

**35**  
ANNIVERSARIO  
1983 - 2018

**ASSINDATCOLF**  
ASSOCIAZIONE SINDACALE NAZIONALE  
DEI DATORI DI LAVORO DOMESTICO  
Associazione riconosciuta

*Audizione del 4 febbraio 2019*

## **Senato della Repubblica**

**11<sup>a</sup> Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)**

Atto Senato n. 1018

XVIII Legislatura

*“Conversione in legge del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”*

**Associazione Sindacale Nazionale  
dei Datori di Lavoro Domestico**  
Sede Nazionale  
Via Principessa Clotilde, 2 - 00196 Roma  
[www.assindatcolf.it](http://www.assindatcolf.it)

**Tel.** +39 06 32650284 - +39 06 32650952  
**Fax** +39 06 32650503  
**N. Verde** 800.162.261  
**E-mail:** [nazionale@assindatcolf.it](mailto:nazionale@assindatcolf.it)  
**C.F.** 96183590585

*Il giudizio di Assindatcolf*

**Assindatcolf**, Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico, **ritiene che le disposizioni contenute nel D.L. 4/2019, con particolare riferimento a quanto stabilito all'art. 8 recante 'Incentivi per l'impresa ed il lavoratore', siano perfettamente applicabili anche ai datori di lavoro domestico**, ovvero alle tante famiglie che ogni giorno hanno l'esigenza di assumere personale esterno per conciliare esigenze di cura ed assistenza domestica. Se così non fosse, oltre a rappresentare un'incomprendibile discriminazione, a nostro avviso verrebbe anche meno il principio ispiratore del provvedimento stesso.

In una società che tende strutturalmente all'invecchiamento e nella quale il welfare pubblico non è ormai più in grado di soddisfare le esigenze dei singoli, il peso dell'assistenza e della cura è finito col ricadere del tutto, o quasi, in ambito familiare. Una sorta di welfare 'fai da te' che in questi anni ha saputo garantire la tenuta sociale del Paese. Non è un caso, infatti, che il comparto domestico detenga il triste 'primato' di settore con maggior numero di lavoratori irregolari. Dalle ultime stime elaborate dal nostro Osservatorio statistico, **in Italia 6 domestici su 10 sono in nero**. Un piccolo 'esercito' di 1,2 milioni di lavoratori senza contratto, a fronte di 800 mila regolari. Una condizione che, seppur deprecabile, non può essere considerata semplice responsabilità delle famiglie, poiché queste non potendo contare su un sistema di agevolazioni fiscali adeguate sono costrette ad evadere, pensando in questo modo di risparmiare.

**Alla luce di tali considerazioni riteniamo fondamentale specificare in modo inequivocabile l'applicabilità dell'art. 8 alle famiglie datrici di lavoro domestico: suggeriamo, quindi, di modificare la rubrica dello stesso, che fa esplicito riferimento solo alle 'imprese'. Se i datori di lavoro domestico potessero usufruire degli incentivi sopracitati non solo otterrebbero un giusto sostegno da parte dello Stato ma sarebbero anche incentivati ad assumere, facendo automaticamente emergere una quota del sommerso ed evitando, al contempo, che parte dei lavoratori attualmente irregolari diventino impropriamente assegnatari del RdC.**

### Criticità

Per quanto, come già detto, a nostro avviso non sussistano impedimenti tecnico-giuridici all'applicazione dell'art. 8 del D.L. in oggetto alle famiglie datrici di lavoro domestico, riteniamo comunque che **nella scrittura del provvedimento non si sia tenuto conto di alcune specificità che caratterizzano il settore, a partire da quanto disposto nel comma 5, che subordina la fruizione degli incentivi al possesso del Durc.** Nel comma si rimanda a quanto stabilito nella legge 296/2006 (art. 1, comma 1175) che recita: "A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale **sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva**, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". **Una condizione questa che riteniamo non sia applicabile ai datori di lavoro domestico, poiché il Durc è uno strumento destinato solo alle imprese.** In ogni caso, ad oggi l'unico dispositivo che attesti la regolarità contributiva dei datori di lavoro domestico nei confronti dei propri dipendenti è la ricevuta del Mav relativo ai contributi trimestrali. **Se persistesse la necessità certificativa anche per il lavoro domestico diventerebbe necessario chiedere all'Inps di rilasciare una dichiarazione ad hoc, equivalente al Durc ma pensata per le famiglie datrici di lavoro domestico.**

