



Camera dei Deputati
V Commissione
(Bilancio, Tesoro e Programmazione)

Memoria ASSINDATCOLF

Atto Camera n. 2112
XIX Legislatura

“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”

Indice:

1. Assindatcolf: chi siamo
2. Il lavoro domestico in Italia: i dati
3. Posizione Assindatcolf su Disegno di legge “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”
4. Proposta Assindatcolf: credito d’imposta sui costi che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione domestica

**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: chi siamo

Assindatcolf è l'**Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico**, costituita nel 1983 da Confedilizia al fine di rappresentare e tutelare le famiglie in qualità di datori di lavoro domestico. 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. Assindatcolf è inoltre parte di Fidaldo, la Federazione dei datori di lavoro domestico, e di EFFE, European Federation for Family Employment and Homecare, che promuove il lavoro domestico a livello europeo. Di entrambe le federazioni – italiana ed europea – Assindatcolf detiene la vicepresidenza. La finalità principale dell'Associazione è quella di difendere gli interessi delle tante **famiglie** – in Italia oltre 2 milioni – che quotidianamente scelgono di affidarsi alle cure di personale esterno per la **gestione della casa**, per la **cura dei figli**, di **familiari anziani** o persone **non autosufficienti**.

2. Il lavoro domestico in Italia: i dati

Nel **2023**, il settore del lavoro domestico contava circa **1.384.000 occupati, tra regolari e non**. Tuttavia, il **tasso di irregolarità**, che negli ultimi **cinque anni si attesta mediamente al 55,3%**¹, evidenzia una significativa incidenza di lavoro sommerso, che rappresenta il **38,3% di tutto il lavoro dipendente non dichiarato**. Questo fenomeno comporta un **mancato gettito contributivo di circa 1,5 miliardi di euro**, con un'**evasione IRPEF** annua pari a **904 milioni** di euro², per un costo totale attuale quantificabile in quasi 2,5 miliardi di euro.

3. Posizione Assindatcolf su Disegno di legge “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”

In riferimento al Disegno di legge “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027”, riteniamo che questo si presenti con **provvedimenti di impatto limitati rispetto alle reali esigenze delle famiglie italiane**. Per arginare l'inverno demografico che affligge il nostro Paese servirebbero misure strutturali per incentivare la natalità e a supporto della terza età e della non autosufficienza. Da questo punto di vista, il Disegno di Legge di Bilancio presentato è una mancata occasione, perché non affronta le priorità in tema di welfare e di assistenza alla persona. Inoltre, sul tema invecchiamento e gestione della non autosufficienza, non ci

¹Fonte: Istat.

²Fonte: Ministero delle Finanze.

sono interventi concreti, né risorse economiche per la Legge 23 marzo 2023, n.33, che in questo modo continuerà ad essere una ‘riforma’ solo sulla carta.

Entrando nello specifico del testo, vorremmo esprimere il nostro posizionamento sulle seguenti misure:

- **Art. 2** (Misure di sostegno al reddito);
- **Art. 31** (Bonus nuove nascite);
- **Art. 35** (Disposizioni in materia di decontribuzione lavoratrici madri);
- **Art. 70** (Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni).

Art. 2 (Misure di sostegno al reddito)

I commi 3-5 dell’art. 2 rendono strutturale gli effetti di riduzione del cuneo fiscale a favore dei lavoratori dipendenti. In particolare, per i lavoratori dipendenti con reddito complessivo non superiore a 20.000 euro, si è riconosciuto a tal fine un bonus. Per i soggetti che, invece, hanno un reddito complessivo dai 20.000 a 40.000 euro è riconosciuta un’ulteriore detrazione dall’imposta lorda rapportata al periodo di lavoro che varia in relazione all’ammontare del reddito complessivo.

