

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO



Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia

Dimensioni del fenomeno, trend demografici, impatto economico e sociale



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 1

Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia

Dimensioni del fenomeno, trend demografici, impatto economico e sociale

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



INDICE

Presentazione <i>a cura di Lorenzo Gasparrini</i>	p.	3
Infografica riassuntiva	p.	5
Obiettivi e metodologia	p.	6
La dimensione del fenomeno del lavoro domestico in Italia	p.	8
Il profilo del lavoratore domestico (dati INPS)	p.	10
La distribuzione del lavoro domestico regolare sul territorio italiano	p.	13
Il profilo del datore di lavoro (Osservatorio DOMINA)	p.	15
Confronto dati DOMINA / INPS	p.	17
Approfondimento sui contratti di lavoro domestico	p.	21
L'impatto economico in Italia dei datori di lavoro domestico	p.	25
Trend demografici e scenari futuri dell'assistenza familiare	p.	27
Conclusioni <i>a cura di Massimo De Luca</i>	p.	31

Presentazione

a cura di Lorenzo Gasparrini, Segretario Generale DOMINA



In un'epoca in cui non è più possibile fare a meno di colf e badanti, vuoi per l'aumento dell'aspettativa di vita, per i ritmi frenetici, per il rientro nel mondo del lavoro delle donne, non si può non esplorare il settore del lavoro domestico e le sue implicazioni in ambito sociale ed economico. Il fenomeno è così radicato nell'attuale tessuto sociale

nazionale che finisce per esserne un importante, valido ed originale punto di osservazione e di analisi, in chiave socio-culturale, politico-istituzionale ed economica. Vista la complessità e il valore sociale del fenomeno monitoriamo costantemente le attività e i dati relativi al lavoro domestico. In qualità di Associazione datoriale, oltre ad essere la voce delle famiglie in fase di stesura del CCNL di categoria, abbiamo l'opportunità di ascoltare, aiutare ed informare quotidianamente migliaia di famiglie in difficoltà o semplicemente curiose di conoscere le modalità di gestione di un rapporto di lavoro.

Dati alla mano, possiamo affermare che il lavoro domestico ha assunto una rilevanza crescente nel panorama nazionale e internazionale. Facendo seguito a questa tendenza e forti della nostra posizione di osservatore privilegiato del settore, abbiamo ritenuto opportuno avviare un progetto di ricerca in grado di analizzarne gli aspetti fondanti, nonché le principali dinamiche correlate con il lavoro domestico a livello locale e nazionale. Si tratta di un approfondimento necessario per far luce sui nessi che incidono nel processo di cambiamento delle nostre famiglie e della società italiana. Il nostro intento è dare il giusto riconoscimento sociale a tutte quelle famiglie che, assumendo un collaboratore o un assistente familiare, sempre più per necessità che per scelta, diventano datori di lavoro domestico.

Per realizzare il progetto di ricerca abbiamo attinto al nostro patrimonio informativo e abbiamo preso in considerazione un campione di contratti di lavoro gestiti direttamente dall'Associazione, in modo da analizzare e raccontare gli aspetti contrattuali del CCNL di categoria maggiormente utilizzati, delineando usi e costumi delle famiglie impegnate nel lavoro domestico.

In oltre venti anni di attività in questo ambito abbiamo rilevato i dubbi, gli umori, le difficoltà dei datori di lavoro domestico e abbiamo assistito, e in alcuni casi contribuito, ai cambiamenti del settore. Il progetto di ricerca è un ulteriore strumento per favorire e

orientare il cambiamento. E' fondamentale affiancare le famiglie, categoria atipica e delicata di datori di lavoro, nella tutela dei propri diritti e nella promozione dei propri doveri. L'obiettivo principale è ascoltarle ed informarle di tutte le dinamiche contrattuali e amministrative che si innescano assumendo un assistente familiare, nonché accompagnarle nella gestione del rapporto di lavoro. Solo in questo modo potremmo aiutare seriamente le nostre famiglie a non mettersi nei guai e ad affermare la dignità del lavoro domestico.

Il presente dossier, il primo di una serie che compone la ricerca, parte dalla famiglia per tracciare un vero e proprio profilo del datore di lavoro domestico. Chi è il datore di lavoro domestico oggi? Come si relaziona con i lavoratori? Come affronta la necessità di accogliere un estraneo in casa? Come gestisce gli adempimenti richiesti dal contratto? Qual è il suo impatto a livello sociale ed economico? Quali sono le sue esigenze?

DOSSIER 1

Il profilo del datore di lavoro domestico



LAVORATORI DOMESTICI

886 MILA
+42% dal 2007 al 2015

NAZIONALITA'

20,5% ROMANIA
17,1% ITALIA
9,1% UCRAINA
6,6% FILIPPINE
6,2% MOLDAVIA



ETA' MEDIA DEL
DATORE DI LAVORO
62 ANNI
DATORI DI LAVORO
PER GENERE
52% UOMINI



IMPATTO ECONOMICO

7 MILIARDI €
SPESA ANNUA SOSTENUTA DALLE FAMIGLIE

5,6 MLD RETRIBUZIONI
0,9 MLD CONTRIBUTI
0,4 MLD TFR



Prospettive demografiche

Ipotizzando un saldo migratorio pari a zero, nel 2030 la popolazione italiana diminuirebbe del 5%. La popolazione over 65 aumenterebbe di 2,6 milioni, passando dal 21,7% al 27,5% della popolazione.

Questo porterebbe un aumento di badanti da 375 a 470 mila (+25%)

Obiettivi e metodologia

Negli ultimi decenni, la situazione delle famiglie dei paesi occidentali ha subito importanti cambiamenti di ordine sociale, economico e culturale. Sul piano socio-culturale, due sono stati i processi più rilevanti: l'ingresso di molte donne nel mercato del lavoro e l'innalzamento dell'aspettativa di vita, che ha determinato il progressivo invecchiamento della popolazione.

Nel caso italiano, nel 2016 la popolazione con almeno 75 anni rappresenta l'11% dell'intera popolazione, valore destinato a crescere al 23% nel 2050. L'aumento di popolazione anziana determina una crescente domanda di servizi di collaborazione domestica, soprattutto badanti¹: si tratta di un fenomeno cresciuto enormemente nell'ultimo decennio, con una significativa presenza di donne dell'Est Europa, e generato dal basso, molte volte attraverso l'incontro diretto tra datore di lavoro (famiglia) e lavoratore.

Per queste ragioni, diventa significativo il ruolo della componente privata della domanda di cura e di assistenza.

In un contesto di complessiva riduzione delle risorse a disposizione del welfare pubblico, appare evidente come il fenomeno delle "badanti" (e dei lavoratori domestici più in generale) diventerà sempre più cruciale nel sistema sociale e familiare italiano, in settori fondamentali come la cura di bambini e anziani o l'assistenza degli ammalati o di persone con disabilità.

I datori di lavoro di lavoratori domestici svolgono dunque, nel sistema di welfare, un vero e proprio ruolo sostitutivo dello Stato. Riescono con le loro risorse a gestire un costo che altrimenti dovrebbe essere gestito dal welfare sociale pubblico.

Questo studio, realizzato dalla Fondazione Leone Moressa per DOMINA (Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, firmataria del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico), ha l'obiettivo di mettere in evidenza il ruolo delle famiglie datori di lavoro domestico, sottolineandone l'impatto sociale e quantificando il valore economico generato.