Altro aspetto che necessita di **ulteriori chiarimenti da parte del Legislatore è quello relativo al metodo di fruizione dell'agevolazione contributiva** cui ha diritto la famiglia datrice di lavoro domestico nel momento in cui assume a tempo pieno ed indeterminato un lavoratore beneficiario di RdC. Le imprese accederanno all'agevolazione tramite modello F24. Le famiglie, che attualmente utilizzano il sistema Mav (e dovranno passare al sistema PagoPA dal 2020), non avrebbero possibilità di comunicare tutti i dati. È, dunque, necessario specificare come potrà essere fruito il credito d'imposta.

Inoltre, al comma 1 si prevede che in caso di licenziamento del beneficiario del RdC il datore di lavoro sia tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito (oltre all'applicazione delle sanzioni previste per il mancato o tardivo pagamento dei contributi), salvo che l'interruzione sia avvenuta per giusta causa o per giustificato motivo. Sebbene dal punto di vista giuridico non vi sia nulla da eccepire, da quello pratico **non possiamo non riscontrare come questo principio rappresenti un elemento a sfavore delle famiglie poiché nel settore domestico è sempre possibile il licenziamento 'ad nutum'**, ovvero senza giusta causa o giustificato motivo ma solo quando si interrompe il necessario rapporto di fiducia. Alla luce di tale considerazione riteniamo, dunque, più opportuno prevedere la fruizione del beneficio in concomitanza dell'attività lavorativa e limitatamente alla durata del rapporto, senza prevederne il recupero.

Per quanto riguarda il beneficio riconosciuto, vorremmo **evidenziare il potenziale equivoco che potrebbe generare il testo dell'art. 8 ai commi 1 e 2** nel seguente passaggio: "Al datore di lavoro che (...) assuma (...) è riconosciuto (...) l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (...)". Secondo la nostra interpretazione la suddetta espressione, ripetuta 4 volte tra i commi 1 e 2, significa che la quantità del beneficio riconosciuto al datore di lavoro equivale alla somma dei contributi mensili dovuti dal datore di lavoro e dal lavoratore. Da questo ne deriva che tutto il beneficio spetti al datore di lavoro e non, come erroneamente potrebbe essere inteso ad una lettura veloce, sia al datore di lavoro che al lavoratore, rispettivamente per la propria quota di contributi dovuti. La nostra Associazione chiede, pertanto, che nel caso del lavoro domestico venga esplicitata la procedura corretta: il datore di lavoro trattiene in busta paga i contributi a carico del lavoratore ma non li versa all'INPS in quanto concorrono al proprio beneficio. Ricordiamo anche che, se così non fosse, si produrrebbe un vantaggio nei confronti del lavoratore rispetto ai colleghi nelle medesime condizioni di retribuzione lorda, che avrebbe una retribuzione netta superiore a quella del domestico che non ha beneficiato del RdC.

Infine, il comma 6 del suddetto articolo stabilisce che le agevolazioni siano concesse secondo le disposizioni Ue relativamente agli aiuti '*de minimis*'. Una condizione che, anche in questo caso riguarda le imprese e non le famiglie e quindi ovviamente non è applicabile.

