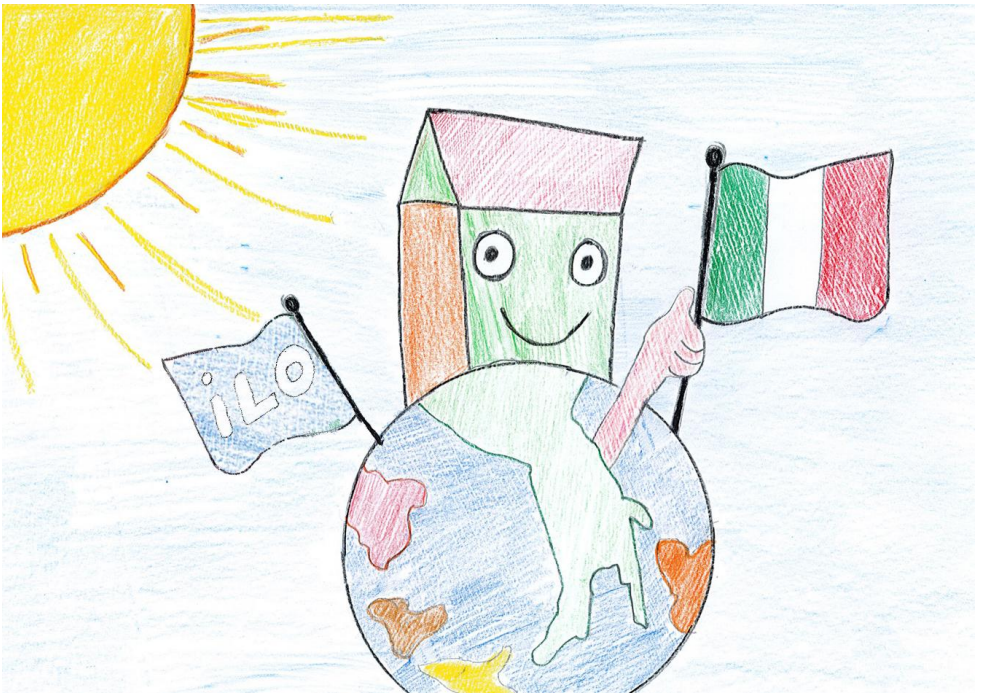
IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

DOSSIER
4

Le politiche sul lavoro domestico in Italia alla luce della Convenzione ILO n. 189/2011. Situazione italiana e confronto internazionale



DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

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 4

Le politiche sul lavoro domestico in Italia alla luce della Convenzione ILO n. 189/2011. Situazione italiana e confronto internazionale

Responsabile scientifico

(DOMINA - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico)

Avv. Massimo De Luca

Gruppo di lavoro (FONDAZIONE LEONE MORESSA)

Prof. Stefano Solari

Dott.ssa Chiara Tronchin

Dott. Enrico Di Pasquale

FONDAZIONE LEONE MORESSA

STUDI E RICERCHE SULL'ECONOMIA DELL'IMMIGRAZIONE

I contenuti di questo dossier e dell'intera ricerca sono rilasciati sotto Licenza Creative Commons Attribuzione – Non commerciale – Non opere derivate 3.0 Italia - www.creativecommons.org

Finito di stampare nel mese di maggio 2017 dalla Scuola Tipografica S. Pio X
Via degli Etruschi, 7 – 00185 Roma

INDICE

Presentazione *a cura di Lorenzo Gasparrini*	p.	3
Infografica riassuntiva	p.	5
Obiettivi e metodologia	p.	6
Origine e finalità della Convenzione 189/2011	p.	8
Il punto di vista dell'ILO sul recepimento della Convenzione	p.	12
I lavoratori domestici nel mondo	p.	19
I lavoratori domestici In Europa	p.	22
Un nuovo approccio europeo	p.	29
La situazione in Italia	p.	32
Conclusioni *a cura di Massimo De Luca*	p.	35

Presentazione

a cura di Lorenzo Gasparrini, Segretario Generale DOMINA



Il nostro Paese è stato il quarto Stato membro dell'ILO e il primo tra gli Stati membri dell'Unione Europea e del gruppo IMEC (paesi industrializzati ad economia di mercato) a ratificare la Convenzione n. 189 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sul "Lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici" del 2011. Questo Trattato storico, che stabilisce gli standard per il trattamento dei lavoratori domestici di tutto il mondo ed estende la protezione a milioni di lavoratori domestici, soprattutto donne, ha l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita e di lavoro di decine di milioni di lavoratori in tutto il mondo. L'Italia, oltre ad aver ratificato per prima la Convezione in Europa, è anche il primo paese dell'Unione per numero di lavoratori domestici occupati nelle famiglie. Con una percentuale del 34,6% detiene, infatti, il primo posto del podio davanti a Spagna e Francia.

