storico nel 2012 (54,6%), risultato ottenuto grazie alla sanatoria. Terminato l'effetto sanatoria e complice la crisi economica ha ripreso a crescere arrivando a toccare il 58% nel 2015 (ultimo dato disponibile). A differenza del lavoro domestico il tasso di regolarità totale non sembra essere influenzato da possibili sanatorie, e risulta più basso delle Famiglie Datori di Lavoro infatti si attesta sempre intorno al 12% (con valore minimo nel 2008). L'analisi dei dati dell'Ispettorato del Lavoro ci riporta a considerazioni simili; la presenza di lavoro nero nelle Famiglie Datori di Lavoro è particolarmente marcata e la sua concentrazione è più consistente rispetto alla media del resto dei settori merceologici. L'andamento del lavoro nero nel settore T ha rilevato un trend altalenante, raggiungendo il 56,4% nel 2015, il 60,8% nel 2016 e il 47,3% nel 2017, mentre nel totale degli altri accertamenti si è accertato un lieve ribasso (53,1% nel 2015, 48,4% nel 2016 e 43,8% nel 2017).



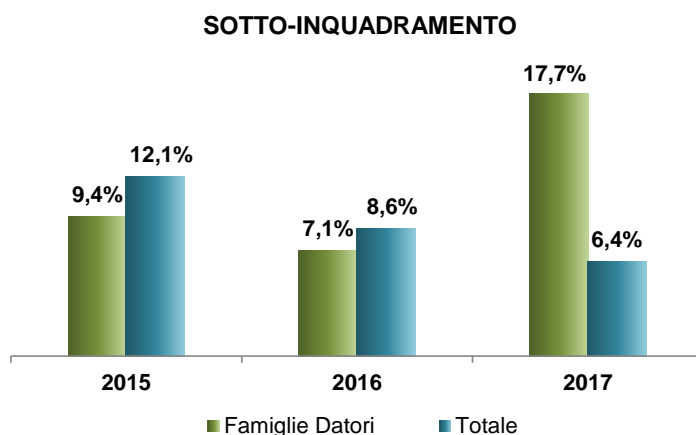
*Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione generale per l'Attività ispettiva - INL*

---

<sup>4</sup> Rapporto percentuale tra unità di lavoro non regolari e unità di lavoro totali.

Altre tipologie di lavoro irregolare si trovano nelle cosiddette "zone grigie". Trattasi di quei rapporti di lavoro solo parzialmente regolarizzati: è il caso del ricorso a forme contrattuali flessibili o atipiche, ad esempio, che dissimulano il reale rapporto di lavoro, oppure a contratti stipulati che coprono solamente una parte delle ore di lavoro dipendente svolto, mentre il restante viene riconosciuto in nero.

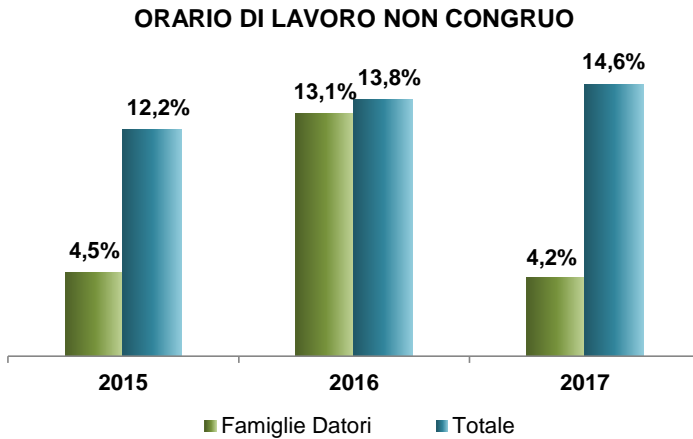
Il primo grafico riportato di seguito è relativo alla corretta qualificazione dei rapporti di lavoro, da qui in poi riferito più specificatamente come **sotto-inquadramento**. Difatti, il più delle volte, il fine ultimo di stipulare un contratto a qualifica inferiore rispetto a quella effettiva è quello di riuscire a pagare meno il proprio dipendente, come ad esempio firmare un contratto Colf anche se il lavoratore domestico effettua prestazioni ricoperte da un Badante.



*Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione generale per l'Attività ispettiva - INL*

I dati dell'Ispettorato mostrano come i casi di sotto-inquadramento del 2015 e 2016 nelle Famiglie Datori di Lavoro abbiano seguito la tendenza generale degli altri settori, subendo una leggera caduta e passando da 9,4% al 7,1%. Nell'anno 2017, invece, sebbene la percentuale totale abbia continuato a diminuire, le cifre nel lavoro domestico hanno subito un'impennata, raggiungendo i 17,7 punti percentuali. Questo picco anomalo può essere probabilmente riconducibile all'incremento del tasso di regolarizzazione dei rapporti di lavoro domestico: un aumento delle stipule dei contratti può aver portato le Famiglie alla ricerca del contratto più economico, sotto-inquadrando, di conseguenza, il proprio dipendente.

Tuttavia, lo sconfinamento da un inquadramento ad un altro, sebbene possa portare ad un risparmio economico nel breve termine, risulta anche questo, causa di vertenze sindacali mosse dal collaboratore domestico. Per il buon esito di un rapporto di lavoro è necessario inquadrare appropriatamente lo stato di necessità della famiglia dell'assistito: si ha bisogno di una colf? O piuttosto di una badante a tempo pieno? La persona assistita è autosufficiente o non?



*Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione generale per l'Attività ispettiva - INL*

Vengono riportati nel grafico i dati relativi alle **irregolarità dell'orario lavorativo**. In questo caso, mentre una parte delle ore lavorative sono previste e coperte dal contratto stipulato, il restante delle ore viene riconosciuto in nero, in maniera sporadica o sistematica. Rispetto alla media percentuale del totale dei settori, tale fenomeno è più tenue nelle Famiglie Datori di Lavoro. Nel 2015 e 2017, la differenza tra il settore "T" e il totale è abbastanza marcata: nel primo anno vi è uno scarto di 7,7 punti (settore "T" 4,5% e il Totale 12,2%); nel secondo la differenza è di 10,4 punti (settore "T" 4,2% e Totale 14,6%). Il 2016 ha registrato, invece, una parentesi atipica, raggiungendo un picco di 13,1%, ma rimanendo comunque inferiore al Totale (13,8%).

Ma per quale motivo in Italia è così diffuso il fenomeno del lavoro nero e come si potrebbe migliorare la situazione? Quali sono i vantaggi che la regolarizzazione del rapporto di lavoro domestico porterebbe per lo Stato? E i vantaggi per le famiglie datori di lavoro domestico?

Lo abbiamo chiesto a **Michele Carpinetti, Responsabile bilateralità FILCAMS CGIL nazionale**. Di seguito viene riportato in modo integrale il suo contributo.