¹ Per convenzione, in questo studio i termini Colf e Badante sono sempre coniugati al femminile, mentre Lavoratore domestico al maschile.

Le fonti statistiche analizzate sono principalmente tre: INPS, Istat e DOMINA.

L'Osservatorio INPS fornisce informazioni sui lavoratori domestici assicurati presso l'INPS². La fonte dei dati utilizzati per la costruzione dell' "*Osservatorio sui lavoratori domestici*" è rappresentata dagli archivi amministrativi generati dall'acquisizione delle informazioni contenute:

- nelle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico effettuate dai datori di lavoro (modelli cartacei e comunicazioni telematiche);
- nei versamenti (bollettini di conto corrente postale o online) effettuati dai datori di lavoro per il pagamento dei contributi previdenziali.

Detti archivi, come ogni archivio amministrativo, sono soggetti ad aggiornamenti dovuti a nuove acquisizioni ed a correzioni delle informazioni già acquisite. In generale tali aggiornamenti riguardano maggiormente l'anno più recente ed in maniera via via minore gli altri anni.

La banca dati elaborata dall'Osservatorio DOMINA contiene invece un campione di circa 12 mila rapporti di lavoro, individuati *a random* tra i propri Soci presenti negli archivi amministrativi dell'associazione, ovvero i contratti di lavoro e le buste paga dei lavoratori domestici assunti dalle famiglie. Nelle buste paga, oltre ad essere presente la parte economica remunerativa, sono presenti tutte le scelte contrattuali della famiglia datore di lavoro domestico, gli istituti contrattuali del CCNL maggiormente utilizzati - ferie, straordinari, TFR, superminimi, permessi, altro.

² L'unità statistica di rilevazione è rappresentata dal lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno (sezione "dati annuali").

La dimensione del fenomeno del lavoro domestico in Italia

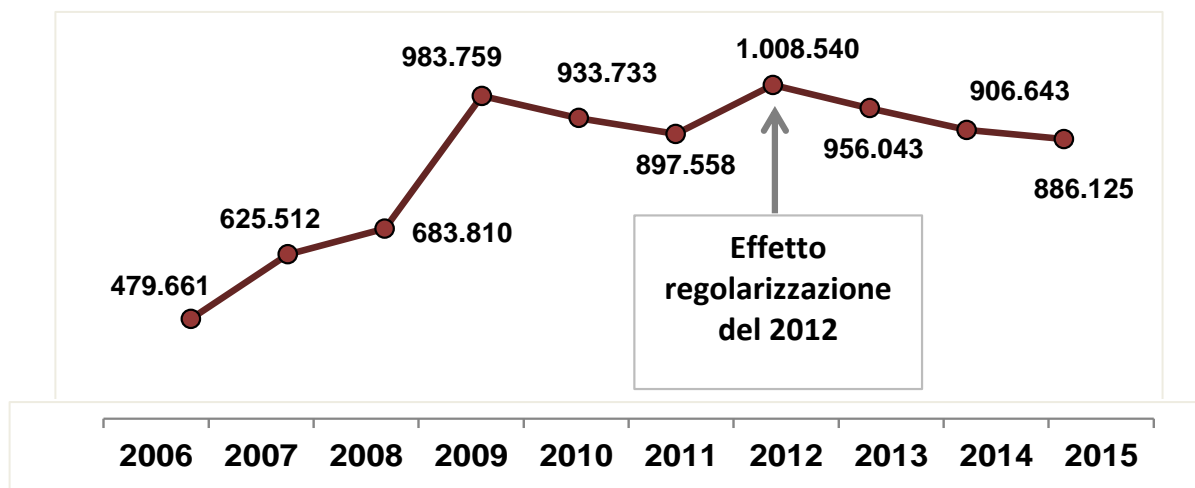
Nell'analisi dell'impatto socio-economico del lavoro domestico in Italia, il primo aspetto da considerare è la dimensione quantitativa di un fenomeno in forte espansione nell'ultimo decennio e che riguarda poco meno di un milione di lavoratori (al netto degli irregolari).

Secondo i dati INPS, nel 2015 in Italia si contano 886.125 lavoratori domestici assunti dalle famiglie italiane. Seppur nell'ultimo anno si sia registrato un lieve calo (-2,3%), il numero complessivo è cresciuto mediamente del 42% dal 2007 (Fig 1).

L'andamento è stato tuttavia altalenante, influenzato fortemente da misure amministrative e normative, in particolare la c.d. sanatoria del 2012³, che ha portato il numero di lavoratori domestici sopra il milione di unità (le domande di regolarizzazione nel 2012 sono state 134.576).

Nello stesso anno sono state introdotte sanzioni più severe per i datori di lavoro non in regola, dando però la possibilità di "sanare" le posizioni irregolari. Il periodo per presentare le domande andava da settembre ad ottobre (circa 1 mese) e le domande presentate sono state oltre 130 mila, di cui 115.969 per il settore domestico.

Fig 1. Serie storica dei lavoratori domestici⁴



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS

³ D.Lgs. n. 109 del 16 Luglio 2012.

⁴ L'unità statistica di rilevazione è rappresentata dal lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno o del trimestre, se riferito a dati trimestrali (fonte: INPS).

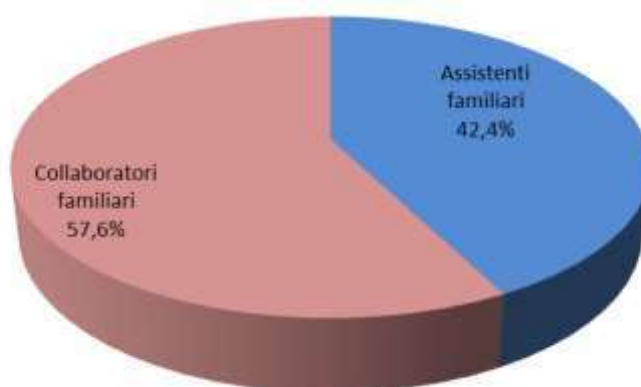
L'elevato numero di domande nel settore domestico trova diverse motivazioni. In parte si tratta di rapporti di lavoro in essere già da tempo, che vengono regolarizzati grazie alla sanatoria. Un'altra componente è però ascrivibile ad altri settori, che hanno utilizzato la sanatoria per regolarizzare lavoratori ad un costo più basso rispetto ad altri canali, salvo poi cambiare datore di lavoro (e settore) una volta ottenuta la regolarizzazione.

Questa pratica sembrerebbe essere confermata dalla diminuzione di lavoratori domestici avvenuta negli anni successivi: analizzando solo l'intervallo dal 2012 al 2015, si sono perse circa 122 mila posizioni, mentre la popolazione italiana ha continuato ad invecchiare e l'occupazione femminile è leggermente cresciuta. Nel periodo complessivo analizzato (2006-2015), invece, il numero di lavoratori domestici è quasi raddoppiato, anche se l'aumento più intenso si è registrato tra il 2006 e il 2009 (+105%).

Il profilo del lavoratore domestico

Entrando nel merito dei lavoratori domestici in Italia, la prima distinzione da tener presente è tra Assistente familiare e Collaboratore familiare (Fig. 2). Nonostante i dati INPS distinguano solo in maniera generica "badante" e "colf", il contratto nazionale presenta numerose sfaccettature (Tab 1).

