



Memoria Assindatcolf sulla conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

A.C. 1752

Indice:

1. Assindatcolf
2. Il lavoro domestico in Italia: i dati
3. Posizione di Assindatcolf sulla conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

**Associazione Sindacale Nazionale
dei Datori di Lavoro Domestico**
Sede Nazionale
Via Principessa Clotilde, 2 - 00196 Roma
www.assindatcolf.it

Tel. +39 06 32650284 - +39 06 32650952
Fax +39 06 32650503
N. Verde 800.162.261
E-Mail: nazionale@assindatcolf.it
C.F. 96183590585

1. Assindatcolf

Assindatcolf è l'[Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico](#), costituita nel 1983 al fine di rappresentare e tutelare la categoria dei datori di lavoro degli assistenti familiari. L'obiettivo che si pone è quello di portare all'attenzione dell'opinione pubblica e delle istituzioni le problematiche legate al rapporto di lavoro domestico, al fine di valorizzarlo e di fornire ai rappresentanti del comparto le giuste risposte. Nel 1988, per consolidare il ruolo associativo nel settore, è stata costituita una federazione, la [Fidaldo](#), tramite la quale partecipa alla stipula degli accordi e dei contratti collettivi. Nel 2015 entra a far parte di [EFFE](#), European Federation for Family Employment and Homecare, che ha come mission quella di promuovere e tutelare il lavoro domestico a livello europeo. Di entrambe le federazioni – italiana ed europea – Assindatcolf detiene la vicepresidenza.

2. Il lavoro domestico in Italia: i dati

Il lavoro domestico in Italia è una forza lavoro composta **da oltre 2 milioni di addetti, in prevalenza donne (87,6% del totale) e per il 68,7% straniera (comunitaria e non)**. Si tratta di un settore caratterizzato da un'altissima percentuale di lavoro irregolare: **su oltre 2 milioni di addetti complessivi, il 58,7% di questi è occupato irregolarmente**, mentre secondo l'ultimo report INPS pubblicato a giugno 2023 all'interno della banca dati dell'Osservatorio sui Lavoratori Domestici, **quelli con contributi all'Inps del 2022 sono 894.299¹**. Tale dato fa registrare un decremento pari a -7,9% (-76.548 lavoratori) rispetto al 2021. Sul fronte dei **datori di lavoro** invece, quelli **regolarmente censiti all'Inps nel 2022 sono 979.651²**, ma aggiungendo le **famiglie che non hanno un rapporto di lavoro regolare**, arriviamo a **quota 2,2 – 2,4 milioni**.

¹<https://assindatcolf.it/wp-content/uploads/2023/06/StatInBreve-2023.pdf>

²Appendice statistica – XXII Rapporto annuale INPS <https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/appendice-statistica--xxii-rapporto-annuale.html>

3. Posizione di Assindatcolf sulla conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

Il decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, all'art. 29 "*Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare*", interviene anche in materia di lavoro domestico. Infatti, i commi 15 – 18, dispongono che per le **nuove assunzioni e trasformazioni di contratti a tempo indeterminato di lavoratori domestici con mansioni di assistente a persona non autosufficiente con più di ottanta anni**, i datori di lavoro possano beneficiare di un **esonero pari al 100 per cento dei contributi a loro carico nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua**, per una durata massima di 24 mesi. La norma prevede che il datore di lavoro destinatario della prestazione debba possedere un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria non superiore a 6.000 euro. Inoltre, al fine di evitare fenomeni di sostituzione di lavoratori già assunti dal medesimo datore di lavoro con lavoratori per i quali sia possibile fruire dell'esonero, limita il beneficio ai soggetti che non siano stati occupati con il medesimo datore di lavoro nei 6 mesi precedenti.