La ratifica in tempi brevi della Convenzione da parte del nostro Paese è da attribuirsi a molteplici fattori, tra cui al lavoro realizzato da DOMINA insieme alle altre associazioni datoriali e sindacali, che negli ultimi decenni, si sono adoperati per sviluppare una normativa nazionale che riuscisse a dare dignità al lavoro domestico, e di conseguenza, ai suoi attori. Al momento della nascita della Convezione, nel 2011, infatti, avevamo già una disciplina che rispecchiava gli standard internazionali e che ha consentito di recepire la Convenzione con rapidità, questo prova consonanza tra le nostre politiche interne e i principi dell'ILO.

Il lavoro dignitoso promuove il diritto alla possibilità di accedere ad un'occupazione di qualità che implica, tra le altre cose, un reddito equo, sicurezza sul posto di lavoro, migliori prospettive di sviluppo personale e integrazione sociale. Il concetto di lavoro dignitoso non è nuovo, le sue origini risalgono ad una raccomandazione emanata dall'ILO sul tema della salute e della sicurezza del lavoro del 1981, ma trova difficoltà a radicarsi in questo settore lavorativo a causa delle condizioni particolari in cui si svolge il rapporto di lavoro (l'ambiente domestico) e dell'atipicità del datore (la famiglia). E' difficile controllare la regolarità di questi rapporti di lavoro ed è ancor più difficile monitorare le dinamiche di integrazione degli attori in gioco.

Il 2017 segna il sesto anniversario della Convenzione n. 189 del 2011 e della relativa Raccomandazione n. 201 e queste disposizioni hanno incoraggiato diversi Stati a riformare la legislazione nazionale in materia di lavoro domestico introducendo un orario di lavoro ragionevole, il riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, la limitazione dei pagamenti in natura, chiarimenti sulle condizioni di assunzione e il rispetto di principi e diritti fondamentali del lavoro. Ad oggi la Convenzione ILO rappresenta ancora lo strumento essenziale per il riconoscimento dei diritti dei lavoratori domestici nonché un punto di riferimento per tutti quei Paesi dove le condizioni di vita e di lavoro degli assistenti familiari sono condizionate negativamente dall'assenza di regolarizzazione, da orari di lavoro disumani e da salari non adeguati. Anche in Italia, pur avendo una normativa solida sul lavoro domestico, la Convenzione ha aperto un confronto tra le Parti Sociali in materia di maternità.

Guardando ancora al nostro Paese, dalla ratifica della Convenzione ad oggi, la necessità di lavoratori domestici e l'attenzione alle problematiche legate al settore non è mai venuta meno. Il settore è sempre in fermento e si lavora su più fronti per garantire la tutela di lavoratori e famiglie. DOMINA, in qualità di Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, è in prima linea su queste tematiche e collabora con altre Associazioni datoriali, nazionali e internazionali, per costruire una cultura del rispetto della persona e del lavoro domestico. Crediamo fermamente in un impegno attivo utile a far si che il lavoro domestico sia tutelato in tutti i suoi aspetti contrattuali e per individuarne aree di miglioramento sociale.

La rilevanza crescente del lavoro domestico non riguarda solo l'Italia. Questo settore ha assunto un ruolo economico e sociale di tutto rispetto in Europa e nel resto del mondo. Basti pensare che nei paesi in via di sviluppo, dove le opportunità di lavoro formale sono storicamente infrequenti, i lavoratori domestici rappresentano una percentuale consistente della popolazione attiva. Proprio per questo, in linea con lo scopo del nostro progetto di ricerca, ovvero dare valore al lavoro domestico, non potevamo esimerci dall'analisi della norma principe che inquadra il settore del lavoro domestico a livello internazionale e dal confronto con gli altri paesi europei ed extraeuropei.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO
IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO
Ricerca DOMINA realizzata da Fondazione Leone Moressa

DOSSIER 4

Le politiche sul lavoro domestico alla luce della Convenzione ILO 189/2011

Situazione italiana e confronto internazionale

LAVORATORI DELL'ASSISTENZA

UE 28 5,7% DEL TOTALE OCCUPATI
4,7% IN STRUTTURE, 1,0% IN FAMIGLIA

ITALIA 6,0% DEL TOTALE OCCUPATI
2,5% IN STRUTTURE, 3,5% IN FAMIGLIA

La situazione in Europa



Ratifica C.189 ILO 2013
pop. over 75 11,2%
6,0% pers. assistenza



Ratifica C.189 ILO 2013
pop. over 75 10,9%
6,0% pers. assistenza



Ratifica C.189 ILO NO
pop. over 75 9,1%
8,7% pers. assistenza

Convenzione 189/2011

SUL LAVORO DIGNITOSO PER LAVORATRICI E LAVORATORI DOMESTICI

>> Pieno riconoscimento del lavoro domestico.
>> Riduce il lavoro nero.
>> Ratificata da 22 Paesi (2016).