Fig 2. Tipologia di lavoratore domestico, anno 2015



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per semplificare il discorso, in questo studio si utilizzeranno i termini Collaboratori familiari o colf per riferirsi ai livelli contrattuali A, B, C e D, mentre Assistenti familiari o badanti si riferiscono ai livelli super, ovvero alla cura della persona. Nel 2015 le colf sono circa 510 mila, ovvero il 57,6% del totale, contro le 375 mila badanti (42,4%). Tra le aree di provenienza (Tab 2) prevale l'Est Europa, con poco meno della metà dei lavoratori domestici totali (45,7%). Incidenza che raggiunge il 60,7% tra le badanti e risulta invece molto meno marcata tra le colf. La seconda area di provenienza è l'Italia, seguita da Filippine e America Latina.

Tab 1. Inquadramento contrattuale dei lavoratori domestici

COLLABORATORI FAMILIARI	ASSISTENTI FAMILIARI
<p>LIVELLO A.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone; – Addetto alle pulizie; – Addetto alla lavanderia; – Stalliere; – Assistente ad animali domestici; – Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi; – Operaio comune. 	<p>LIVELLO AS.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Addetto alla compagnia; – Baby sitter.
<p>LIVELLO B.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Collaboratore generico polifunzionale; – Custode di abitazione privata; – Addetto alla stireria; – Cameriere; – Giardiniere; – Operaio qualificato; – Autista; – Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro. 	<p>LIVELLO BS.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Assistente a persone autosufficienti (anziani o bambini).
<p>LIVELLO C.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cuoco. 	<p>LIVELLO CS.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Assistente a persone non autosufficienti (non formato) (anziani o bambini).
<p>LIVELLO D.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Amministratore dei beni di famiglia; – Maggiordomo; – Governante; – Capo cuoco; – Capo giardiniere; – Istitutore. 	<p>LIVELLO DS.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Assistente a persone non autosufficienti (formato); – Direttore di casa.

Fonte: CCNL lavoro domestico del 16 luglio 2013 (art. 10)

Tab 2. Aree di provenienza dei lavoratori domestici, confronto 2008 - 2015*

	Assistente familiare Badante		Collaboratore domestico Colf		Totale	
	<i>Distr. % 2015</i>	<i>Differenza % 2015-2008</i>	<i>Distr. % 2015</i>	<i>Differenza % 2015-2008</i>	<i>Distr. % 2015</i>	<i>Differenza % 2015-2008</i>
Italia	19,1%	+10,0	27,9%	+4,9	24,1%	+2,4
Europa Est	60,7%	-14,0	34,6%	-9,6	45,7%	-2,5
Europa Ovest	0,2%	+0,1	0,4%	+0,1	0,3%	+0,0
America Centrale	1,4%	+0,4	1,5%	+0,3	1,4%	+0,3
America Sud	6,6%	-1,3	7,4%	-0,6	7,1%	-1,0
Asia Medio Orientale	2,1%	+1,8	0,7%	+0,4	1,3%	+1,0
Asia: Filippine	2,6%	+0,4	12,1%	+2,6	8,1%	-0,3
Asia Orientale	2,8%	+1,0	8,0%	+1,2	5,8%	-0,1
Africa Nord	3,3%	+1,3	4,3%	+0,6	3,9%	+0,5
Africa Centro-Sud	1,1%	+0,2	3,0%	+0,1	2,2%	-0,3
Totale	100,0%		100,0%		100,0%	

* Differenza in punti percentuali nella distribuzione di ciascuna voce rispetto al totale
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Osservando la differenza tra il 2008 e il 2015, è interessante notare l'aumento dei lavoratori italiani (+2,4 punti percentuali) e il contemporaneo calo dell'Est Europa (-2,5 punti), ancora più marcati nel caso delle badanti. Tra il 2008 ed il 2015 è aumentata la richiesta da parte delle famiglie di badanti italiane; se nel 2008 solo il 9% delle badanti erano italiane, nel 2015 la percentuale è arrivata al 19%. A diminuire sono le badanti dell'Est che lasciano il posto alle italiane, ma anche alle asiatiche ed alle africane. Le badanti dell'Est Europa sono comunque il 61% delle assistenti familiari totali.

Situazione simile, anche se in tono minore, è per le colf: diminuiscono le colf dell'Est Europa, crescono italiane ed asiatiche. L'aumento dei lavoratori domestici italiani viene generalmente considerato un effetto indiretto della crisi economica che ha investito le famiglie italiane: molte donne, infatti, sono entrate (o rientrate) nel mercato del lavoro domestico a causa della perdita o della diminuzione del lavoro da parte del compagno. La bassa esperienza professionale e le proprie capacità domestiche permettono di inserirsi nel mercato delle colf e delle badanti.

La distribuzione del lavoro domestico regolare sul territorio italiano

Osservando la distribuzione dei contratti di lavoro domestico regolari, ossia dichiarati all'INPS, circa la metà si trova al Nord, ma si registra una cospicua presenza anche al Centro e al Sud. Interessante invece notare la presenza ogni 1.000 abitanti, più intensa al Centro (21,0 x1000) e più debole al Sud (9,3 x1000), con una media nazionale di 14,6 lavoratori domestici ogni mille abitanti (Tab 3).

Pur essendo un fenomeno diffuso sia al Nord che al Sud, le dinamiche principali sono piuttosto diverse. Al Sud il lavoro domestico è dovuto principalmente alle fragilità del sistema locale di protezione sociale, legate a carenze strutturali dei servizi assistenziali e del sistema sanitario, mentre al Nord i fattori chiave sono l'invecchiamento della popolazione e la maggiore partecipazione femminile al mondo del lavoro.

Tab 3. Lavoro domestico per area territoriale. Anno 2015

	Lavoratori domestici	Distr.%	Lavoratori domestici ogni 1.000 abitanti
Nord-Ovest	264.315	29,8%	16,4
Nord-Est	174.579	19,7%	15,0
Centro	252.858	28,5%	21,0
Sud e Isole	194.373	21,9%	9,3
ITALIA	886.125	100,0%	14,6

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Analizzando la distribuzione a livello provinciale, si può notare una forte concentrazione nelle grandi città: le prime 10 province registrano il 45% del totale dei lavoratori domestici.

Al primo posto troviamo Roma (118 mila, pari al 13,4% del totale), seguita da Milano (91 mila, 10,3%) e Torino (42 mila, 4,8%): oltre un quarto dei lavoratori domestici in Italia risiede in queste tre province.

Se rapportiamo il numero di lavoratori domestici agli abitanti, si evidenzia come Palermo e Napoli siano in realtà al di sotto della media nazionale. Molto al di sopra di collocano Milano e Roma, anche se il primato spetta a Cagliari, con 38 lavoratori domestici ogni 1.000 abitanti.

Tab 4. Lavoro domestico regolare nelle prime dieci province. Anno 2015

Province	Lavoratori domestici	Distr.%	Lavoratori domestici ogni 1.000 abitanti
Roma	118.793	13,4%	27,4
Milano	91.629	10,3%	28,6
Torino	42.557	4,8%	18,6
Napoli	30.844	3,5%	9,9
Firenze	24.798	2,8%	24,5
Genova	18.114	2,0%	21,2
Bologna	21.942	2,5%	21,8
Palermo	11.976	1,4%	9,4
Brescia	16.183	1,8%	12,8
Cagliari	21.134	2,4%	37,7
		44,9%	

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Il profilo del datore di lavoro (Osservatorio DOMINA)

L'espansione del fenomeno del lavoro domestico ha comportato inevitabilmente una maggior richiesta di servizi di assistenza tecnica/contrattuale per le famiglie che, assumendo una colf o una badante, diventano datori di lavoro domestico (contratti, buste paga, dichiarazioni, licenziamenti, consulenza, ecc.).