### Punti di forza

L'art. 8, comma 1, stabilisce che l'esonero contributivo non possa superare i 780 euro mensili e che comunque, venga erogato sempre nel limite dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore assunto per le mensilità incentivate. **Considerando che il datore di lavoro domestico versa contributi a favore dei propri dipendenti che, in termini generali, hanno importi molto ridotti rispetto ad altre categorie, si potrebbero generare risparmi che si aggirerebbero sui 500 euro mensili per lavoratore.** Nello specifico, nel caso di domestici assunti a tempo pieno, ovvero per 40 ore la settimana, il pagamento mensile dei contributi a carico del datore può, infatti, arrivare a 180 euro al mese, mentre nel caso di un domestico convivente (54 h settimanali) ad un massimo di 250 euro. **Su questo punto si vedano gli esempi in calce.**

Quanto **all'aspetto della formazione**, Assindatcolf si farà promotrice presso tutte le altre parti sociali del contratto, compresi i sindacati dei lavoratori, affinché Ebincolf, nella sua qualità di Ente Bilaterale Nazionale di promozione della formazione e qualificazione professionale, stipuli presso i centri per l'impiego ed i soggetti accreditati uno specifico Patto di Formazione, al fine di sollevare le singole famiglie dall'onere formativo, così come previsto nel comma 2. In quanto rappresentanti delle famiglie datrici di lavoro domestico riteniamo, infatti, irrinunciabile, legare lo svolgimento dell'attività lavorativa ad un indispensabile processo di formazione e qualificazione professionale.

**Infine ci fa piacere il richiamo dell'art. 8, comma 7, che chiarisce la cumulabilità dei benefici qui indagati con quelli previsti per l'assunzione nelle regioni del Sud Italia di infra-trentacinquenni ed ultra-trentacinquenni privi di impiego regolarmente retribuito da oltre sei mesi.** Si tratta di norma di chiarezza che, allo stato attuale, non esiste per il nostro settore. Secondo la nostra interpretazione, infatti, **la norma indicata al citato comma 7 è applicabile al comparto domestico**, così come quella da cui deriva l'esonero per le regioni del Mezzogiorno. Ci riferiamo all'art. 1-bis, comma 1, del Dl 87/2018, convertito in L. 96/2018, meglio conosciuto come 'Decreto Dignità'. Sarebbe opportuno **prevedere una precisazione in tal senso al fine di dissipare eventuali dubbi in merito.** Ricordiamo che il Ministero della Finanze, nella nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2018 del 27 settembre 2018 (pag. 93) cita testualmente: "L'esonero

contributivo previsto nel ‘Decreto Dignità’ non esclude, a differenza del passato, il lavoro domestico”. La nostra Associazione ha più volte espresso la necessità di chiarire questo passaggio soprattutto perché i benefici previsti nelle norme citate e quelli del Dl all’esame della Commissione, sommandosi, **potrebbero rappresentare un potente strumento di emersione dei rapporti di lavoro in nero esistenti nel nostro settore**. A questo proposito si tenga presente che le indagini statistiche recenti (Censis 2015 ed Istat 2018), citano tra le cause della diffusione del lavoro domestico irregolare il gravoso peso dei contributi in mancanza di deducibilità fiscale ma anche, seppur in minima parte, l’eccessivo importo delle retribuzioni previste dal Ccnl di categoria rispetto alle retribuzioni di “mercato”, soprattutto nel Mezzogiorno. La nostra richiesta di chiarezza va non solo nella direzione dell’emersione del lavoro nero: sarà anche **molto importante per il nuovo mercato del lavoro domestico**, dove famiglie ‘lunghe’ e non più ‘larghe’ non possono contare su sostegni normali per tutto il mercato del lavoro subordinato, comprimendo in particolare le aspettative professionali delle donne, in quanto l’ascensore sociale, così declamato negli anni ‘60 durante il boom economico, risulta bloccato da anni. Da qui ne consegue l’esigenza, non più rinviabile per il nostro comparto, di giungere alla totale deducibilità totale del costo del lavoro.