Buone pratiche

In Italia, presenza di Organizzazioni datoriali e CCNL di categoria



67,1 Milioni
Lavoratori domestici nel mondo

>> SOLO IL 10% HA COPERTURA ASSICURATIVA E SOCIALE E PARI TRATTAMENTO CON ALTRI SETTORI
>> IL 62,7% DEI LAVORATORI DOMESTICI IN UE RISIEDE IN ITALIA E SPAGNA

Obiettivi e metodologia

All'interno del progetto di ricerca sul lavoro domestico e sul ruolo delle famiglie datori di lavoro, un aspetto molto importante riguarda le condizioni di lavoro (e di vita) dei lavoratori domestici, specialmente alla luce dei contesti particolari già analizzati nei precedenti dossier, che differenziano profondamente questo settore rispetto agli altri (convivenza con il datore di lavoro, informalità dell'incontro domanda/offerta, situazione di necessità sia per il datore che per il lavoratore).

In quest'ottica, la tutela dei diritti dei lavoratori domestici non riguarda solo i lavoratori stessi (chiaramente i primi beneficiari delle politiche di tutela), ma anche le famiglie datori di lavoro e tutto il sistema economico: una maggiore tutela dei lavoratori, infatti, conduce ad un maggiore riconoscimento della dignità dell'intero settore, fino a pochi anni fa relegato al rango di "lavoretto", e ad una maggior serenità e tutela per la famiglia.

Il punto di svolta nel riconoscimento del lavoro domestico come "vero lavoro" è la Convenzione n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, adottata nel 2011 dall'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (d'ora in poi ILO), Agenzia per il lavoro dell'Organizzazione delle Nazioni Unite.

In questo dossier viene analizzato il testo della Convenzione, tentando di valutarne l'impatto a livello nazionale e internazionale. L'analisi bibliografica della letteratura disponibile consente in questo caso di tracciare una panoramica sull'applicazione della Convenzione negli Stati Membri e di confrontare la situazione italiana con quella di altre realtà europee.

Attraverso le fonti statistiche ufficiali disponibili viene effettuata una stima del numero di lavoratori domestici nel mondo, considerando la peculiarità del settore e la forte presenza di lavoro sommerso.

Questa analisi consente dunque di effettuare un confronto tra le politiche dei vari paesi in materia di lavoro domestico. In particolare sarà interessante osservare in quali paesi è in vigore un contratto nazionale specifico, quali sono le principali forme di pagamento e quali le caratteristiche di ogni contesto, e quale può essere il ruolo delle Associazioni datoriali e

dei datori di lavoro nel dare dignità e rispetto a questo settore. Infine, all'interno della ricerca sono riportate alcuni estratti di un'intervista rilasciata da Claire Hobden e Maria Gallotti dell'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (ILO), utile a fornire il punto di vista autorevole e privilegiato dell'istituzione internazionale competente.

Origine e finalità della Convenzione 189/2011

Come detto nella premessa, la Convenzione del 2011[1] rappresenta un punto di svolta nella regolamentazione internazionale (e di conseguenza nazionale) del lavoro domestico.
L'origine e lo scopo della Convenzione sono indicati nel suo preambolo: *il lavoro domestico, sottovalutato e invisibile, veniva tradizionalmente svolto da persone particolarmente vulnerabili alle violazioni dei diritti umani, alla discriminazione e alle condizioni di lavoro*. In particolare, *il lavoro domestico non veniva riconosciuto come «vero lavoro», ma come lavoro femminile a domicilio e non remunerato*.

> "*[…] Il lavoro domestico continua ad essere sottovalutato e invisibile e viene svolto principalmente da donne e ragazze, di cui molte sono migranti o appartengono alle comunità svantaggiate e sono particolarmente esposte alla discriminazione legata alle condizioni di impiego e di lavoro e alle altre violazioni dei diritti umani".*
>
> ESTRATTO CONVENZIONE SUL LAVORO DIGNITOSO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DOMESTICI, 2011 Traduzione italiana non ufficiale a cura dell'Ufficio ILO di Roma

Nel contesto europeo, ad esempio, la Comunicazione della Commissione Europea "*Towards a job rich recovery*[2]" (2012) riconosce al settore del lavoro di cura un'importanza sempre maggiore in ragione della costante crescita, registrata e ulteriormente prevista, della domanda di cura e di assistenza domiciliare dovuta all'invecchiamento della popolazione europea. La Commissione Europea riconosce anche che una quota maggioritaria di lavoro di cura è coperta dall'impiego di lavoratrici domestiche extra-comunitarie in tutti gli Stati membri, ma con quote più significative registrate nel sistema di welfare familiare dei Paesi del sud Europa, in cui le forze lavoro nazionali disponibili non riescono a soddisfare la domanda di lavoro, nonostante alcuni Paesi abbiano anche introdotto strumenti di migrazione specifici per coprire questa esigenza. All'opposto, alcuni dei nuovi Stati Membri nell'area centro-orientale sono interessati dal fenomeno migratorio in quanto Paesi di provenienza di molte di queste lavoratrici.
Lo status di migranti aggrava la condizione delle lavoratrici domestiche in quanto le rende meno capaci di difendersi e più esposte ad abusi, a maggior ragione se soggiornanti illegalmente nel Paese di destinazione.