**"Certamente, nel settore domestico il lavoro sommerso è ancora predominante.**

*Le analisi che anche come organizzazioni Sindacali abbiamo fatto si rifanno a dei confronti con gli altri paesi Europei o rispetto agli altri settori relativi ai servizi in genere. **Questo per capire le ragioni vere di una tendenza delle famiglie italiane di sottovalutare le conseguenze del lavoro nero, della sua mancata qualificazione e la nascita di molte vertenze successive ai periodi di lavoro.***

*La risposta sta anche nella domanda di lavoro. Moltissimi lavoratori sono stranieri: la loro conoscenza delle regole è modesta, la famiglia non considera questa attività svolta in favore di un familiare, o della casa, proprio come un lavoro, quasi a dire che per poche ore non vale la pena dotarsi di contratti e contribuzioni. **Quindi è un fatto culturale da una parte, e una mancata conoscenza dall'altra.** Quando parlo di poche informazioni mi riferisco anche al messaggio istituzionale che non arriva come dovrebbe.*

*Quando mai si è vista una campagna informativa da parte del governo o dell'Inps su questi aspetti pur essendo questo un settore che coinvolge milioni di persone tra famiglie e lavoratori?*

*Questo vuol dire evasione contributiva ma anche, forse più importante, scarsa qualificazione dei lavoratori che sono abbandonati a loro stessi nella formazione e nella conoscenza dei diritti e dei doveri. Se ci facciamo caso questo appare assurdo in quanto il "mestiere" della colf e della badante implica competenze anche più importanti di altre professioni dove esistono percorsi abilitativi più rigorosi. **Esiste solo il CCNL e il ruolo delle parti sociali.** È ovvio che questo non è sufficiente.*

*Un altro problema che non è stato governato in questi anni è legato al grande fabbisogno di lavoratori e le inadeguate politiche di inserimento se trattasi di lavoratori stranieri. La contraddizione risiede nella legge Bossi/Fini che ha costruito un corto circuito tra la domanda, l'offerta e la regolarizzazione. Quindi più che una sanatoria occorrerebbe una modifica legislativa che regolasse i flussi in base alle effettive necessità con percorsi formativi e di inserimento più qualificati.*

*Alcune proposte sono state avanzate alle diverse forze politiche. Alla necessità di normative atte a costruire vantaggi, anche di natura fiscale, per le famiglie che incentivano la regolarità contro lavoro nero, nonché premiando anche la qualificazione e la formazione dei lavoratori.*

*In tutto questo però il ruolo dei centri per l'impiego appare inadeguato mentre bisogna affrontare anche alcuni aspetti legati alle condizioni lavorative: quando il lavoratore è convivente, sugli orari di lavoro, i riposi, il legame con l'assistito e la famiglia.*

***È evidente che se questi milioni di lavoratori rappresentano una risorsa sociale per il Paese occorrono delle politiche all'altezza della sfida che coinvolga le istituzioni ai vari livelli e le parti sociali.***

## Rapporto di fiducia

Non sempre il rapporto di fiducia che si instaura tra datore e lavoratore sembra essere un valido deterrente per la formulazione di vertenze sindacali da parte di quest'ultimo nei confronti di chi lo ha assunto.

Come diversi fatti di cronaca evidenziano, molte sono le famiglie soggette a vertenze da parte del loro ex-lavoratore domestico, pur affermando che in precedenza mai si sarebbero aspettate un evento simile, proprio a causa di quel rapporto quasi familiare con il dipendente. Per la particolarità di come viene effettuata la prestazione lavorativa nel lavoro di cura e domestico, si instaura inevitabilmente un legame fiduciario, sia questo amicale o addirittura affettivo, tra datore di lavoro e lavoratore. Il luogo stesso dove si svolge l'attività lavorativa crea i presupposti per un rapporto meno statico e superficiale, ma piuttosto più informale ed intimo, in cui la continua e/o costante convivenza necessita di una base fiduciaria per funzionare. Inoltre, senza la fiducia, il datore non potrebbe delegare ad estranei la cura della propria dimora ed affidare i propri cari nelle mani di apparenti "sconosciuti".

A ragione di ciò, secondo un'indagine Censis del 2009<sup>5</sup>, il fattore che maggiormente influenza la scelta del lavoratore domestico è la fiducia trasmessa al primo incontro (41,4% dei casi), e solo un 25,9% sono guidati da suggerimenti di amici e parenti presso i quali l'assistente ha già lavorato, oppure l'urgenza di avere un aiuto domestico (21%). Guardando invece l'altra faccia della medaglia, sempre nel 2009 in Italia ben il 66,5% delle famiglie dichiara di aver avuto una qualche difficoltà nel processo di reclutamento. Le problematiche riscontrate risiedono soprattutto nel trovare una persona che sia in grado di ispirare da subito una certa fiducia (33,5%), mentre solamente in parte si è trattato della mancanza di informazioni in grado di orientare la ricerca (15,4%), l'indisponibilità di persone con le quali si erano già presi accordi (10,8%) e la difficoltà nel raggiungere un accordo con le persone contattate (6,8%).

Per quanto riguarda lo sviluppo del rapporto lavorativo, per la maggior parte delle famiglie italiane, ovvero il 53,7%, la fiducia che si instaura col collaboratore domestico va oltre ad un legame prettamente lavorativo, ed addirittura per il 13,5% sfocia in un rapporto di carattere confidenziale che fa sì che la persona venga considerata di famiglia. Delle restanti famiglie la quasi totalità (30,3%) nega invece l'esistenza di un rapporto più personale, affermando che

---

<sup>5</sup> Censis, 2009, "Percorsi di prevenzione per la messa in sicurezza dei lavoratori domestici", Roma.



esso si limita invece alla sfera professionale. È invece quasi irrilevante la quota di famiglie che ammettono di voler cambiare assistente il prima possibile (1,5%) e di quelle che non si fidano e controllano continuamente il lavoro che svolge (1%).

Tuttavia, proprio a causa dell'esistenza di un rapporto di fiducia, è necessario regolamentare il lavoro con un contratto e regole scritte, per tutelare entrambe le parti sociali da una tendenza all'informalità che potrebbe creare più danno che beneficio.

Infatti, **il rapporto di fiducia tende ad informalizzare la relazione lavorativa**. Ad esempio, può spingere il datore di lavoro ad avanzare richieste con incauta leggerezza che, a momento debito, rischiano di ritorcersi contro la famiglia datore. Esigere che il dipendente svolga qualche ora in più di lavoro o che qualche volta salti le pause previste, non è purtroppo giustificabile con il rapporto di amicizia o affettivo creatosi tra assistito e badante.

In molti casi, ci sono state voci di segnalazione da parte di lavoratori di cura su discriminazioni, se non addirittura su forme di sfruttamento, che risultano di difficile individuazione proprio a causa dell'informalità del rapporto che viene ad intendersi, e che magari il datore di lavoro stesso non si rende conto di esercitare.