Di conseguenza, e concludiamo, per tutto quanto sopra detto e documentato, riteniamo che il sistema del RdC previsto dalla norma si applichi al settore domestico, sia come datori di lavoro destinatari dei benefici, sia come lavori individuabili per i percettori di RdC. Questa nostra certezza sarebbe opportuno fosse esplicitata nel testo con le precisazioni suggerite che, confidiamo, vengano accolte dai componenti di questa spettabile Commissione.

Ringraziamo per l’attenzione prestata e rimaniamo a disposizione per ogni eventuale chiarimento e approfondimento.

**1° esempio Liv. CS Assistente a persona non autosufficiente (c.d. Badante) CONVIVENTE**  
**Beneficio assunzione RdC in generale**

Mese di gennaio 2019	quantità	retribuzione (A)	trattenute (B)	figurative (C)
Retribuzione mensile	1 mese	983,22		
Festività in domenica	1 gg	37,82		
Valore vitto e alloggio	31 gg			173,91
Contributi INPS	243 h		<b>63,18</b>	
Contributi CassaColf	243 h		2,43	
Parziali		1.021,04	65,61	
<b>Netto (A-B)</b>			<b>955,43</b>	
Contributi da versare all'INPS	famiglia		lavoratore	totale
Contributi INPS		<b>189,54</b>	<b>63,18</b>	<b>252,72</b>
Contributi CassaColf		4,86	2,43	7,29
<b>Totale versamento</b>				<b>260,01</b>
Esenzione contributiva INPS mensile	massima 100%			780,00
Esenzione contributiva INPS mensile	applicabile			252,72
Esenzione contributiva INPS mensile	art. 8 c 2 50%			390,00
Esenzione contributiva INPS mensile	applicabile famiglia			252,72
Esenzione contributiva INPS mensile	a favore ente formazione			390,00

**2° esempio Liv. B Colf NON CONVIVENTE**  
**Beneficio assunzione RdC in generale**

Mese di gennaio 2019	quantità	retribuzione (A)	trattenute (B)	figurative (C)
Retribuzione oraria	176 h	1.017,28		
Festività non lavorate	2 gg	77,07		
Valore vitto e alloggio	22 gg			43,12
Contributi INPS	176 h		<b>45,76</b>	
Contributi CassaColf	176 h		1,76	
Parziali		1.094,35	47,52	
<b>Netto (A-B)</b>			<b>1.046,83</b>	
Contributi da versare all'INPS	famiglia		lavoratore	totale
Contributi INPS		<b>137,28</b>	<b>45,76</b>	<b>183,04</b>
Contributi CassaColf		3,52	1,76	5,28
<b>Totale versamento</b>				<b>188,32</b>
Esenzione contributiva INPS mensile	art. 8 c 1 massima 100%			780,00
Esenzione contributiva INPS mensile	applicabile famiglia			183,04
Esenzione contributiva INPS mensile	art. 8 c 2 50%			390,00
Esenzione contributiva INPS mensile	applicabile famiglia			183,04
Esenzione contributiva INPS mensile	a favore ente formazione			390,00

**3° esempio Liv. CS Assistente a persona non autosufficiente (c.d. Badante) CONVIVENTE  
Beneficio assunzione RdC in concomitanza ass. infra 35enne SUD**

Mese di gennaio 2019	quantità	retribuzione (A)	trattenute (B)	figurative (C)
Retribuzione mensile	1 mese	983,22		
Festività in domenica	1 gg	37,82		
Valore vitto e alloggio	31 gg			173,91
Contributi INPS	243 h		<b>63,18</b>	
Contributi CassaColf	243 h		2,43	
Parziali		1.021,04	65,61	
<b>Netto (A-B)</b>			<b>955,43</b>	
Contributi da versare all'INPS		famiglia	lavoratore	totale
Contributi INPS		(189,54)	<b>63,18</b>	<b>63,18</b>
Contributi CassaColf		4,86	2,43	7,29
<b>Totale versamento</b>				<b>70,47</b>
Esenzione contributiva INPS mensile		massima 100%		780,00
Esenzione contributiva INPS mensile		applicabile		252,72
Esenzione contributiva INPS mensile		art. 8 c 2 50%		390,00
Esenzione contributiva INPS mensile		applicabile	famiglia	252,72
Esenzione contributiva INPS mensile		a favore ente formazione		390,00