[1] C189 - Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011
[2] COM (2012) 173 final

A partire dalla condizione di irregolarità che porta anche a condizioni di lavoro informali e scarse tutele, anche se occupati regolarmente, i lavoratori di cura e domestici presentano diversi fattori di rischio per l'integrazione: la tipologia di lavoro per la quale spesso non sono professionalmente qualificati, l'orario di lavoro eccessivo, l'alloggio, il più delle volte condiviso con la persona assistita, la dimensione familiare negata con figli e familiari rimasti nel Paese di origine, oppure se ricongiunti, portatori di difficili situazioni da gestire per la lavoratrice sotto il profilo della conciliazione dei tempi, del benessere psico-sociale dei figli e dell'integrazione della famiglia in generale.

Per dare un'idea della rilevanza di questo settore, basti pensare che in Italia in circa 10 anni i lavoratori domestici regolarmente assunti sono quadruplicati passando dai 192 mila del 1995 ai quasi 900 mila attuali e malgrado la crisi non hanno subito battute di arresto[3]. Se poi consideriamo la costante componente informale, ci rendiamo conto della portata di tale fenomeno.

La dimensione familiare, spesso trascurata sia negli approfondimenti tematici che nei progetti e politiche indirizzate al settore del lavoro domestico e di cura, a favore di azioni mirate principalmente all'inserimento lavorativo e al miglioramento delle condizioni di lavoro, appare determinante per favorire l'integrazione sociale di questa particolare e vulnerabile categoria di lavoratrici. Inoltre, tutti i fattori di rischio succitati espongono i lavoratori domestici e di cura ad alti livelli di stress che in taluni casi possono sfociare addirittura in forme di abuso piuttosto gravi, con effetti duraturi anche a livello psicologico e sociale.

Prendendo atto di questa situazione e del contributo fornito dai lavoratori domestici al benessere sociale e all'economia mondiale, i Membri ILO hanno dato vita nel 2011 alla prima norma internazionale sul lavoro domestico.

La Convenzione rappresenta il punto di arrivo di un processo normativo condotto da un'istituzione da sempre impegnata a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori domestici[4]. La prima risoluzione in questo senso risale addirittura al 1948, *"Record of Proceedings, International Labour Conference (ILC)"*, mentre nel 1965 l'ILO ha adottato

[3] Cfr. Dossier 1

[4] L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) è l'agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana per uomini e donne. I suoi principali obiettivi sono: promuovere i diritti dei lavoratori, incoraggiare l'occupazione in condizioni dignitose, migliorare la protezione sociale e rafforzare il dialogo sulle problematiche del lavoro.

una risoluzione che chiedeva un'azione normativa nel campo del lavoratore domestico e nel 1970 è stato pubblicato il primo studio sulla condizione del lavoratore domestico.
Come detto, queste azioni hanno portato il 16 giugno 2011, i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro e i governi ad adottare la Convenzione dell'ILO n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici. L'impulso dato dalla Convenzione ha promosso in tutto il mondo un processo di riconoscimento del lavoro domestico e di innalzamento degli standard di qualità. Nel lungo periodo, questo processo può contribuire anche al perseguimento degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile, in particolare sulla povertà (Obiettivo 1), sulla parità di genere (Obiettivo 5), sul lavoro dignitoso (Obiettivo 8) e sulle disuguaglianze (Obiettivo 10).

Articolo 3
1.Ogni Membro deve adottare misure volte a assicurare in modo efficace la promozione e la protezione dei diritti umani di tutti i lavoratori domestici come previsto dalla presente Convenzione.
2. Ogni Membro deve adottare, nei confronti dei lavoratori domestici, le misure previste dalla presente Convenzione per rispettare, promuovere e realizzare i principi e i diritti fondamentali nel lavoro, in particolare:
a) la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di contrattazione collettiva;
b) l'eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio;
c) l'effettiva abolizione del lavoro minorile;
d) l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione.