La **novità** è che tale misura sia stata **estesa**, rispetto all’anno 2024, **ai lavoratori domestici**. Lo scorso anno, il taglio del cuneo fiscale si applicava a tutti i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione del lavoro domestico. Chiedevamo pertanto l’eliminazione di tale esclusione. Il disegno di legge di quest’anno, nel definire i titolari di reddito di lavoro dipendente, rimanda al testo unico delle imposte sui redditi, art. 49³, con la sola esclusione dei soggetti indicati alla lettera a) del comma 2 del medesimo articolo, **eliminando di fatto l’esclusione dei lavoratori domestici**. Esprimiamo pertanto un **giudizio positivo** sulla novità introdotta e ci auguriamo che d’ora in poi sia questa la strada

³ DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 22 dicembre 1986, n. 917 “Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi”:

1. Sono redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro.

2. Costituiscono, altresì, redditi di lavoro dipendente:

a) le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati;

b) le somme di cui all’art. 429, ultimo comma, del codice di procedura civile.)

intrapresa, cioè quella di eliminare le continue esclusioni che il comparto subisce nelle varie norme varate.

Art. 31 (Bonus nuove nascite)

La norma prevede che, al fine di incentivare la natalità e contribuire alle spese per il suo sostegno, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025, sia riconosciuto un importo una tantum pari a 1.000 euro, erogato nel mese successivo al mese di nascita o adozione. Il requisito richiesto è che il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'importo sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE non superiore a 40.000 euro annui.

La **nostra posizione** è la seguente: la previsione di un bonus nascita, una tantum, del valore di 1000 euro non è assolutamente sufficiente a coprire i costi che affronta una famiglia per un neonato, oltre ad essere completamente in controtendenza rispetto alla ratio che aveva ispirato l'assegno unico e universale per i figli a carico, con il quale si accorpavano tutte le precedenti misure in materia di assegni familiari. Con questo provvedimento invece si torna alla logica dei bonus, in modo tutt'altro che universale, dato che vi è sempre il vincolo dell'ISEE. Come ASSINDATCOLF riteniamo invece che per invertire la rotta si debba **riformare la fiscalità a carico delle famiglie, introducendo dei meccanismi che consentano di ridurre il costo dei servizi**, come gli asili nido e la baby sitter (ricordiamo che le attuali agevolazioni per il ricorso a baby-sitter risultano ampiamente insufficienti). È evidente come una famiglia che può usufruire di un servizio di nido gratuito o agevolato, insieme alla possibilità di contare su un credito d'imposta consistente per il supporto all'assistenza domiciliare come nel caso delle baby-sitter, otterrebbe un vantaggio economico decisamente maggiore rispetto agli importi previsti dai bonus bebè o altre misure occasionali.

Art. 35 (Disposizioni in materia di decontribuzione lavoratrici madri)

In continuità con quanto previsto nella precedente legge di bilancio, anche quest'anno viene riconosciuto un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a carico del lavoratore, in favore delle lavoratrici dipendenti e autonome, **ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico**. In particolare, la disposizione individua i requisiti di concessione dell'esonero, disponendo che le lavoratrici debbano essere madri di due o più figli e che lo stesso spetti fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo ovvero,

a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

La **nostra posizione** è di chiedere l'eliminazione dell'**esclusione dei rapporti di lavoro domestico**, affinché anche le madri lavoratrici domestiche possano godere delle stesse tutele di cui usufruiscono tutte le altre donne. Tale esonero infatti, che nasceva per le lavoratrici dipendenti, viene esteso quest'anno anche alle lavoratrici autonome, ma la previsione di esclusione del comparto domestico viene mantenuta, delineando di fatto una discriminazione di queste lavoratrici. Su questo punto, si è espresso recentemente anche il Tribunale di Milano, con ordinanza del 23.10.24, il quale ha sollevato "questione di costituzionalità, ritenendo che tale **esclusione possa costituire discriminazione indiretta nei confronti degli stranieri** che hanno una presenza statisticamente più significativa in questi due gruppi di lavoratori. Alla luce di tali dubbi di costituzionalità e comunque della irragionevolezza della esclusione (le lavoratrici a termine e le titolari di rapporti di lavoro domestico sono normalmente quelle con retribuzioni più basse) sarebbe doveroso eliminare tale ingiustificata esclusione"⁴.