**4° esempio Liv. B Colf NON CONVIVENTE  
Beneficio assunzione RdC in concomitanza ass. infra 35enne SUD**

Mese di gennaio 2019	quantità	retribuzione (A)	trattenute (B)	figurative (C)
Retribuzione oraria	176 h	1.017,28		
Festività non lavorate	2 gg	77,07		
Valore vitto e alloggio	22 gg			43,12
Contributi INPS	176 h		<b>45,76</b>	
Contributi CassaColf	176 h		1,76	
Parziali		1.094,35	47,52	
<b>Netto (A-B)</b>			<b>1.046,83</b>	
Contributi da versare all'INPS		famiglia	lavoratore	totale
Contributi INPS		(137,28)	<b>45,76</b>	<b>45,76</b>
Contributi CassaColf		3,52	1,76	5,28
<b>Totale versamento</b>				<b>51,04</b>
Esenzione contributiva INPS mensile		art. 8 c 1 massima 100%		780,00
Esenzione contributiva INPS mensile		applicabile	famiglia	183,04
Esenzione contributiva INPS mensile		art. 8 c 2 50%		390,00
Esenzione contributiva INPS mensile		applicabile	famiglia	183,04
Esenzione contributiva INPS mensile		a favore ente formazione		390,00

**RIEPILOGO COSTO MENSILE FAMIGLIA**

	Costi	Benefici	Totale	Incidenza positiva	Minor costo Stato
<b>1° esempio</b>	<b>Liv. CS Assistente a persona non autosufficiente (c.d. Badante) CONVIVENTE</b>				
	<b>Beneficio assunzione RdC in generale</b>				
Retribuzioni	1.021,04	-	1.021,04	art.8 c.1	527,28
Ratei	167,02	-	167,02	art.8 c.2	137,28
Contributi	194,40	- 252,72	- 58,32		
<b>Costo totale del mese</b>	<b>1.382,46</b>		<b>1.129,74</b>	<b>18%</b>	
<b>2° esempio</b>	<b>Liv. B Colf NON CONVIVENTE</b>				
	<b>Beneficio assunzione RdC in generale</b>				
Costo del mese	1.094,35	-	1.094,35	art.8 c.1	596,96
Ratei	179,01	-	179,01	art.8 c.2	206,96
Contributi	188,32	- 183,04	5,28		
<b>Costo totale del mese</b>	<b>1.461,68</b>		<b>1.278,64</b>	<b>13%</b>	
<b>3° esempio</b>	<b>Liv. CS Assistente a persona non autosufficiente (c.d. Badante) CONVIVENTE</b>				
	<b>Beneficio assunzione RdC in concomitanza ass. infra 35enne SUD</b>				
Costo del mese	1.021,04	-	1.021,04	art.8 c.1	527,28
Ratei	167,02	-	167,02	art.8 c.2	137,28
Contributi	194,40	- 383,94	- 189,54		
<b>Costo totale del mese</b>	<b>1.382,46</b>		<b>998,52</b>	<b>28%</b>	
<b>4° esempio</b>	<b>Liv. B Colf NON CONVIVENTE</b>				
	<b>Beneficio assunzione RdC in concomitanza ass. infra 35enne SUD</b>				
Costo del mese	1.094,35	-	1.094,35	art.8 c.1	596,96
Ratei	179,01	-	179,01	art.8 c.2	206,96
Contributi	188,32	- 325,60	- 137,28		
<b>Costo totale del mese</b>	<b>1.461,68</b>		<b>1.136,08</b>	<b>22%</b>	