Ad esempio, alcuni ex-lavoratori di cura affermano di essere stati trattati come un parente, ma di non aver avuto nessun giorno libero a disposizione, oppure di fare qualcosa extra per via dell'affetto instauratosi con la famiglia, ma di non ricevere altrettanta comprensione quando vi era un piccolo ritardo al ritorno dalla pausa. Dunque, trattare il proprio dipendente come "uno di famiglia", sebbene possa essere un lubrificante per assicurare felici rapporti sociali, crea un'ambiguità che può divenire un problema se poi non si concedono le ore di riposo previste o se non si pagano le ferie. Quest'ultime possono infine divenire fulcri scatenanti di dissapori e controversie da parte del lavoratore sfociando infine in vertenze, e tutto avrebbe avuto origine da un rapporto fiduciario andato a rotoli.

In conclusione, è sintomatico che vi siano sistematiche lamentele da parte di collaboratori domestici, che esprimono un reale disagio nei rapporti con il datore di lavoro, andando a collidere con la componente più "intima" del lavoro domestico, quella condivisione del quotidiano che si esplica in un rapporto diretto poggiato sulla reciproca fiducia.

Tutto ciò è un campanello d'allarme del rischio che la figura del collaboratore domestico come "persona di famiglia" possa venir meno, ma anche rivelatore di un modello lavorativo non pianificato ma demandato ai comportamenti dei singoli, che proprio nel riprodurre quegli stessi percorsi informali tipici del mercato occupazionale privato, genera nuove precarietà e insicurezze, crea nuove dimensioni di vulnerabilità per entrambe le parti.

Alla luce di queste considerazioni quali sono gli accorgimenti da adottare per evitare situazioni spiacevoli che possono diventare vertenze? La chiarezza e la trasparenza contrattuale e contabile potrebbe aiutare ad incrementare il livello di fiducia tra le parti ed essere un deterrente per limitare il ricorso alle vertenze?

**Ivana Veronese, Segretaria Nazionale UilTucs,** fa una riflessione sull'argomento, contributo che viene riportato integralmente.

*Non c'è dubbio che nel caso del lavoro domestico **il rapporto di fiducia tra datore e lavoratore gioca un ruolo importante.** Non fosse altro perché il luogo di lavoro è la casa in cui il datore vive, ed in molte occasioni famiglia e lavoratore convivono.*

*Spesso mettiamo nelle mani di una badante o una colf la nostra casa e i nostri cari: beni per noi preziosi.*

*Questo ha un valore superiore a quello monetario e solo la sintonia tra le due parti rende il rapporto fluido. Qualche volta questo non succede e da lì nascono i problemi.*

*E' vero che molti datori di lavoro stipulano un contratto che copre solo in parte l'orario e le funzioni che poi vengono effettivamente chiesti al lavoratore.*

*E' vero che molte persone vengono fatte lavorare in nero o in grigio.*

*Io credo che un rapporto professionale di queste caratteristiche, che **per funzionare si deve basare sulla fiducia tra le parti, non possa basarsi sulla ambiguità contrattuale,** anche quando questa ambiguità viene tollerata o addirittura chiesta dallo stesso lavoratore.*

***I problemi vengono accentuati proprio dai contratti irregolari** (in toto o in parte). Non dico che non possano sorgere problemi anche a causa di contrasti caratteriali, ma se il rapporto di lavoro è trasparente è più difficile che contrasti caratteriali possano trasformarsi in vertenze. Mentre i rapporti più idilliaci, basati sull'ambiguità contrattuale finiscono prima o poi per trasformarsi in problemi.*

## Particolarità del datore di lavoro domestico

In Italia le imprese con dipendenti superano un milione e mezzo e rappresentano il 35% del totale delle imprese. Nel momento in cui si costituisce un'azienda lo scopo non è creare lavoro, ma avere un profitto.

Per arrivare a questo non è solo necessario avere un'idea imprenditoriale, serve analizzare dettagliatamente ogni fase del processo di produzione e assegnare responsabilità e ruoli alle figure professionali presenti in organico. Al momento dell'assunzione del primo dipendente, si costituisce un rapporto assicurativo-previdenziale tra datore di lavoro e prestatore di lavoro che comporta obbligo di iscrizione del datore di lavoro agli enti previdenziali, oltre al pagamento dello stipendio e al rispetto per entrambe le parti del contratto.

**I datori di lavoro domestico invece sono oltre 2 milioni** (l'8,3% delle famiglie italiane ha almeno un collaboratore domestico, indagini Censis 2015) e il diventare "datore di lavoro" non risponde ad un'esigenza di profitto, ma ad una necessità familiare spesso emergenziale (basti pensare al numero di badanti assunte). In molti casi si cerca un aiuto in una situazione critica, senza conoscere le regole che disciplinano il lavoro, cercando più di contenere i costi che di approfondire gli obblighi di gestione di un dipendente.

Inoltre, esiste un'altra particolarità che li differenzia dai normali imprenditori: l'attività non è legata all'oggetto della prestazione in sé, ma bensì al contesto in cui si inserisce, che è quello della "vita familiare" e non dell'"organizzazione d'impresa" come per la maggior parte dei rapporti di lavoro subordinato. Quindi il datore di lavoro domestico è innanzitutto un soggetto privato che si avvale di personale per lo svolgimento di attività di gestione della casa o di cura, per rispondere ad un'esigenza familiare e non al profitto e questa attività si svolge normalmente all'interno della sua abitazione.

Di tutte queste specificità l'ordinamento italiano ne tiene conto semplificando alcune procedure, ma gli obblighi assicurativi e burocratici sono presenti anche per questi datori di lavoro. Si riscontra quindi in molti casi una mancanza di conoscenza e di consapevolezza degli obblighi che può sfociare in vertenza che spesso si conclude a favore del lavoratore perché il sistema burocratico considera chi assume quasi un imprenditore in grado di districarsi tra contributi, casse previdenziali, permessi, ferie, malattia e buste paga. Mentre il datore di lavoro oltre a risentire della mancanza di competenze amministrative / burocratiche, deve gestire costi elevati di gestione (salario, tasse e contributi, vitto, alloggio, servizi aggiuntivi – telefono, internet, ecc.) che spesso non è in grado di sostenere. *Diventa una guerra fra poveri*, la

differenza rispetto al lavoratore che fa causa all'azienda è che non c'è un Davide contro Golia, ma due soggetti privati.