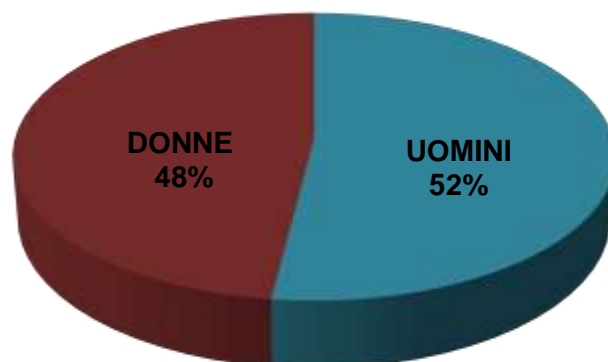
I dati elaborati dall'Osservatorio DOMINA diventano un archivio prezioso per dare uno spaccato più particolareggiato del lavoro domestico rispetto ai dati INPS: mentre la banca dati dell'Ente previdenziale fa riferimento solo al lavoratore, partendo dalla mera dichiarazione di assunzione/variazione/cessazione del rapporto di lavoro domestico, i dati DOMINA offrono un approfondimento utile sulle caratteristiche del datore di lavoro domestico, partendo dal contratto di lavoro e dalle buste paga e pertanto dal pieno rispetto e utilizzo degli istituti del CCNL di categoria (chiaramente, non sempre il datore di lavoro coincide con la persona assistita, soprattutto nel caso dell'assistenza a persone disabili o anziane, essendo in molti casi un parente).

Per quanto riguarda la distribuzione di genere, nel 2016 si registra una lieve prevalenza di datori di lavoro uomini (Fig 3).

L'età del datore di lavoro è generalmente piuttosto alta (Fig 4): solo l'8,7% tra gli uomini e il 5,7% tra le donne ha meno di 40 anni. L'età media dei datori di lavoro è 62 anni. Tuttavia, dall'analisi dell'età si vede come una parte consistente dei datori di lavoro abbia meno di 59 anni, soprattutto tra gli uomini.

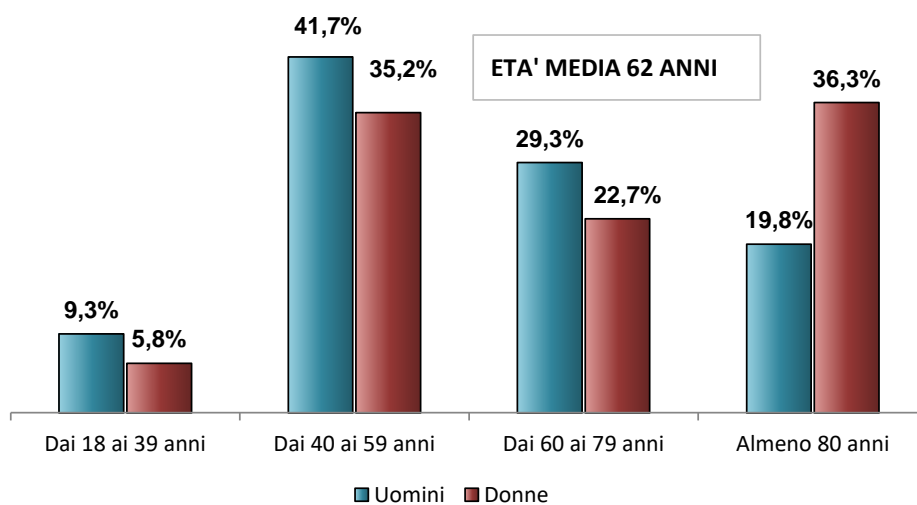
In questo caso possono rientrare i casi in cui il datore di lavoro non coincide con la persona assistita. Tra i datori con almeno 80 anni, invece, è ipotizzabile che assistito e datore coincidano: in questa fascia d'età sono più le donne (35,7%) rispetto agli uomini (19,5%).

Fig 3. Datori di lavoro per genere. Anno 2016



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 4. Datori di lavoro per genere e classe d'età. Anno 2016



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Confronto dati DOMINA / INPS

Come detto, i dati DOMINA offrono uno spaccato più approfondito rispetto ai dati INPS, permettendo di conoscere meglio la tipologia di contratto di lavoro utilizzato dalle famiglie, informazioni utili in merito alla retribuzione per contratto, se il lavoratore convive o no con l'assistito, e molto altro del CCNL di categoria.

Essendo riferiti ad un campione (pur molto ampio), non coincidono esattamente con la fonte amministrativa. Per riuscire a dare la giusta interpretazione dei dati, diventa dunque importante capire le principali divergenze.

La prima analisi delle fonti ci evidenzia che i dati forniti dalle famiglie all'INPS in fase di assunzione sono indicativi, hanno un valore di media e molto spesso non riescono a fotografare la situazione nel dettaglio, anche per una scarsa conoscenza dello strumento o degli istituti contrattuali (ad esempio, i dati INPS riportano solo la distinzione tra colf e badante, mentre la realtà del CCNL offre una varietà più ampia di posizioni). Di contro, i dati di DOMINA, seppur sortiti dall'analisi di un campione di rapporti di lavoro domestico interamente gestiti dalla stessa, esprimono piena corrispondenza al CCNL di categoria, giacché analitici nello svolgimento del rapporto: malattia, ferie, maternità, straordinari, superminimi, etc..

Inoltre, l'analisi territoriale (Tab 5) mostra una prevalenza del campione nel NORD-OVEST e nel CENTRO a discapito delle altre aree. Questo è dovuto ad una forte presenza di lavoratori domestici nel Lazio (22,1%) e in Lombardia (27,8%). Malgrado questo sbilanciamento, i dati DOMINA coprono tutto il territorio nazionale e la distribuzione dei dati DOMINA si avvicina molto a quella dell'INPS. Anche l'analisi della nazionalità dei lavoratori domestici (Tab 6) porta lo stesso risultato: i valori sono simili con una minore presenza di italiani ed una maggiore presenza degli altri europei (principalmente dell'Europa dell'Est). Le altre aree geografiche di provenienza presentano percentuali estremamente simili. Questa minore presenza di italiani può essere dovuta alla diversa tipologia di lavoratori DOMINA che, come vedremo, hanno contratti più lunghi e quindi rientrano in misura minore in lavori occasionali domestici utilizzati dalle donne italiane negli anni di crisi economica.

Anche sul genere (Tab 7) si riscontra una lieve differenza: nei dati DOMINA sono maggiormente presenti lavoratori "uomini": il 21% dei lavoratori domestici DOMINA è di

genere maschile, contro il 12% dei lavoratori INPS. In ogni caso è netta la predominanza femminile in questo lavoro.

Mentre a livello di classe d'età non si hanno particolari differenze, l'età media è molto simile: 46 anni per l'INPS e 45 per DOMINA (Tab 8). Dalla distribuzione delle classi d'età si evidenzia come vi sia una quota maggiore di lavoratori DOMINA tra i 30 e 39 anni e minore tra i 50-59 anni, da cui un'età media leggermente inferiore.