ESTRATTO CONVENZIONE SUL LAVORO DIGNITOSO PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DOMESTICI, 2011 Traduzione italiana non ufficiale a cura dell'Ufficio ILO di Roma"

Tali norme hanno spinto i Paesi a migliorare il lavoro domestico e a dare equità di trattamento a questi lavoratori: dal salario minimo, ai riposi settimanali, dal regolamento sull'orario di lavoro al riconoscimento della maternità.
A partire dallo stesso anno, infatti, oltre 70 paesi hanno intrapreso azioni volte a garantire il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici. La Convenzione è entrata in vigore nel settembre 2013 e, al 2015, 22 paesi hanno ratificato la Convenzione. L'Italia è il quarto Stato membro dell'ILO e il primo tra gli Stati membri dell'Unione Europea ad aver ratificato la Convenzione.
L'ILO continua a la sua attività assieme a tutti i membri, oltre a fornire assistenza diretta ai vari Paesi, fornisce analisi e ricerche che riescono a quantificare il fenomeno del lavoro domestico e delle sue tutele a livello mondiale.

Lista dei Paesi che hanno ratificato la Convenzione ILO n°189

Paese	**Area**	**Anno di ratifica**
Argentina	America Latina e Caraibi	Marzo 2014
Belgio *	Europa Occidentale	Giugno 2015
Bolivia	America Latina e Caraibi	Aprile 2013
Cile *	America Latina e Caraibi	Giugno 2015
Colombia	America Latina e Caraibi	Maggio 2014
Costa Rica	America Latina e Caraibi	Gennaio 2014
Rep. Domenicana	America Latina e Caraibi	Maggio 2015
Ecuador	America Latina e Caraibi	Dicembre 2013
Germania	Europa Occidentale	Settembre 2013
Finlandia *	Europa Occidentale	Gennaio 2015
Guyana	America Latina e Caraibi	Agosto 2013
Irlanda	Europa Occidentale	Agosto 2014
Italia	Europa Occidentale	Gennaio 2013
Mauritius	Africa	Settembre 2012
Nicaragua	America Latina e Caraibi	Gennaio 2013
Panama *	America Latina e Caraibi	Giugno 2015
Paraguay	America Latina e Caraibi	Maggio 2013
Philippine	Asia e Pacifico	Settembre 2012
Portogallo*	Europa Occidentale	Luglio 2015
Sud Africa	Africa	Giugno 2013
Svizzera	Europa Occidentale	Novembre 2014
Uruguay	America Latina e Caraibi	Giugno 2012

**Effettivo nel 2016.*

ILO, NORMLEX Information System on International Labour Standards.

Il punto di vista dell'ILO sul recepimento della Convenzione

L'oggetto della ricerca riguarda le politiche sul Lavoro domestico in Italia alla luce della Convenzione ILO 189/2011 e il confronto con alcuni esempi internazionali.
Accanto alla revisione delle fonti bibliografiche disponibili a livello nazionale ed europeo, riportiamo in questa sezione un'intervista a due esponenti dell'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (ILO): Claire Hobden e Maria Gallotti[5].
Claire Hobden è funzionario tecnico dell'Ufficio per le attività dei lavoratori presso l'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (ILO). In particolare, è esperta di lavoro domestico e lavoro precario e coordina la Global Labour University. Lavora per l'ILO dal 2009. Precedentemente ha lavorato per il Sindacato dei lavoratori domestici a New York, dove ha fondato il progetto Multilingual Capacity Building. Nel 2011 ha fondato la Rete di ricerca sui diritti dei lavoratori domestici.
Maria Gallotti ha iniziato a lavorare presso l'ILO nel 2000, all'interno del programma di promozione del genere (GENPROM) del settore dell'occupazione, dove ha svolto, tra l'altro, un progetto di cooperazione tecnica nel settore della sfera di genere, dell'occupazione e della migrazione, concentrandosi in particolare sui lavoratori domestici migranti. Dal 2007 ha collaborato con l'Ufficio ILO a Bangkok per diverse attività nel campo della migrazione.

1. Quali sono gli obiettivi generali della Convenzione ILO 189/2011 e quali problemi intende affrontare.

La Convenzione ILO 189 sul lavoro dignitoso per i lavoratori domestici è il primo documento in cui i lavoratori domestici sono riconosciuti come lavoratori in uno standard internazionale. Infatti, il suo obiettivo principale è garantire che i lavoratori domestici godano di diritti uguali a quelli di altri lavoratori. L'ILO ha iniziato ad affrontare i diritti dei lavoratori domestici riconoscendo che spesso essi lavorano in condizioni molto povere. I lavoratori domestici hanno orari tra i più lunghi, a volte oltre 70 ore settimanali. Inoltre guadagnano salari molto inferiori alla media, talvolta anche al di sotto del salario minimo. Queste scarse condizioni di lavoro sono in parte causate dal fatto che i lavoratori domestici sono spesso esclusi dal sistema di protezione sociale: solo il 10% beneficia di diritti uguali a quelli di altri lavoratori.