A questo si aggiungono **le problematiche sulla sicurezza**, manca una strategia globale di prevenzione, ma anche una comunicazione piuttosto lacunosa tra collaboratori e famiglie e la scarsa consapevolezza dei fattori di rischio, che una maggiore cultura della sicurezza potrebbe invece incentivare tramite l'adozione di piccoli accorgimenti, contribuendo così a ridurre gli infortuni più comuni, come la responsabilizzazione dei datori, oltre che degli stessi lavoratori, allo scopo di evitare il verificarsi di quelle situazioni limite (carichi di lavoro eccessivi, presenza di rischi in casa, e così via) che costituiscono terreno fertile per gli incidenti CENSIS 2009. Sembra insomma che dei datori di lavoro improvvisati, che fino a poco fa svolgevano quelle stesse mansioni domestiche di persona – come molti continuano a fare – non siano naturalmente portati a considerare i rischi del mestiere, perché loro per primi non danno troppa importanza alla questione (CENSIS 2009).

L'indagine Istat sulle forze lavoro basata su una rilevazione campionaria registra 476 mila persone che lavorano come personale non qualificato addetto ai servizi domestici (colf) e 493 mila professionisti qualificati nei servizi personali ed assimilati (baby sitter, badanti). Quindi quasi un milione di lavoratori soggetti a rischi professionali, rischio ben sintetizzato nella tabella sottostante.

#### **Infortunati sul lavoro definiti positivi per anno evento**

	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Infortunati ogni 1.000 lavoratori. 2017</b>
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	2.893	2.897	2.788	5,9
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	6.033	6.374	6.032	12,2

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INAIL

Ogni anno quasi 3 mila domestici denunciano un infortunio e oltre 6 mila persone dedicate ai servizi di cura. Valori diversi tra loro che ben evidenziano la diversa incidenza rispetto al

numero di lavoratori, sembra essere più rischioso occuparsi dei servizi di cura rispetto alla gestione della casa.

Andamento simile – seppur contenuto- lo troviamo nelle malattie professionali certificate, maggiormente presenti nei servizi di cura. Questa specificità trova in parte spiegazione nelle minori ore di lavoro delle colf, ma forse anche nelle maggiori zone di chiaro/scuro del lavoro della colf rispetto alla badante.

### Malattie professionali definite positive per anno di protocollazione

	2015	2016	2017	Malattie prof. ogni 10.000 lav. 2017
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	32	23	20	0,4
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	146	136	124	2,5

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INAIL

**Rita De Blasis, Segretaria Generale Federcolf** con il suo contributo evidenzia i cambiamenti del datore di lavoro intervenuti negli anni, passato da lavoro senza tutele a lavoro gestito da un contratto nazionale, ma con un'elevata incisione di rapporto irregolari. Di seguito viene riportato il contributo.

*Il rapporto di lavoro domestico è assolutamente peculiare rispetto ad altri rapporti di lavoro per diversi ordini di motivi, non ultimo il fatto che i cambiamenti sociali ne hanno alterato profondamente i confini e le caratteristiche.*

**Storicamente il ricorrere al lavoro domestico era appannaggio di classi sociali alte:** il rapporto datore/lavoratore era un rapporto pre-moderno, di servitù, **e non c'era nessun tipo di riconoscimento dei diritti del lavoratore.** Anche dal punto di vista "nominale", negli anni Cinquanta e Sessanta, le lavoratrici domestiche venivano ancora definite "servette", sino a quando, grazie all'impegno e al duro lavoro delle lavoratrici stesse, non si è incominciato a parlare di Collaboratrici Familiari (COLF).

**Ovviamente oggi il quadro generale è completamente mutato:** il lavoro domestico si è largamente diffuso nella società e le famiglie che vi ricorrono sono fortemente differenziate per

possibilità economiche e necessità. **Ma se da una parte le condizioni di lavoro sono migliorate, dall'altra non risultano ancora pienamente soddisfacenti;** infatti, a differenza di altri settori in cui, all'aumentare della domanda ha corrisposto un miglioramento delle condizioni di chi rappresenta "l'offerta", nel lavoro domestico ciò non è accaduto del tutto; anzi, spesso la condizione di maggiore debolezza sociale e materiale di una parte del comparto datoriale viene scontata proprio dai lavoratori, con crescenti fenomeni di precarizzazione, salari al disotto dei minimi sindacali, lavoro in nero.

Processi rafforzati spesso da una ancora diffusa tendenza culturale presente nella società italiana a non considerare il lavoro domestico come un lavoro dotato della medesima dignità di altri.

Altra conseguenza del grande (e veloce) cambiamento sociale che ha rappresentato il ricorso sempre più frequente al lavoro di cura nelle famiglie, è che i datori di lavoro, oggi, sono spesso persone impreparate a svolgere tale ruolo, che magari si trovano anche alla prima esperienza "datoriale" e non sanno come comportarsi; non conoscono i propri obblighi né i riferimenti normativi che regolano il lavoro domestico. Così, molto spesso, ci si affida al "passaparola" e al "sentito dire", con ulteriori ripercussioni negative sul piano del riconoscimento della dignità e dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

**Compito dei sindacati e delle associazioni di categoria deve essere, quindi, quello di continuare ad informare e a "fare cultura" con lo stesso impegno con cui lo hanno fatto le prime coraggiose colf che hanno dato vita ai movimenti organizzati della categoria.**

## **Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del Lavoro domestico**

In un settore lavorativo come quello domestico teso all'informatizzazione, la presenza di un Contratto Collettivo Nazionale è una risposta nazionale tesa alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro e alla tutela di ambo le parti, ovvero delle famiglie datori di lavoro e dei loro dipendenti. L'attuale Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico (CCNL Domestico) risale alla firma del 2013, anno in cui è entrato in vigore, delle Associazioni datoriali DOMINA e Fidaldo, insieme a Filcams CGIL, Fisascat CISL, UilTucs e Federcolf. Come ricordato in altre occasioni coinvolge 2 milioni di soggetti tra datori e lavoratori, ed è uno dei contratti collettivi nazionale più usati in Italia.

Come già citato, il rapporto di lavoro domestico è caratterizzato da una grande informalità rispetto al resto del mondo lavorativo: può essere fondato su una stipula anche solo verbale, poiché per legge non è previsto un contratto scritto; l'assunzione avviene solitamente grazie a dei passaparola di conoscenti e parenti; per la rescissione del contratto è richiesto solo un preavviso; ecc. Inoltre, in molti casi il datore provvede solamente ad emettere un prospetto paga o la busta paga, senza contratto, pensando che possa essere sufficiente a chiarire ogni aspetto, ma ovviamente non è così. Sebbene la busta paga dia molte informazioni, tra cui le ore ordinarie, straordinarie, malattie, ferie godute e rimanenti, ecc., non disciplina tutti gli altri aspetti legati al rapporto di lavoro, come l'inquadramento, il periodo di prova, riposi, ecc. che sono invece regolamentati dal contratto di lavoro.

Ed è proprio questa caratteristica informale che da adito al sorgere di incomprensioni, ambiguità e problemi. Per ovviare a tutto ciò, la stipula di un contratto scritto, e più in particolare del CCNL, è la soluzione più sicura. La forma di un contratto nero su bianco non solo è una questione di dignità lavorativa, dando al ruolo del lavoratore di cura un tono professionale, ma di tutela delle parti che lo firmano, soprattutto del datore di lavoro.