Tab 5. Lavoratore domestico per area territoriale. Anno 2015

	INPS	DOMINA
Nord Ovest	29,8%	36,0%
Nord Est	19,7%	17,9%
Centro	28,5%	36,0%
Sud	21,9%	10,1%
	100,0%	100,0%

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA e INPS

Tab 6. Lavoratore domestico per nazionalità. Anno 2015

	INPS	DOMINA*
Italia	24,1%	16,7%
Resto Europa	46,0%	51,8%
Asia	15,3%	16,3%
America	8,5%	8,8%
Africa	6,1%	6,4%
	100,0%	100,0%

**Il valore "altro" inserito tra le voci dei dati DOMINA è stato ripartito in modo proporzionale tra i vari continenti.*

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA e INPS

Tab 7. Lavoratore domestico per genere. Anno 2015

	INPS	DOMINA
Donne	87,8%	79,0%
Uomini	12,2%	21,0%
	100,0%	100,0%

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA e INPS

Tab 8. Lavoratore domestico per classe d'età. Anno 2015

	INPS	DOMINA
18-29 anni	7,8%	9,2%
30-39 anni	20,1%	27,9%
40-49 anni	30,8%	30,1%
50-59 anni	30,6%	23,5%
Almeno 60 anni	10,8%	9,3%
	100,0%	100,0%

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA e INPS

Dopo aver osservato la descrizione del target dal punto di vista demografico, è interessante analizzare le principali differenze dal punto di vista contrattuale.

Il primo dato da tenere in considerazione è che il 94% dei contratti DOMINA è a tempo indeterminato, valore non riscontrabile nei dati INPS che non danno informazioni sulla tipologia di contratto.

Riusciamo però a mettere a confronto la durata dei contratti (Tab 9): l'INPS ha un osservatorio annuale, ma il 54% dei lavoratori non arriva a completare l'anno. In particolare, il 10% non supera i 2 mesi di contratto, percentuale simile al numero di lavoratori DOMINA che ha un contratto inferiore ad 1 anno.

Questi primi dati ci fanno capire la reale diversità dei lavoratori DOMINA rispetto a quelli INPS. L'INPS raccoglie tutti i dati di lavoratori domestici che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo durante l'anno, quindi anche i lavoratori occasionali. La banca dati DOMINA è caratterizzata da lavoratori che hanno una continuità professionale, si tratta di lavoratori fidati che proseguono negli anni la loro attività.

Ad esempio, il 57% di loro lavora da oltre 5 anni. DOMINA evidenzia come le famiglie si rivolgono all'Associazione anche quando il rapporto di lavoro è già iniziato a fronte delle prime difficoltà, o a seguito di una serie di esperienze finite male, o per farsi difendere in caso di vertenza di lavoro.

I dati indicano come le famiglie non considerano primaria la necessità di avere un contratto di lavoro e delle buste paga elaborate correttamente. Diversamente, un rapporto di lavoro domestico gestito secondo normativa, nel rispetto dei minimi retributivi e degli istituti contrattuali, pone basi solide per un rapporto di lavoro a lungo termine.

La diversa tipologia di lavoratori non si traduce in ore medie lavoratore diverse (26 ore per entrambe le banche dati), ma in diverse retribuzioni. Il campione DOMINA, vista la maggiore professionalità e continuità, guadagna 300 euro in più mensili rispetto alla media dei lavoratori del campione INPS.

Tab 9. Lavoratore domestico per durata del contratto. Anno 2015

Durata contatti DOMINA		Durata contatti INPS	
Meno di 1 anno	13,5%	Meno di 50 settimane	54,10%
tra 1 e 2 anni	8,1%	Almeno 50 settimane	45,90%
Tra 2 e 3 anni	6,1%		100,0%
Tra 3 e 4 anni	7,3%		
Tra 4 e 5 anni	8,3%		
> 5 anni	56,7%		
	100,0%		

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA e INPS

Tab 10. Lavoratore domestico per orario e retribuzione mensile lorda. Anno 2015

	INPS	DOMINA*
Ore medie lavorate	26,0	26,1
Media retribuzione mensile lorda	529 €	831 €

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA e INPS

Approfondimento sui contratti di lavoro domestico

Una volta chiarita la differenza tra il campione DOMINA ed il database dell'INPS, possiamo approfondire il tema del lavoro domestico attraverso i dati DOMINA, che riescono a darci uno spaccato di questa tipologia di lavoratori che scelgono la professione in modo continuativo e non solo occasionalmente.

La banca dati DOMINA permette di fare un primo approfondimento sulla scelta ad opera delle famiglie, della nazionalità dei lavoratori domestici (Tab 11). Anche in questo caso si vede come i lavoratori domestici italiani siano cresciuti a discapito di tutti gli stranieri, in particolare i lavoratori dell'Est-Europa. Se nel 2010 la distanza tra lavoratori domestici rumeni ed italiani era di quasi 7 punti in percentuale, sei anni dopo supera di poco i 3 punti. Tra le prime nazionalità troviamo principalmente i lavoratori dell'Est Europa e la forte presenza delle Filippine.

Tab 11. Lavoratore domestico per nazionalità

Prime 5 nazionalità 2010		Prime 5 nazionalità 2016		Differenza % 2016-2010
Romania	21,2%	Romania	20,5%	-0,7
Italia	14,6%	Italia	17,1%	+2,5
Ucraina	10,0%	Ucraina	9,1%	-0,9
Moldavia	7,1%	Moldavia	6,2%	-0,9
Filippine	6,7%	Filippine	6,6%	-0,1

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Altro dato interessante, non riscontrabile nei dati INPS, è la convivenza in famiglia, maggiormente presente per i lavoratori stranieri (Tab 12). Se i lavoratori italiani stanno crescendo, non stanno crescendo in tutte le tipologie di lavoro domestico. Il 65% di questi lavoratori non vive nella famiglia in cui lavora, e lavora mediamente 20 ore a settimana. Il restante 35%, invece, convive nella casa del datore di lavoro e quindi svolge più ore di lavoro (36 ore). Ma se a livello totale gli italiani incidono per il 17%, nel caso dei lavoratori conviventi l'incidenza si abbassa al 10% e cresce al 21% per i lavoratori non conviventi. DOMINA motiva questa differenza anche con il fatto che i lavoratori stranieri accettano più

facilmente i lavori domestici con convivenza perché non hanno la propria famiglia, nonché la propria abitazione sul territorio italiano.

Tab 12. Lavoratore domestico per tipologia di presenza. Anno 2016

	Distr% dei lavoratori	Incidenza dei lavoratori italiani	ore settimanali mediamente lavorate
Lavoratori conviventi	35%	10%	36,0
Lavoratori non conviventi	65%	21%	20,5
Totale	100%	17%	

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Altre diversificazioni tra italiani e stranieri ci vengono date dal tipo di categoria in cui sono inquadrati (Tab 13). Il contratto collettivo nazionale di lavoro domestico (art. 10) classifica il personale in 4 categorie principali, in base alle mansioni svolte e alle qualifiche. Per ciascuna categoria si individuano 2 livelli (base e super), che differiscono sia per le mansioni sia per il trattamento economico. Abbiamo esaminato i dati in base alle categorie principali. Un lavoratore può essere assunto anche per svolgere, con discontinuità, prestazioni assistenziali di attesa notturna in favore di soggetti autosufficienti e da qui la categoria residuale "assistenza notturna/presenza notturna".

Il 50% dei lavoratori domestici si colloca al livello B, ovvero collaboratori domestici con esperienza che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, segue il livello C Super ovvero assistenti familiari che operano in autonomia e responsabilità e si possono occupare di persone non autosufficienti. Ovviamente man mano che cresce il livello di inquadramento crescono le competenze e la retribuzione.