[5] Maria Gallotti ha risposto alle domande n. 3 e 5; le altre risposte sono date da Claire Hobden.

Queste condizioni lavorative riguardano in modo particolare le donne, poiché esse rappresentano l'80% dei 67 milioni di lavoratori domestici a livello mondiale. Eppure, questi lavoratori forniscono assistenza e servizi alle nostre famiglie e case, ovvero le persone e i beni a cui teniamo di più. Il riconoscimento di questo trattamento svantaggiato dei lavoratori domestici e delle discriminazioni spesso subite, ha spinto l'ILO ad adottare norme internazionali per garantire un lavoro dignitoso per i lavoratori domestici.

2. Qual è lo stato dell'arte rispetto al recepimento della Convenzione ILO da parte degli Stati nazionali? Possiamo osservare diversi approcci a seconda delle diverse aree (es. Nord Europa, Europa mediterranea, Paesi dell'Est)?

La Convenzione 189 è stata adottata con una maggioranza molto larga. A sei anni dall'adozione della Convenzione, 24 paesi l'hanno ratificata, altri 30 hanno comunque adottato leggi o riforme nella stessa direzione, e molti altri stanno lavorando per migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori domestici . Anche in paesi in cui precedentemente non venivano riconosciuti tali diritti, si sta verificando un progressivo movimento verso l'estensione della protezione sociale e lavorativa. È chiaro che l'estensione delle tutele normative è solo una parte della sfida. L'attuazione di questi diritti richiede sforzi a lungo termine e, concretamente, una struttura del mercato del lavoro domestico che consenta la realizzazione di misure di dialogo e di responsabilità, per garantire servizi di qualità e rapporti di lavoro.

3. Dall'analisi della letteratura disponibile emerge come nei paesi mediterranei il lavoro domestico sia più diffuso rispetto al Nord Europa, mentre in questi paesi si registra una presenza maggiore di servizi sociali pubblici. Dal suo punto di vista, può confermare questa disomogeneità? Quali sarebbero, nel caso, le principali motivazioni (culturali, economiche, demografiche)?

Il lavoro domestico rimane una delle aree principali di occupazione a disposizione delle donne migranti in Europa, con importanti differenze tra i diversi paesi. Le stime ILO collocano la quantità di lavoratori domestici migranti in Europa nel 2015 a poco più di 2,2 milioni di lavoratori (Stima globale ILO dei lavoratori migranti, 2015), rappresentando circa il 54% di tutti i lavoratori domestici della regione. Tuttavia, data la preponderanza dell'occupazione informale nel lavoro domestico, queste cifre sono probabilmente sottostimate. Le cifre ufficiali dei lavoratori domestici nei singoli paesi europei variano (nel

2012) dallo 0,04% della forza lavoro nei Paesi Bassi al 2,9% in Italia, e fino a oltre il 5% a Cipro (Eurostat, 2012).

I dati in realtà suggeriscono non solo una differenza di quota di lavoro domestico sull'occupazione totale nei paesi dell'Europa settentrionale e meridionale, ma anche nella quota di migranti tra i lavoratori domestici. In particolare, nei paesi dell'Europa meridionale il lavoro domestico rimane una delle occupazioni più accessibili per le donne migranti.

Le ricerche disponibili suggeriscono che questo dualismo sia legato ad una combinazione di fattori che formano i "regimi di cura" e "regimi di migrazione". In linea di massima, esistono importanti differenze nelle strutture istituzionali basate sul peso relativo di ciascuno dei tre principali soggetti sociali e istituzioni responsabili della cura dell'assistenza: le famiglie, lo Stato e i mercati.

In termini molto generali, i paesi mediterranei tendono ad adottare regimi di assistenza "familiaristi", che in realtà trasferiscono alla famiglia (e spesso ai membri femminili all'interno di essa) la responsabilità della cura per i loro familiari dipendenti, attraverso accordi formali o informali, mentre nei paesi dell'Europa settentrionale i servizi di cura pubblici tendono ad essere più preponderanti e in qualche modo più formalizzati o istituzionalizzati. In assenza - o in presenza di prestazioni insufficienti - dei servizi pubblici di assistenza sanitaria e in un contesto di politiche occupazionali spesso non convenienti alla ridistribuzione delle responsabilità di cura tra donne e uomini, il lavoro domestico e di cura è spesso lasciato in mano a un lavoratore domestico, spesso in condizioni di lavoro precarie.