Art. 70 (Proroga della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni)

Anche in questo caso si procede in continuità con lo scorso anno. L'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, prevede che il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato venga maggiorato – ai fini della determinazione del reddito - di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale. Tale misura vale per i titolari di reddito d'impresa, imprese individuali, comprese le imprese familiari e le aziende coniugali, le società di persone e gli esercenti arti e professioni che svolgono attività di lavoro autonomo. Tale misura viene prorogata per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi.

La **nostra posizione** ovviamente va nella direzione di **includere il comparto del lavoro domestico in questa misura**. La maggiorazione del costo ammesso in deduzione per le nuove assunzioni nel

⁴<https://www.asgi.it/antidiscriminazione/discriminatoria-nei-confronti-delle-mamme-straniere-lesclusione-dallo-sconto-contributivo-delle-lavoratrici-con-contratto-a-termine-e-con-contratto-di-lavoro-domestico-il-tribunale-di-milano/>

lavoro domestico rappresenterebbe una misura che, se estesa, potrebbe offrire vantaggi significativi alle famiglie. In particolare, questo allargamento incentiverebbe le assunzioni regolari nel settore del lavoro domestico, favorirebbe la legalità e la stabilità occupazionale, sostenendo nel contempo le famiglie nel conciliare il lavoro con le esigenze domestiche e familiari.

4. Proposta Assindatcolf: credito d'imposta sui costi che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione domestica

Alla luce delle considerazioni fatte, riteniamo sia urgente e necessario un intervento coordinato che rafforzi le politiche di supporto alle famiglie, dando priorità a **misure stabili** che possano davvero favorire un rilancio demografico, economico e sociale, **ponendo la famiglia e le sue esigenze al centro dell'agenda politica**. La nostra proposta in tal senso, è quella di un **credito d'imposta sui costi che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione domestica**.

Questa prevede l'introduzione di un **credito di imposta della misura da min. 30% a max. 50%** sui costi che le famiglie sostengono per le attività di collaborazione domestica. Rientrano tra queste, quelle di assistenza ad anziani, *babysitting*, colf ecc. La misura è accompagnata dall'incremento degli oneri contributivi a carico del datore di lavoro, nella misura doppia di quanto attualmente versato (in media 1 euro ad ora). **Obiettivo della misura**, oltre che fornire un sostegno efficace alle famiglie impegnate nei compiti di cura ed assistenza, è di **favorire l'emersione** di un settore dove il tasso di irregolarità è sì è attestato negli ultimi cinque anni, in media al 55,3% (Istat).

In relazione alla misura proposta, sono state formulate 3 ipotesi che prevedono aliquote diverse di credito di imposta, rispettivamente 30% (ipotesi 1), 40% (ipotesi 2) e 50% (ipotesi 3), con relativi distinti effetti in termini di emersione. Secondo le simulazioni prodotte dall'Ufficio Studi di Assindatcolf, il nuovo credito di imposta, compensato dal maggiore gettito contributivo, e dall'eliminazione dell'attuale deduzione contributiva (prevista per gli addetti all'assistenza per un importo massimo di 1.549,37 euro annui) avrebbe un costo di 2,7 mld di euro nell'ipotesi 1, di 4,8 mld nell'ipotesi 2 e di 7,8 mld nell'ipotesi 3 con credito di imposta al 50% (tab. 1).

Considerati i **benefici diretti** che deriverebbero dall'emersione di una quota significativa di occupati irregolari nel settore e nuova domanda di mercato, il costo scenderebbe a 1,2 mld nell'ipotesi 1, a circa 2 mld nell'ipotesi 2 e 3,3 mld nell'ipotesi 3.