Sebbene negli ultimi anni la percentuale di irregolarità sia diminuita, il tasso è ancora alto: più del 50% delle pratiche analizzate dall'Ispettorato del Lavoro risultano essere irregolari (54,2% nel 2017). Tuttavia, per la restante parte di regolari, esistono molti casi di grigio, per cui non tutto il lavoro effettivo è dichiarato e regolarizzato. Questa irregolarità, o per essere più precisi, la mancata stipula di un accordo scritto tra le parti e l'inadempienza alle regole del contratto, sono le cause del sorgere di vertenze sindacali.

Considerato il forte aumento della vertenzialità nel lavoro domestico, e la tipologia atipica del settore, potrebbe essere importante per le Parti Sociali firmatarie del CCNL riflettere se nel testo contrattuale sono presenti istituti poco chiari o complessi da interpretare e se è uno strumento valido per le famiglie. **Renzo Gardella, Presidente di ASSINDATCOLF** -, associazione aderente a Fidaldo firmataria del CCNL di categoria, ha contribuito alla ricerca con un suo parere.

*Assindatcolf è tra le firmatarie storiche del CCNL che disciplina il lavoro domestico, e nei rinnovi contrattuali si è sempre spesa per adeguare il Contratto alle necessità delle famiglie, modificatesi nel corso degli anni; basti pensare all'inserimento di alcune figure contrattuali (baby-sitter e badanti), ai nuovi livelli di inquadramento in base alle mansioni richieste e ai lavoratori "sostituiti" per assicurare alle famiglie assistenza 7 giorni su 7 a costi meno onerosi. Circa la facilità di interpretazione del nostro CCNL ritengo, onestamente, che non sia più difficile da applicare rispetto alla totalità degli altri CCNL italiani, anzi, avendo istituti basilari, direi che sia **un CCNL molto chiaro, dove la formulazione degli istituti è semplice e meno complessa**. In merito alla vertenzialità, per la conoscenza diretta degli associati di Assindatcolf e delle loro storie di lavoro, non posso affermare che sia in aumento, ma è rimasta costante nel corso degli anni. Certamente tra i motivi di iscrizione alla nostra associazione vi è anche la ricerca di tutela da una vertenza promossa dal lavoratore, o più spesso da un ex-lavoratore, ma non è questo il primo tra i motivi che avvicinano i nuovi associati. Principalmente ci si rivolge alla nostra associazione per essere supportati nella gestione del proprio dipendente domestico, **con una consapevolezza maggiore, rispetto al passato, della coscienza di un essere un datore di lavoro a tutti gli effetti**. Rileviamo che spesso la vertenza arriva non perché il datore di lavoro per sua scelta non abbia applicato gli istituti contrattuali, ma perché non ha conoscenza dell'esistenza di un CCNL che regola questo settore e delle tabelle retributive sindacali a cui far riferimento. **Quindi ci vorrebbe una maggiore cultura sulla diffusione del CCNL** che noi associazione di categoria dei datori di lavoro ci impegniamo quotidianamente a fare con ogni mezzo di comunicazione per portare sempre più le famiglie a conoscere le regole. **Promozione che dovremmo fare non solo come Parti Sociali, ma che dovrebbe fare anche lo Stato nel riconoscere il valore sociale del comparto**. È il messaggio della regolarità del rapporto di lavoro domestico che deve passare, e questa può essere ottenuta non solo attraverso il CCNL, ma anche, e soprattutto, attraverso politiche di sostegno al welfare. Affinché il nostro comparto abbia la giusta attenzione che merita. è indispensabile il supporto dello Stato, attraverso delle politiche a favore delle famiglie e dei lavoratori domestici. La piaga maggiore del nostro comparto è il lavoro nero, che non possiamo combattere con l'adeguamento degli istituti contrattuali, e, ovviamente, sino a*



quando il lavoro nero costerà meno del lavoro regolare la situazione non subirà grandi modifiche. **E per questo, chiediamo e continueremo a chiedere la deducibilità fiscale del costo del lavoro domestico, di tutto il costo del lavoro e non solo dei contributi INPS.** D'altra parte, quando lo Stato interviene, ad esempio con la sanatoria del 2002 che regolarizzava i lavoratori extracomunitari (lavoro domestico e immigrazione sono temi spesso sovrapposti) ha triplicato i contratti di lavoro nel nostro settore, le famiglie rispondono in tante per rientrare nella legalità, non sono quindi refrattarie all'argomento, ma devono essere invogliate e supportate tramite politiche che solo lo Stato può offrire e rientranti nella sua funzione.

## **Dalla cronaca: alcuni esempi di vertenze**

Di seguito alcuni titoli di cronaca che riportano avvenimenti di vertenze sindacali mosse da lavoratori di cura e domestici nei confronti delle famiglie datori di lavoro. I seguenti casi sono suddivisi in quattro aree tematiche: il lavoro nero, gli straordinari e ferie, i contributi non versati e il sotto-inquadramento.

### **Lavoro nero**

## **È allarme per il lavoro nero: braccianti e colf i più colpiti**

E aumentano le vertenze

Quotidiano di Puglia, 15 febbraio 2018

## **Badanti all'attacco: Boom di denunce per il lavoro nero**

Il Giornale di Vicenza, 3 luglio 2016

Il lavoro domestico in nero è ancora oggi un fenomeno molto diffuso, che non risparmia problemi né ai lavoratori né ai loro datori. Ricorrere al lavoro nero può rendere i datori di lavoro soggetti a sanzioni civili e sanzioni amministrative pecuniarie, mentre dall'altro lato, espone la situazione del lavoratore a tutti i rischi derivanti dall'assenza di un contratto di lavoro. Nel breve termine, il ricorso al sommerso risulta essere vantaggioso dal punto di vista economico: non vengono versati i contributi, e la retribuzione del lavoro tende ad essere molto più esigua. Ma il vantaggio del ricorso al lavoro nero termina bruscamente quando sorgono contenziosi ed il lavoratore esige tutto ciò che l'assenza di contratto gli ha negato. Non necessariamente il numero di irregolarità presenti in ambito lavorativo rispecchia fedelmente i casi di vertenze (poiché vi è comunque una parte di lavoro che rimane sommerso), ma ne è certamente un sintomo.