La **nostra posizione** è che tale misura, pur riguardando una platea piccolissima rispetto ai numeri complessivi del settore del lavoro domestico, rappresenti un importante passo in avanti per le novità introdotte in materia di esenzione contributiva. Considerato che questa rientra nell'articolo dedicato alle disposizioni in materia di **prevenzione e contrasto del lavoro irregolare**, riteniamo che la norma sia coerente col fine dichiarato ed esprimiamo un giudizio positivo sulla via intrapresa, cioè il fatto che finalmente venga introdotta un'esenzione contributiva per i datori di lavoro domestico, che altro non sono che famiglie. Ciò rappresenta la caduta di un tabù esistente da sempre: **anche le famiglie possono finalmente usufruire di benefici contributivi** e ciò è per noi un'apertura importante. Tutti i precedenti provvedimenti di esonero o di agevolazione riguardanti la contribuzione da versare all'INPS, vedevano il settore del lavoro domestico escluso. Giusto per

citare alcuni esempi: la riduzione del cuneo previdenziale (da ultimo prorogata a tutto il 2024 con L. 213 del 2023) e il c.d. bonus mamme (anch'esso regolato nella L.213/2024), due misure a favore delle lavoratrici e non del datore di lavoro, escludono le lavoratrici domestiche dalla fruizione. Ma anche norme con benefici più importanti destinati al datore di lavoro, come l'incentivo occupazione giovani (Manovra 2023 – Art. 1, c. 297, L.197/2022), o gli incentivi per l'assunzione di percettori misura di inclusione (art. 10 DL 48/2023). Pertanto, confidiamo che, con la strada intrapresa con la norma in esame, cadano tutte le esclusioni presenti nella normativa contributiva.

Nonostante le buone premesse, la nuova disposizione coprirà una platea di rapporti infinitesimale, pertanto la nostra valutazione è che, sotto questo punto di vista, l'intervento sia poco efficace. Come per la prestazione universale per la non autosufficienza (contenuta nel decreto legislativo "disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane"), anche in questo caso la **platea dei potenziali beneficiari** è davvero troppo ristretta. I criteri da rispettare sono: persona non autosufficiente, con più di ottanta anni, già titolare dell'indennità di accompagnamento e con ridotte disponibilità economiche (ISEE per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria non superiore a 6.000 euro). Su questo versante, per incidere sul lavoro irregolare come dichiarato dall'articolo 29 del decreto in esame, si dovrebbero **allargare gli incentivi a tutti i rapporti che si verranno a costituire**, quindi anche per l'assunzione di colf e baby sitter e, più in generale, occorrerà pensare a misure fiscali di **deducibilità totale del costo del lavoro domestico**. Relativamente alla norma in esame, suggeriamo di **estendere platea dei datori di lavoro**, ricomprendendo anche coloro che materialmente sostengono i costi della "badante", siano questi conviventi o non conviventi (ad esempio i figli che gestiscono la badante per i genitori anziani), rimanendo rispettati i criteri di selezione in capo all'assistito.

Per quanto riguarda **l'ammontare dell'esenzione**, la norma dispone che i datori di lavoro possano beneficiare di un esonero pari al 100% dei contributi a loro carico nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, per una durata massima di 24 mesi. Secondo i nostri calcoli, la capacità di copertura contributiva è "totale", cioè si può ritenere completamente coperta l'intera contribuzione annuale a carico delle famiglie. Ecco alcuni esempi:

- per una badante non convivente assunta per 25 ore la settimana, i contributi a carico del datore sono 1.183 euro;
- per una badante non convivente assunta per 40 ore la settimana, i costi in termini di contributi a carico del datore sono 1.892,80 euro;
- Infine, i contributi per una badante full time (54 ore settimanali) costano alla famiglia 2.555,28 euro all'anno.

Anche con eventuali ore di lavoro straordinario difficilmente si raggiungerà l'importo massimo di esenzione. Inoltre, poiché la misura si riferisce al singolo lavoratore, è chiaro che in caso di assunzione o trasformazione di ulteriori lavoratori con rapporti a tempo indeterminato, ancorché in capo allo stesso datore di lavoro, lo stesso avrà diritto ad usufruire di altrettanti sgravi contributivi anche per i successivi rapporti.