Aggiungendo gli **effetti indiretti**, che deriverebbero dai maggiori consumi che le famiglie potrebbero sostenere grazie all'impatto della misura sul bilancio familiare e dal gettito contributivo e fiscale derivante dalla potenziale nuova occupazione dei caregivers familiari in altri lavori, il costo netto della misura sarebbe di 710 mln nell'ipotesi 1, di 1,5 mld nell'ipotesi 2 e di 2,6 mld nell'ipotesi 3.

Nelle stime non è stato considerato l'effetto derivante dalla **riduzione del costo del sommerso** in termini di mancato gettito contributivo ed evasione Irpef, che costituirebbe un vantaggio rilevante in termini di contabilità pubblica. Questo passerebbe dagli attuali 2,4 miliardi di euro, a 1,9 mld nell'ipotesi 1, a 1,5 mld nell'ipotesi 2 e a 959 milioni nell'ipotesi 3 (tab. 2).

Tab. 1 - Simulazione di impatto economico della misura, per ipotesi proposta (val. ass. in mln di euro)

	Ipotesi 1 30%	Ipotesi 2 40%	Ipotesi 3 50%
a Costo nuova misura	-2.742	-4.810	-7.870
Nuovo credito imposta	-3.833	-5.902	-8.961
Deduzione oneri contributivi	183	183	183
Adeguamento contributivo	909	909	909
b Effetti diretti da emersione e nuova domanda	1.226	2.032	3.337
<i>Contributi sociali</i>	693	1.128	1.825
<i>Irpef</i>	239	390	630
Riduzione costo Naspi, Rdc, altri sussidi	294	514	882
c Effetti indiretti	805	1.226	1.844
Iva recuperata da consumi	759	1.169	1.774
Effetti indiretti da nuova occupazione	46	58	69
<i>Contributi sociali</i>	35	44	53
<i>Irpef</i>	11	13	16
Costo netto (a-b)	-1.515	-2.778	-4.533
Costo netto (a-b-c)	-710	-1.552	-2.689

Fonte: stime Assindatcolf

Tab. 2 - Simulazione riduzione costo sommerso, per ipotesi proposta (val. ass. in mln di euro)

	Attuale (2023)	Ipotesi 1 30%	Ipotesi 2 40%	Ipotesi 3 50%
Costo sommerso	2.398,6	1.918,9	1.559,1	959,4
<i>Evasione irpef</i>	904,0	723,2	587,6	361,6
<i>Evasione contributiva</i>	1494,6	1195,7	971,5	597,8

Fonte: stime Assindatcolf

L'emersione di lavoro sommerso rappresenta obiettivo prioritario della misura, anche alla luce dell'esigenza di elevare la qualità e trasparenza del lavoro di cura ed assistenza domestica, la professionalità e affidabilità dei collaboratori, il benessere delle famiglie.

Si stima che l'introduzione di una detrazione al 50% produrrebbe un incremento estremamente rilevante della base occupazionale nel settore (oltre 500 mila occupati), derivante in larga parte dall'emersione di lavoro irregolare. Il tasso di irregolarità scenderebbe dall'attuale 55,3% (media tasso irregolarità ultimi 5 anni disponibili, 2017-2021) al 42,7% nell'ipotesi 1, al 34,4% nell'ipotesi 2 e al 21% nell'ipotesi 3 (tab. 3).

Tab. 3 - Simulazione dell'impatto della misura sull'occupazione nel settore delle collaborazioni domestiche (val. ass. in migliaia)

	Attuale (2023)	Ipotesi 1 30%	Ipotesi 2 40%	Ipotesi 3 50%
Occupati regolari	619,3	619,3	619,3	619,3
Occupati emersi	-	153,1	267,9	459,3
Occupati aggiuntivi	-	49,5	61,9	74,3
Totale	619,3	821,9	949,1	1.152,9
Tasso irregolarità	55,3	42,7	34,4	21,0

Fonte: stime Assindatcolf