Di seguito sono illustrati degli esempi che riguardano l'insorgere di casi di vertenze nella sfera del lavoro nero. Il primo articolo fa emergere i risultati di indagini condotte dall'Ispettorato di Brindisi, dove il lavoro domestico si manifesta come uno dei settori più colpiti dal fenomeno del lavoro nero, assieme ad agricoltura e edilizia. Come sottolineano gli ispettori del lavoro, la correlazione tra il ricorso al lavoro nero e l'esistenza del contenzioso è indicativo della tendenza generale di tale fenomeno. Il secondo caso mette in luce particolari più concreti dei rapporti lavorativi. Innanzitutto, emerge che il 90% delle vertenze del lavoratore vengono presentate solo dopo la conclusione del rapporto di lavoro, che nella maggior parte dei casi corrisponde con il decesso dell'assistito. Difatti, una volta sciolto il rapporto di lavoro, il caso evidenzia come i lavoratori vengono a scoprire che a causa delle ore riconosciute in nero, avranno diritto a un sussidio di disoccupazione ridotto. Altri articoli di cronaca portano altrettanti casi specifici origine di vertenze. Ad esempio, il lavoro sommerso è piuttosto presente nei periodi di prova (che invece dovrebbe essere remunerato e considerato come un regolare periodo lavorativo secondo l'art. 13 del CCNL). Ciò è maggiormente legato al fatto che inizialmente la presenza del lavoratore straniero stesso non è regolare nel paese, e mancando la documentazione, la regolarizzazione del contratto di lavoro diviene difficile. Ma vi è anche una componente di lavoro domestico grigio, dove una parte delle prestazioni lavorative sono regolarizzate per contratto, mentre il resto delle ore, ad esempio le domeniche o le prestazioni in orari notturni, sono remunerate in nero. Tutto questo è spesso al centro delle vertenze sindacali: una volta terminato il rapporto lavorativo, il lavoratore si rifà al periodo o all'ammontare delle ore in nero per chiederne il risarcimento.

L'entità del fenomeno del lavoro di cura domestica in nero si palesa anche in considerazione dei dati portati dalle sanatorie: sia la sanatoria del 2009, che in seguito quella del 2012, hanno visto solo una parziale emersione del lavoro nero, in comparazione anche a quelle che erano le previsioni. Nel 2012 le previsioni annunciavano dalle 300 alle 400mila richieste, mentre al termine del mese a disposizione sono state presentate solamente poco più di 105mila schede. Le ragioni dietro agli scarsi risultati di tali sanatorie hanno diverse radici, andando dagli oneri economici addossati ai datori di lavoro per iniziare la procedura di regolarizzazione, ai criteri di idoneità, quali poter dimostrare di essere già presenti nel territorio italiano dal precedente anno.

## **Straordinari, riposo, ferie e festività non riconosciuti**

### **Badante fa causa e chiede 88 mila euro per gli straordinari**

Trascina famiglia bolzanina in tribunale per farsi pagare 12 mila ore mai incassate

Alto Adige, 26 gennaio 2013

### **Badanti, vertenze in aumento nel vastese**

Stipendi non pagati, riposi non goduti, weekend senza maggiorazioni

Il Centro, 26 gennaio 2018

Una quota consistente delle vertenze mosse da lavoratori e lavoratrici di cura domestica sono incentrate sulla mancata od erronea retribuzione di lavoro straordinario, riconoscimento ferie, riposi non goduti, preavvisi, tredicesime, ecc.. Nonostante il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro domestico enunci con grande trasparenza i dettagli della regolamentazione del rapporto di lavoro, non sempre le parti, ovvero il datore e il lavoratore, sottoscrivono un accordo scritto che riporti nello specifico tutto il necessario. È purtroppo da questa mancata "trasparenza" nella stipula degli accordi che la gran parte di badanti e colf trovano terreno fertile per la formulazione di vertenze. Il primo caso illustra la situazione di una famiglia bolzanina, a cui viene mossa una vertenza sindacale da parte della badante ucraina. Una volta conclusosi il rapporto di lavoro, al decesso dell'assistita, la badante ha avanzato la richiesta di essere ripagata di 12 mila ore di straordinario mai riconosciute, nell'arco del suo rapporto di lavoro durato 8 anni, per l'ammontare di circa 88 mila euro. Tra le possibili cause che hanno portato all'incrinarsi del rapporto, ci sarebbe anche il legame di fiducia e quasi familiare creatosi con il lavoratore, che avrebbe apparentemente creato i presupposti per il formarsi ambiguità e poca chiarezza nella stipula dei termini lavorativi. Il secondo titolo di cronaca riporta un accadimento molto simile, di ore di straordinari non riconosciute, dove, anche in questo caso, sembrava che il rapporto di fiducia instauratosi dovesse far superare i dissapori di ore lavorate in più e gratuitamente, ma che invece ha portato il lavoratore a far valere i propri diritti. Il lavoro straordinario deve essere regolamentato secondo i punti dell'art. 16 del CCNL – Lavoro straordinario, mentre gli articoli 14, 17 e 18 disciplinano rispettivamente il Riposo settimanale, le Festività nazionali ed infrasettimanali e le Ferie.

### **Badanti, decine di cause in arrivo: dal giudice per risarcimenti e contributi**

Massa Carrara, donne straniere che hanno accudito gli anziani adesso chiedono alle famiglie i soldi per ferie e riposi non goduti

Edizione Massa-Carrara, 18 agosto 2015

### **Alto salasso agli anziani: più contributi per le badanti**

Proposta dei sindacati: 2 miliardi in più per alzare le pensioni delle colf. Una mossa per attirare nuovi iscritti

Il Giornale, 6 ottobre 2017

Il versamento dei contributi previdenziali all'INPS è obbligatorio per chi assume un lavoratore domestico, sia esso badante, colf, babysitter, ecc. Tenendo conto del fatto che in questo settore il datore di lavoro il più delle volte è un privato, non sempre esperto in materia e che pecca di cultura imprenditoriale, può verificarsi il mancato versamento di tali contributi trimestrali. Il mancato pagamento dei contributi va logicamente a discapito del lavoratore assunto e, indirettamente, del datore di lavoro, divenendo materia di vertenza sindacale. Il primo caso, similmente a quanto già riportato, vede la formulazione di vertenze una volta terminato il rapporto di lavoro e tra le diverse cause che portano all'insorgere del contenzioso vi è anche il mancato versamento dei contributi. Il secondo articolo invece illustra la posizione di sindacati contrapposta a quella delle associazioni a sostegno delle famiglie datori di lavoro domestico, che si sono opposti al supporto dei primi per il rincaro dei contributi per il lavoro dei dipendenti domestici. Un aumento dei contributi da versare ai lavoratori domestici verrebbe ad incidere le finanze della famiglia datore, specialmente se il dipendente è un badante presente 24 ore su 24. Bisogna ricordare che le famiglie datori di lavoro non sono imprenditori che hanno un profitto dalla loro attività, ma semplici cittadini che cercano di rispondere ad una emergenza familiare.

Altri articoli di cronaca riportano in maniera più esplicita il diverbio tra assistiti e lavoratori di cura sul tema dei contributi. Da un lato il lavoratore richiede delle somme dovute, il datore, molte volte anziano, dichiara di aver provveduto a tutto quanto potesse spettargli. L'unico modo per chiarire la disputa è quello di rifarsi al contratto, a ricevute di pagamento, ecc. in modo da non dover lasciare nulla all'ambiguità del caso e poter difendersi con la documentazione necessaria.