Anche queste suddivisioni mostrano come la presenza dei lavoratori italiani è maggiore nei livelli di coordinamento in cui è richiesta una maggiore competenza e professionalità ed è prevista una retribuzione maggiore.

Le mansioni in cui sono impiegati questi lavoratori coprono tutto l'ambito domestico, dal baby sitter all'assistente a persona non autosufficiente, o semplicemente addetto alle pulizie (Tab 15).

Quasi un terzo dei lavoratori domestici (29,0%) è inquadrato come collaboratore generico. Segue, con il 20%, il ruolo di assistente a persone non autosufficienti. Dalla tabella si evince una ampia distribuzione di mansioni, con concentrazioni soprattutto nelle categorie generiche. In altri termini, il mondo del lavoro domestico è piuttosto mutevole e non sono presenti concentrazioni specifiche molto rigide.

Tab 13. Lavoratore domestico per categoria principale di contratto. Anno 2016

LIVELLO A e AS	26,1%
LIVELLO B e BS	50,6%
LIVELLO C e CS	21,4%
LIVELLO D e DS	1,4%
Assistenza notturna/presenza notturna	0,5%

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Tab 14. Lavoratore domestico per categoria principale di contratto. Anno 2016

	Incidenza dei lavoratori italiani	Spesa media annua per contratto
LIVELLO A – AS	19%	6.130
LIVELLO B – BS	15%	8.630
LIVELLO C – CS	19%	11.947
LIVELLO D – DS	41%	13.693
Assistenza notturna/presenza notturna	29%	11.728

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Tab 15. Lavoratore domestico per mansione. Anno 2016

Mansioni	Distribuzione %
Collaboratore generico polifunzionale - solo lavori domestici	29,0%
Assistente a NON AUTOSUFFICIENTI* - NON FORMATO	21,5%
Assistente ad AUTOSUFFICIENTI* e pulizia casa	19,5%
Addetto alle pulizie	14,0%
Collaboratore con meno di 12 mesi di esperienza	7,0%
Addetto alla compagnia - per AUTOSUFFICIENTI	2,0%
ALTRO	7,0%
	100,0%

*Assistente familiare autosufficiente e/o non autosufficiente per bambini e per anziani
Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

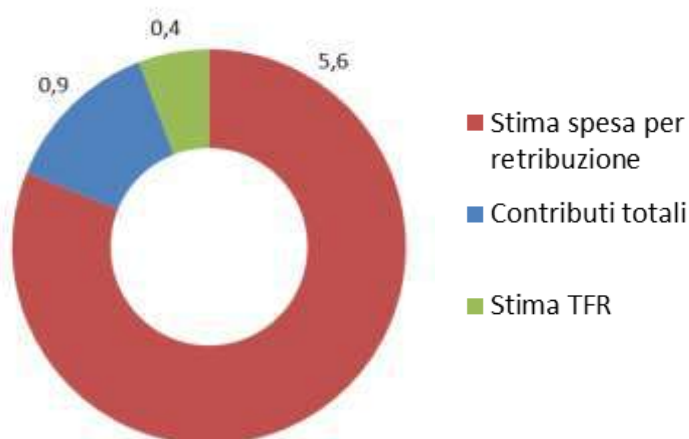
L'impatto economico in Italia dei datori di lavoro domestico

Come riporta il Rapporto Censis 2016, "il progressivo restringimento del welfare legato agli obiettivi di finanza pubblica appare evidente nella dinamica recente della spesa sanitaria. Dal 2009 al 2015 si registra solo una lieve riduzione in termini reali della spesa pubblica. [...] Aumenta poi la compartecipazione dei cittadini alla spesa: +32,4% in termini reali dal 2009 al 2015 (con un incremento più consistente della compartecipazione alla spesa farmaceutica: 2,9 miliardi, +74,4%)".

Questo non fa altro che avvalorare i ragionamenti fatti finora, sottolineando come la gestione del lavoro domestico da parte delle famiglie abbia un impatto significativo anche a livello economico e fiscale: questa presenza sul territorio si traduce naturalmente in un giro d'affari versato dalle famiglie dei datori di lavoro ai lavoratori e allo Stato.

Complessivamente, a partire dai dati INPS si può calcolare una spesa delle famiglie⁵ di circa 7 miliardi di euro l'anno, di cui 947 milioni in contributi versati allo Stato e 416 milioni in TFR (Fig 5). La classe media⁶ annua di contribuzione, ovvero la retribuzione media di ciascun lavoratore oscilla tra i 6 e i 7 mila euro.

Fig 5. Stima del costo del lavoratore domestico. Anno 2015
(valori in Miliardi di Euro. Costo complessivo 6,98 miliardi)



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS

⁵ La stima della spesa della retribuzione è stata ottenuta, considerando il valore medio dell'intervallo delle retribuzioni dato dall'INPS e assumendo come retribuzione massima 14 mila euro.

⁶ È stata utilizzata la mediana per calcolare la classe media

Questo genere di rapporti contrattuali non solo permette allo Stato di risparmiare costi di gestione di strutture per l'assistenza, ma permette alle donne italiane di entrare e rimanere nel mercato del lavoro. La conciliazione tra tempi di vita e lavoro, problema irrisolto da parte del sistema pubblico di welfare, viene di fatto assolta dal basso, attraverso l'incontro tra domanda e offerta gestito direttamente dalle famiglie.

Tuttavia, se da un lato questa "autogestione" del welfare familiare garantisce standard qualitativi adeguati nei servizi offerti, ciò non può e non deve determinare un arretramento dello Stato nella responsabilità della gestione della Sanità e dell'assistenza alla persona, ma anzi dovrebbe rappresentare un contributo da valorizzare e premiare anche dal punto di vista fiscale.

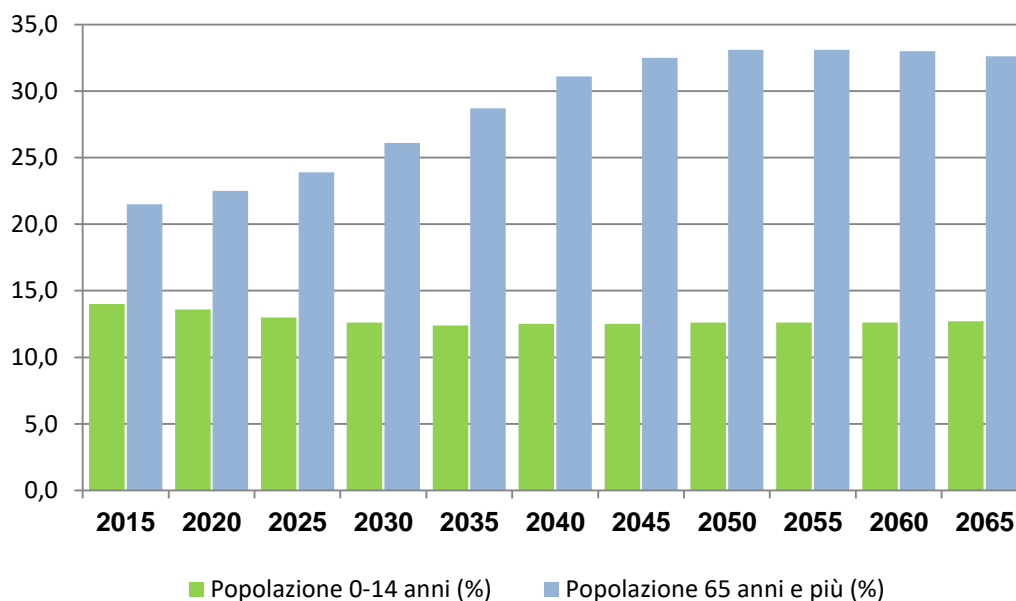
Trend demografici e scenari futuri dell'assistenza familiare

Come ultimo aspetto, è interessante osservare il trend demografico per comprendere il fabbisogno di lavoro di assistenza nei prossimi anni. La popolazione italiana sta invecchiando, e con essa sta crescendo la domanda di assistenza agli anziani.