In un contesto di cambiamento delle strutture familiari e con l'aumento della partecipazione del mercato del lavoro alle donne, questa responsabilità viene ulteriormente trasferita ad altre donne provenienti da paesi terzi. Le politiche dell'immigrazione sono state spesso formate per soddisfare questa crescente domanda. Infatti, alcuni paesi mediterranei hanno attivamente "importato" i lavoratori di cura dall'estero, aprendo percorsi giuridici per questa categoria di lavoratori (vedi contingenti *ad hoc* in Italia o in Spagna) o tollerando e successivamente regolarizzando il lavoro irregolare di immigrati (Castagnone, Salis Et al, 2013; Arango, Díaz-Gorfinkel et al., 2013). Altri paesi sono stati più selettivi e hanno aperto canali migratori solo per un piccolo numero di operatori specializzati o altamente qualificati (in particolare Regno Unito o Germania). Va sottolineato comunque che anche in alcuni paesi nordici, negli ultimi dieci

anni, le politiche migratorie sono state effettivamente utilizzate come canale d'ingresso per i lavoratori domestici e di cura.

4. Le normative europee in tema di lavoro domestico sono ad oggi omogenee o armonizzate? E' presente in ogni paese un Contratto Collettivo Nazionale? Quali sono le peculiarità dei diversi paesi?

I lavoratori domestici godono della protezione del lavoro e della protezione sociale nella maggior parte dei paesi dell'Ue, ma esistono differenze significative per quanto riguarda le definizioni di lavoro domestico. Mentre il termine "lavoro domestico" è il termine ufficiale utilizzato dall'OIL, i singoli paesi spesso usano il termine "servizi personali e domestici". Inoltre, ogni paese ha specifiche professioni che rientrano nell'ambito della definizione dell'OIL per il lavoro domestico. Normalmente sono coperti dalle leggi generali del lavoro, ma a volte sono protette da norme specifiche.

Gli accordi collettivi sono meno comuni: esistono ad esempio in Italia, Francia e Belgio. Alcune occupazioni domestiche sono coperte da accordi collettivi in Svezia, Germania e Svizzera. Gli accordi collettivi consentono ai lavoratori e ai datori di lavoro di avere una voce sul modo in cui il settore è organizzato, consentendo soluzioni appropriate sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Tuttavia, i lavoratori domestici e i datori di lavoro spesso non sono organizzati in organismi rappresentativi. In altri casi, le leggi nazionali non consentono di negoziare a livello settoriale. Per questo motivo, le legislazioni nazionali sono anche una via necessaria per garantire i diritti del lavoratore per i lavoratori domestici.

5. A che punto è l'Italia da questo punto di vista? Quali risultati sta raggiungendo il nostro paese, a confronto con altre realtà europee?

L'Italia è uno dei paesi europei con il più datato quadro legislativo che copre il lavoro domestico, ed è oggi uno dei più protettivi in questo senso. Dal punto di vista legale, l'Italia ha sviluppato un forte quadro normativo che è stato ulteriormente rafforzato dalla ratifica della Convenzione 189.

Inoltre, l'Italia è uno dei pochi paesi del mondo ad adottare un Contratto Collettivo per i lavoratori domestici, spesso citato come una buona pratica internazionale in materia. Anche l'esistenza di un'organizzazione di datori di lavoro domestico va citata come una buona pratica: in molti paesi, infatti, una delle sfide chiave per assicurare che il lavoro

domestico sia regolato e valorizzato in quanto "lavoro reale" è l'assenza di una controparte affidabile che rappresenti i datori di lavoro.

Nella prospettiva migratoria, l'Italia ha riconosciuto in realtà la necessità di migranti nel settore e, di fatto, ha aperto i canali per la migrazione regolare nel settore (sia attraverso il sistema delle quote che con le successive campagne di regolarizzazione). Questo ha avuto un impatto sulla quota di registrazione dei contratti di lavoro, poiché un lavoratore migrante ha bisogno di un contratto registrato per ottenere un permesso di soggiorno. Devono quindi essere riconosciuti i progressi nell'estensione della protezione a queste categorie di lavoratori in Italia e sono stati evidenziati importanti risultati rispetto agli altri paesi. Tuttavia, le sfide restano e non possono essere trascurate. Il lavoro informale resta molto diffuso in Italia (alcune fonti stimano fino al 50% sul totale dei rapporti in essere) e il settore continua ad attirare quote elevate di lavoratori migranti irregolari. Da una prospettiva normativa, rimangono ancora ostacoli per garantire la totale parità di trattamento con altri lavoratori in ambiti quali la copertura della malattia o la protezione della maternità.

L'Italia continua ad essere caratterizzata da una limitata offerta pubblica di assistenza per coprire le crescenti esigenze delle famiglie, sia in termini di cura agli anziani che di assistenza infantile. Negli anni sono state preferite politiche che di fatto trasferiscono le responsabilità di cura dal pubblico alla sfera privata e alle famiglie. Questo mette le famiglie in situazioni difficili, e può essere considerato come uno dei fattori che contribuiscono al tasso di partecipazione femminile relativamente bassa della forza lavoro nazionale, ai tassi di fertilità molto bassi e all'alta dipendenza della forza lavoro immigrata per anziani e bambini nelle famiglie.