## Sotto-inquadramento dei lavoratori

# **Badante full time per 93enne a 0,29 cent l'ora**

«Lui è autosufficiente, è per farci la compagnia»

Meridonews.it, Edizione Palermo, 29 dicembre 2017

In molte occasioni alla base delle vertenze sussistono casi di sotto-inquadramento lavorativo, che si verifica nel caso in cui venga stipulato il contratto tra le parti inserendo il lavoratore in una categoria, di solito inferiore, che non corrisponde all'effettivo ruolo e mansioni di cui il lavoratore è responsabile.

Dietro al sotto-inquadramento vi sono molto spesso motivi economici, poiché un contratto per "colf" è meno oneroso per il datore di lavoro in termini di remunerazione e contributi rispetto ad un contratto da "badante".

L'art. 10 del CCNL presenta le categorie di contratto di lavoro domestico, inquadrate in quattro livelli, a cui corrispondono 2 parametri retributivi, di cui il superiore è denominato "super".

Il caso relativo al titolo riportato riguarda un annuncio pubblicato online da un privato nel meridione, alla ricerca di una badante per il parente rimasto solo. Non solo le pretese di questo datore di lavoro appaiono subito impensabili (una retribuzione di 200€ mensili con un pomeriggio libero a settimana, andando a contrastare tutte le norme del CCNL), ma non vi è la benché minima informazione da parte della famiglia richiedente di quelle che sono le categorie dei differenti livelli del lavoro domestico.

Più in generale, altri fatti di cronaca riportano episodi di vertenze dovute ad inquadramenti inadeguati, dovuti ugualmente ad una mancanza di conoscenza della struttura e regolamentazione del lavoro domestico, o dovuti alla consapevole ricerca di un contratto meno dispendioso.

## Conclusioni

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

Come ben sappiamo, la chiave di volta per evitare il ripetersi di una situazione di crisi in ambito sociale, che sia finanziaria, politica o economica, è data dall'analisi d'insieme, seguita dall'individuazione di procedure e strumenti standardizzati utili alla riduzione degli aspetti che la innescano.

Lo stesso possiamo suggerire per la famiglia datore di lavoro domestico, per la quale, oggi, il principale caso di crisi contrattuale è dato dalla ricezione di una vertenza sindacale da parte del lavoratore domestico, deciso a rivendicare i propri diritti in ogni sede. La casistica nel settore domestico ci insegna che purtroppo non è possibile determinare per la famiglia una prassi "anti-crisi" unica, valida per tutte le situazioni. Come abbiamo letto nel dossier, infatti, sono molte le variabili che intervengono nel rapporto di lavoro con colf, badanti e baby-sitter. Di conseguenza, anche i motivi scatenanti della vertenza possono essere molteplici. Tuttavia, alla luce del percorso di analisi svolto e del bagaglio di esperienze raccolte sul campo, è possibile delineare delle buone pratiche standard, utili a tutte le famiglie, che meritano di essere sintetizzati in una sorta di vademecum del datore di lavoro domestico, strumento riassuntivo utile a condurre un rapporto di lavoro sereno ed evitare di riscontrare problemi anche una volta conclusasi correttamente la prestazione lavorativa con regolare cessazione all'INPS. Le vertenze, infatti, non sono una conseguenza solo del lavoro in irregolare, o meglio, del lavoro in nero. Caso esemplificativo in proposito mi è stato affidato alcuni anni fa da un cliente datore di lavoro domestico di Roma che si è visto chiedere 128.143,83 Euro di risarcimento dalla badante che assisteva la madre malata di Alzheimer.

La donna, una cittadina dell'Est Europa, era stata assunta come colf fino al 2013, perché la signora per cui svolgeva prestazioni di lavoro si trovava in un centro specializzato per persone affette da Alzheimer dalle 8 alle 17. Nel tardo pomeriggio poi era il figlio ad assistere l'anziana. Nel 2013 il figlio ha cambiato domicilio e ha stipulato un nuovo contratto con la ex colf, inquadrandola come badante convivente.

L'aspetto singolare della questione è che la stessa lavoratrice, nel proprio ricorso giudiziario, ammetteva di aver già percepito la somma netta pari a € 51.800,00 per tutto il periodo lavorativo. La signora, quindi, per un periodo di lavoro regolare e ben gestito, nel pieno rispetto della normativa nazionale e dei minimi retributivi, con tutte le buste paga firmate, asseriva di aver diritto ad una retribuzione complessiva di Euro 179.943,82 per soli tre anni



scarsi di lavoro (di cui euro 51.800,00 già percepiti in costanza di rapporto). In questo caso, la bravura del datore di lavoro nella gestione della contabilità e nella tenuta della contabilità ci ha permesso di contrastare tutte le richieste della lavoratrice dimostrando la loro infondatezza in fatto e in diritto avanti il Giudice, dimostrando l'infondatezza della domanda ma anche l'intenzionalità speculativa dell'azione giudiziaria.

La circostanza appena descritta, chiarisce come le cause che portano a vertenze sindacali nel lavoro domestico siano le più disparate e talvolta anche infondate. Potrei raccontarne a dozzine e da ognuna di loro avremmo sicuramente qualcosa da imparare. Le situazioni di irregolarità e la superficialità di gestione possono mettere a rischio un rapporto di lavoro già di per sé delicato per la sua atipicità.

Ma entriamo nel merito del nostro vademecum del datore di lavoro domestico iniziando col dire che "Chi ben comincia è già a metà dell'opera". Il buon esito di un rapporto di lavoro, infatti, inizia con una corretta impostazione. In primo luogo, **in fase di colloquio**, è necessario verificare che vi siano tutti i presupposti per poter iniziare il rapporto di lavoro. È necessario pertanto che il lavoratore individuato abbia ben chiare le mansioni da svolgere e il luogo in cui dover lavorare. Inoltre, il datore di lavoro deve farsi consegnare tutti i documenti utili per poter assumere.

Il passo successivo è evitare ogni forma di irregolarità **dichiarando l'inizio del rapporto** di lavoro domestico all'INPS. All'Ente vanno fornite tutte le informazioni personali e contrattuali concordate con il lavoratore. A seguire, è necessario **sottoscrivere il contratto** di lavoro tra le parti giacché questo esplicita gli impegni presi da parte di datore e lavoratore, liberando il legame lavorativo da eventuali ambiguità. Consiglio sempre a tutti di **seguire il CCNL** di categoria, quello firmato da DOMINA – Fidado – Filcams CGIL – Fisascat CISL – UilTucs – Federcolf, poiché il testo è di facile fruizione ed è stato elaborato, per avvicinare il più possibile le famiglie alla gestione del rapporto di lavoro in maniera autonoma, nel pieno rispetto dei diritti dei lavoratori. Un accorgimento fondamentale nella stipulazione del contratto, come abbiamo già visto nella ricerca, è quello di dare al lavoratore il giusto **inquadramento contrattuale**, stabilito sulla base delle mansioni concordate, e corrispondergli il minimo contrattuale di riferimento.