Dalle ultime proiezioni ISTAT (Fig 6), nel 2065 la popolazione con almeno 65 anni sarà pari al 32% della popolazione totale, circa 11 punti in più rispetto al peso che ha oggi, mentre la popolazione giovane passerà dal 14% al 12,7%.

Il grafico ad intervalli di 5 anni consente di osservare come le due curve ("bambini" e "anziani") abbiano un andamento opposto: gli "anziani" seguono una crescita costante, mentre i "bambini" tendono a diminuire. Tutto questo si traduce in un innalzamento dell'età media della popolazione che, se nel 2015 è pari a 44 anni, nel 2065 arriverà quasi a 50 anni (Fig 7).

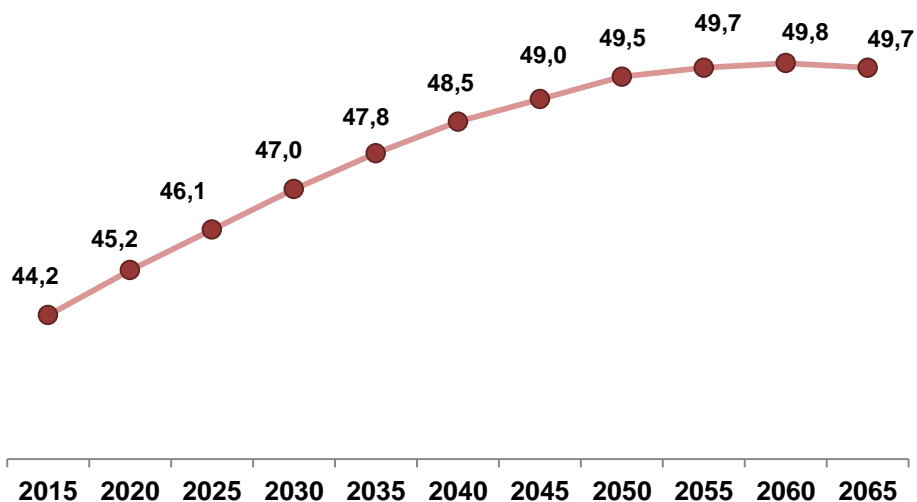
Fig 6. Previsioni demografiche⁷ ISTAT della popolazione dai 0-14 anni e della popolazione con almeno 65 anni



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

⁷ Le previsioni demografiche dell'ISTAT sono predisposte in ragione di standard metodologici riconosciuti in campo internazionale. Sono aggiornate periodicamente rivedendo e/o riformulando le ipotesi evolutive sottostanti la fecondità, la sopravvivenza e la migrazione. Le previsioni sono articolate secondo tre distinti scenari. Con il primo di essi, lo scenario centrale, viene fornito un set di stime puntuali ritenute "verosimili" che, costruite in base alle recenti tendenze demografiche, rappresentano quelle di maggiore interesse per gli utilizzatori. Accanto allo scenario considerato più "probabile" sono stati costruiti due scenari alternativi che hanno il ruolo di disegnare il campo dell'incertezza futura.

Fig 7. Previsioni demografiche: età media della popolazione residente



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

Con l'aumentare dell'età cresce anche l'esigenza di assistenza e di lavoro domestico, tema fondamentale non solo per le famiglie che ne avranno bisogno, ma anche per lo Stato e per la spesa dedicata al welfare.

Dalla considerazione *"la popolazione è destinata ad invecchiare e quindi aumenterà la richiesta di assistenza"* abbiamo fatto partire la nostra analisi.

I dati dimostrano che, in effetti, esiste una correlazione positiva tra popolazione con almeno 76 anni e presenza di badanti a livello regionale. In altre parole, nelle regioni dove si registra un numero elevato di ultra 75enni, si riscontra anche un numero elevato di badanti. Si può ipotizzare dunque che la crescita della popolazione anziana incida con la crescita della necessità delle badanti (Tab 16).

Ma le famiglie, di quante badanti avranno bisogno tra poco meno di 15 anni? Rispondere a questa domanda è chiaramente molto complesso: dovremmo conoscere l'andamento delle politiche pubbliche e delle normative in materia di assistenza, oltre che la congiuntura economica e i comportamenti delle famiglie.

Tab 16. Stima del fabbisogno

	Distr.% badanti	Distr% over 75	Peso pop. over 75 2016	Stima Peso pop. over 75 2030	Badanti necessarie nel 2030	Crescita badanti
Piemonte	8,8%	8,4%	11,8%	13,6%	39.267	19,5%
Valle d'Aosta	0,3%	0,2%	10,5%	13,0%	1.613	28,7%
Liguria	3,9%	3,6%	14,1%	15,3%	15.887	8,6%
Lombardia	15,0%	16,2%	10,1%	12,1%	73.145	30,0%
Trentino Alto Adige	2,0%	1,6%	9,2%	11,3%	10.503	37,3%
Veneto	8,6%	8,0%	10,1%	12,1%	42.183	31,1%
Friuli V.G.	2,9%	2,3%	11,8%	14,2%	13.579	25,7%
Emilia Romagna	11,6%	8,3%	11,5%	12,2%	51.943	19,2%
Toscana	10,4%	7,2%	12,0%	13,2%	46.117	17,9%
Umbria	2,3%	1,8%	12,2%	12,8%	9.820	15,9%
Marche	3,4%	3,0%	12,1%	12,8%	14.839	16,1%
Lazio	9,0%	9,1%	9,6%	11,6%	43.127	27,2%
Abruzzo	1,9%	2,4%	11,2%	12,7%	8.287	18,9%
Molise	0,3%	0,6%	11,9%	13,7%	1.172	10,7%
Campania	4,4%	7,2%	7,6%	10,8%	21.678	32,4%
Puglia	3,0%	6,1%	9,3%	12,9%	15.094	32,7%
Basilicata	0,5%	1,0%	10,9%	13,4%	1.990	11,6%
Calabria	1,5%	3,1%	9,6%	12,4%	6.758	21,2%
Sicilia	2,8%	7,5%	9,1%	11,7%	12.743	22,9%
Sardegna	7,6%	2,6%	9,7%	13,9%	40.422	41,3%
Italia	100,0%	100,0%	10,2%	12,4%	470.169	25,2%

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati INPS e ISTAT

Supponendo che il fabbisogno dipenda solo dall'età anagrafica dalla popolazione, mantenendo costanti le altre variabili, possiamo fare una stima.

Per arrivare ad una stima della domanda di badanti nel 2030, abbiamo analizzato i dati provinciali della distribuzione di badanti rispetto alla popolazione con più di 75 anni. Mantenendo fisso questo rapporto, possiamo applicarlo alla crescita di popolazione anziana prevista dall'ISTAT nel 2030. Il dettaglio provinciale ci ha permesso di essere più accurati con le stime, per poi raggruppare i dati a livello regionale.

Il peso della popolazione over 75 nel 2030 aumenterà di 2,2 punti percentuali (dal 10,2% al 12,4%), dunque per mantenere costante il rapporto delle badanti con questa popolazione, **nel 2030 l'Italia avrà bisogno di +25,2% badanti rispetto al 2016.**

Conclusioni

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

Il primo passo per conferire la giusta dignità al lavoro domestico e mettere a sistema dei percorsi di miglioramento nel settore, è valorizzare i ruoli degli attori del rapporto di lavoro: datore di lavoro (famiglia) e lavoratore domestico.

Senza l'esigenza della famiglia di assistenza nella cura della casa o di una persona, questo settore non esisterebbe: se non c'è "domanda" non c'è "mercato". Ed è proprio dall'analisi del "mercato" (*La dimensione del fenomeno del lavoro domestico in Italia*) e della "domanda" (*Il profilo del datore di lavoro*) che parte tutta la ricerca di DOMINA. In questo percorso abbiamo posto la famiglia al centro dei nostri ragionamenti, al fine di poterne analizzare le competenze in qualità di datore di lavoro domestico e per valorizzarne l'impegno e ascoltarne le esigenze.

Il datore di lavoro domestico, ovvero la famiglia, è un datore di lavoro atipico che agisce in un settore che, come abbiamo visto, non ha conosciuto e non conosce crisi. Tante sono le figure professionali inserite nei quattro livelli di inquadramento del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico, ma ancora di più sono i datori di lavoro che si differenziano per le proprie necessità: tra loro troviamo anziani (autosufficienti e non), giovani coppie, single, vedove, disabili, figli di ogni età, amministratori di sostegno, etc.. È difficile trovare caratteristiche comuni a tutti, ma basandoci sui dati possiamo dire che i datori di lavoro domestico hanno un'età abbastanza elevata (la media di età del campione esaminato è 62 anni), sono maggiormente uomini (52%), si concentrano nelle grandi città, scelgono il proprio lavoratore grazie al passaparola, rateizzano la tredicesima per spalmare le spese nell'arco dell'anno e si distinguono in due macro categorie: il datore di lavoro assistito nella gestione e/o cura della casa, e il datore di lavoro familiare della persona assistita (anziano e/o bambino).

Per quanto riguarda la gestione degli adempimenti di legge richiesti (comunicazioni INPS, buste paga, TFR, versamento contributi, etc.), considerati i numeri emersi nella ricerca, i datori di lavoro sembrano preferire la gestione autonoma del rapporto di lavoro domestico, ma non sempre risulta essere la scelta giusta perché non vi riescono. Non essendo esperti del settore, o meglio, non avendo una cultura datoriale, le famiglie si affidano a strutture

esterne, come DOMINA, per avere informazioni o per affidare l'intera gestione contrattuale.

Nella casistica dei datori di lavoro domestico che negli anni hanno contattato DOMINA è possibile individuare, in base alle esigenze espresse, tre principali tipologie: il datore che ha concluso un rapporto di lavoro ma che deve risolvere una vertenza sindacale; il neo datore inesperto che non sa come far fronte agli adempimenti contrattuali (contratto di assunzione, gestione buste paga, modulistica, procedure telematiche INPS, etc.); i datori che non hanno tempo per gestire il rapporto di lavoro domestico a causa di impegni lavorativi e familiari.

Le particolari condizioni in cui si svolgono questi rapporti di lavoro risentono molto dei cambiamenti sociali e politici, che implicano un confronto tra persone con condizioni sociali differenti e culture tra loro lontanissime. Secondo i dati dell'Osservatorio INPS, quasi il 76% dei lavoratori domestici, pari a 672.194 unità, sono stranieri. Non solo. Quasi la metà dei lavoratori proviene dall'Est Europa: le stime INPS 2015 ci danno una percentuale del 45,7% e le ricadute sul nucleo familiare non vanno sottovalutate. Il confronto con persone di nazionalità diversa comporta inevitabilmente uno scambio culturale e la condivisione di usi e costumi: la collaboratrice domestica, ad esempio, partecipa alle feste di famiglia, prepara pasti che subiscono l'influsso della tradizione culinaria del proprio Paese di origine, e per le proprie esigenze si rivolge al medico italiano che ha in cura la famiglia di cui è ospite. Questo trasforma la famiglia in un vero agente di integrazione e cambiamento. Di contro la famiglia accoglie in casa persone dalle nazionalità differenti ed è il primo attore che, anche inconsapevolmente, insegna la lingua, nonché abitudini e costumi italiani al lavoratore straniero. Inoltre, da qualche anno a questa parte, le famiglie datori di lavoro domestico, iniziano ad essere sensibili alla problematica degli orfani bianchi, sostenendo il lavoratore almeno nell'utilizzo delle nuove tecnologie per poter comunicare con i propri figli. Non è un caso che il lavoro domestico abbia rappresentato, e rappresenta tutt'oggi, uno dei principali strumenti di inclusione socio-culturale nel nostro Paese.

Anche l'aspetto economico è da considerare. Il welfare familiare, tra retribuzioni e contributi versati, produce un giro d'affari di 7 miliardi di euro l'anno che consente allo Stato di risparmiare i costi di gestione per le strutture di assistenza e a molte donne di nazionalità italiana di entrare (o rientrare) nel mercato del lavoro in qualità di colf, badanti, baby-sitter o altro. Il settore è caratterizzato da un forte turnover dei lavoratori e, considerate le prospettive demografiche e l'invecchiamento della popolazione, vedrà nei

prossimi decenni, come indica la ricerca stessa, un incremento della domanda senza pari in Italia.

Nel panorama del lavoro domestico si devono esaminare le diverse criticità che il settore deve affrontare. Secondo il CENSIS sono oltre 561 mila le famiglie che, per pagare l'assistenza ad una persona non autosufficiente, hanno dovuto far ricorso ai propri risparmi o indebitarsi. Inoltre, la Ragioneria Generale dello Stato ha stimato che la spesa che una famiglia deve affrontare per l'assistenza di lunga durata passerà dall'1,9% del PIL nel 2015 al 3,2% nel 2060 (Rapporto n. 17, anno 2016).

Al di là degli elevati costi di assistenza, altra caratteristica del settore è il lavoro sommerso che a volte porta con sé, oltre le note problematiche sociali, anche la possibilità per la famiglia di incorrere in una vertenza sindacale. Considerato che il contenzioso nel lavoro domestico è cresciuto in maniera esponenziale al punto da creare problemi di indebitamento, non posso esimermi dal consigliare alle famiglie di non sottovalutare il proprio ruolo datoriale, fonte di doveri e responsabilità contrattuali.

L'esperienza e la competenza di DOMINA ci insegnano che per aiutare le famiglie e dare valore al loro impegno bisogna ascoltare con attenzione le problematiche sollevate dalle stesse e lavorare per la qualificazione professionale dei lavoratori, per l'emersione dal nero e per costruire una politica economica di decontribuzione e defiscalizzazione.

Grazie ad un'attività di informazione e formazione delle famiglie in qualità di datori di lavoro domestico, potremmo finalmente dare dignità al lavoro domestico, dare dignità alla famiglia e al lavoratore, ricollocando definitivamente la "persona" al centro del rapporto di lavoro domestico.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Dossier 1

Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia

Dimensioni del fenomeno, trend demografici, impatto economico e sociale



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