Seppur non previsto dalla legge, il CCNL di settore chiede di redigere un **busta paga** e di rilasciarne una copia al lavoratore. Redigere la busta paga dovrebbe diventare una sana abitudine per la famiglia, poiché è uno dei pochi elementi probatori che il datore di lavoro ha in questo settore lavorativo per dimostrare la correttezza della gestione del rapporto di lavoro,

considerando che non ha in casa l'ufficio del personale o all'ingresso un cartellino marcatempo o dei colleghi che possono offrire delle testimonianze al riguardo. Nella busta paga dovrebbero essere inserito un riepilogo delle ore lavorate e ogni singolo istituto contrattuale inerente alla parte economica e lavorativa a riprova del dovuto adempimento. Pertanto, si inseriranno ferie, trasferte, malattia, straordinari di qualunque natura, festività, permessi retribuiti, assenze, anticipi di TFR, rateo di tredicesima, superminimo, indennità di vitto e alloggio, gestione della maternità, paternità, lutto, o quant'altro previsto dalla legge e dal CCNL di settore.

Un'attenzione particolare merita poi il **metodo di pagamento**. La legge attuale esonera il lavoro domestico dall'obbligatorietà di pagare con il bonifico. Questo agevola sicuramente la famiglia nel pagamento. Tuttavia, il bonifico è uno strumento che aiuta il datore di lavoro a riscontrare la tracciabilità del pagamento legandolo altresì, tramite la causale, alla busta paga sottoscritta. Questo strumento di pagamento, seppur non obbligatorio come anticipato, è fortemente consigliato poiché rappresenta un elemento utile alla ricostruzione del rapporto di lavoro in caso di vertenza.

Se dovessero sorgere irregolarità o problematiche nell'area lavorativa, purtroppo, la colpa ricadrà sul datore, anche se questi è un inesperto anziano o nipote dell'assistito. Inoltre sempre il datore di lavoro ha l'onere di provare avanti il Giudice la correttezza della gestione del rapporto di lavoro. Per questo è importante **appoggiarsi ad esperti del settore** che sapranno guidare la famiglia nella corretta gestione del rapporto di lavoro.

Un ulteriore punto da inserire nel nostro vademecum per il datore non può mancare il pagamento all'INPS dei **contributi previdenziali** relativi alle effettive ore lavorate. Come ricorda l'INPS nelle lettere che invia a casa, il bollettino che viene inviato al datore di lavoro include i contributi previdenziali che vengono elaborati sulla base delle indicazioni contrattuali denunciate con le dichiarazioni di inizio del rapporto di lavoro. Quindi, è importante rielaborare sempre i contributi per due motivi: il primo è che i calcoli dell'INPS, così come appena descritti, sono valori di media e non tengono in considerazione, ad esempio, se il lavoratore ha goduto di giorni di permesso non retribuito per i quali non è dovuto alcun pagamento previdenziale. E così per molti altri istituti. Il secondo motivo è che il bollettino che viene inviato dall'INPS non prevede la quota di assistenza contrattuale, meglio conosciuta come CAS.SA.COLF.

Il contributo assistenziale previsto dall'articolo 52 del CCNL non è obbligatorio per legge ma diventa obbligatorio nel momento in cui le parti contrattuali, datore e lavoratore, decidono di applicare il CCNL di categoria per disciplinare il rapporto di lavoro domestico. L'obbligatorietà nasce pertanto dalla volontà del datore di lavoro e del lavoratore di applicare un corpo

normativo di natura pattizia, il CCNL. Considerata pertanto l'obbligatorietà, laddove non si versa il contributo assistenziale, il comma 3, articolo 52 del CCNL ci ricorda che quest'ultimo ha natura retributiva e che pertanto il lavoratore può chiedere la differenza in termini economici in busta paga, a conclusione del rapporto di lavoro tra le varie indennità. E' bene ricordare che il mancato versamento del contributo assistenziale, inoltre, è anche motivo di mancato accesso alla richiesta di rimborso alla CAS.SA.COLF. Infine, come ultima accortezza, suggerirei di **conservare tutti i documenti** relativi ad avvenute retribuzioni, richieste di ferie, permessi, anticipi di Tfr e altro. Questa documentazione, infatti, permette di identificare e confermare l'avvenuta retribuzione, in modo tale che, fatte salve le prescrizioni di legge, se nel futuro il dipendente dovesse denunciare mancati pagamenti, si possano avere in mano tutti i giustificativi del caso. I consigli raccolti in questo breve vademecum possono sembrare scontati ma in realtà non lo sono. Ogni cultura che si rispetti è basata su valori e procedure condivise. Una delle problematiche che abbiamo riscontrato nel nostro percorso di analisi, e che è stata evidenziata anche dagli esperti di settore che hanno contribuito alla realizzazione del presente Dossier, è l'assenza di una vera e propria cultura datoriale.

La mancanza di percezione delle proprie responsabilità in qualità di datore di lavoro domestico, infatti, ostacola lo sviluppo di una cultura generalizzata portatrice di valori e prassi in grado di delineare un corretto sviluppo del rapporto di lavoro nel tempo e di tutto il settore nel suo insieme. Il contratto, infatti, è costituito da due parti, datore e lavoratore. Per la sua buona riuscita e per la sana crescita del settore, è necessario che entrambe riconoscano il proprio ruolo, i diritti e gli oneri che ne conseguono e l'ufficialità dell'accordo.

Uno degli intenti della Ricerca DOMINA è proprio quello di incrementare e diffondere la cultura del lavoro domestico e l'instaurarsi di una cultura datoriale consapevole tra le famiglie. Il titolo dato alla Ricerca, "Il valore del lavoro domestico", non è un caso. I valori sono il fondamento alla base di ogni cultura nonché gli aspetti che ne indirizzano lo sviluppo futuro. Il valore del lavoro domestico non è dato solo dal peso economico ma anche dai risvolti sociali e culturali. In quest'ottica è fondamentale indagare e mettere a sistema tutti gli aspetti del settore, consigli compresi, per far sì che siano a portata di datori, lavoratori e addetti ai lavori. Come in ogni disciplina che si rispetti, infatti, anche nel lavoro domestico, il *corpus* di ricerche rappresenta una risorsa a cui attingere per risolvere problemi, per creare strategie di lungo periodo e la base da cui partire per elaborare proposte normative migliorative centrate sui reali bisogni del settore.

# IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

## IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

---

### Ricerca DOMINA

#### Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico realizzata dalla Fondazione Leone Moressa

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



IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

---

Dossier 10

## **Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità**



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](http://www.associazionedomina.it)