6. Esistono buone pratiche a livello europeo in questo ambito, sia a livello nazionale che locale?

L'Ue presenta sicuramente diverse buone pratiche quando si tratta di lavoro domestico. I contratti collettivi in Italia, Francia, Belgio, Svezia e Svizzera consentono di dar voce e rappresentanza sia ai lavoratori che ai datori di lavoro, fatto piuttosto raro in altre parti del mondo. Il sistema francese di voucher di servizio ha mostrato alcuni risultati impressionanti nel regolarizzare il lavoro domestico e nel garantire che le disposizioni del contratto collettivo siano correttamente implementate e forniscano un incentivo fiscale alle famiglie. Le regolarizzazioni in Italia e in Spagna hanno consentito alle famiglie di accedere

ai servizi precedentemente forniti in modo informale e hanno aiutato i lavoratori domestici e i loro datori di lavoro a uscire dal mercato nero per accedere alle tutele di legge. Nell'adottare un salario minimo nazionale, la Germania ha assicurato che i lavoratori domestici siano tutelati. In Irlanda, l'ispettorato del lavoro ha sviluppato strategie per garantire il rispetto della legislazione del lavoro rispettando la privacy della famiglia, scrivendo innanzitutto alle famiglie di chiedere il permesso di effettuare un'ispezione e di offrire un'opzione alternativa di incontrare il datore di lavoro e il lavoratore in una posizione neutrale. L'ILO continua a documentare queste e altre buone pratiche, come risorse per i paesi in tutto il mondo, per contribuire a rendere realtà un lavoro dignitoso per i lavoratori domestici.

7. Nei paesi dell'Est Europa si è diffuso il fenomeno degli "orfani bianchi", figli di lavoratori emigrati in cerca di migliori condizioni di lavoro proprio per garantire un futuro alla propria famiglia. Quali sono, dal vostro punto di vista, le principali caratteristiche di questo fenomeno e le possibili misure per mitigarlo?

Pur avendo alcune osservazioni preliminari su questo tema, al momento l'ILO non ha abbastanza elementi di valutazione del fenomeno. Su questo tema ha scritto di recente la sociologa tedesca Helma Lutz.

Certamente, la creazione di posti di lavoro formali e la riduzione delle discriminazioni sul mercato del lavoro nei paesi di origine incoraggia generalmente le donne a trovare lavoro nel proprio paese, invece di migrare all'estero. In questo senso, assicurare che i mercati del lavoro siano inclusivi e creare posti di lavoro dignitosi sostenibili può essere un'importante strategia di prevenzione. Allo stesso tempo è vero che le rimesse inviate in patria contribuiscono al mantenimento dei figli, ma va studiato a fondo l'impatto sociale del fenomeno.

8. Quale contributo può dare un'organizzazione di datori di Lavoro come DOMINA per garantire una effettiva e corretta applicazione della Convenzione ILO e per migliorare il trattamento dignitoso nel lavoro domestico?

Le organizzazioni di datori di lavoro domestico non sono molto diffuse nel mondo. Eppure, senza di loro, non esiste la possibilità di un dialogo sociale informato e rappresentativo, inclusa la contrattazione collettiva. Queste organizzazioni assicurano la voce e la rappresentanza dei datori di lavoro domestico. Come in tutta la contrattazione sociale, la

rappresentanza delle parti è fondamentale per garantire che le esigenze e gli interessi dei beneficiari delle politiche siano adeguatamente tutelati. Infatti, la Convenzione ILO 189 fornisce un quadro guida per i diritti e le responsabilità dei lavoratori domestici e dei loro datori di lavoro, come concordato dai lavoratori, dai datori di lavoro e dai governi nazionali. La sua efficace applicazione a livello nazionale dipende anche molto da una rappresentatività efficace dei lavoratori domestici e dei datori di lavoro domestico. Per questa ragione, la convenzione ILO 189 invita gli Stati membri ad adottare politiche di lavoro nazionali in consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori e, ove esistenti, con organizzazioni rappresentative di lavoratori domestici e rappresentanti dei datori di lavoro domestico. È l'esistenza stessa di organizzazioni rappresentative di lavoratori domestici e dei loro datori di lavoro che facilita l'adattamento effettivo delle disposizioni della Convenzione ILO 189. Quando tali politiche sono negoziate, le organizzazioni dei datori di lavoro come DOMINA possono svolgere un ruolo importante nel garantire l'attuazione degli accordi, aumentando la consapevolezza dei loro membri, fornendo il sostegno ai loro membri per assicurare un chiaro percorso alla conformità e continuando ad informare la classe politica in base alle mutate esigenze delle famiglie.

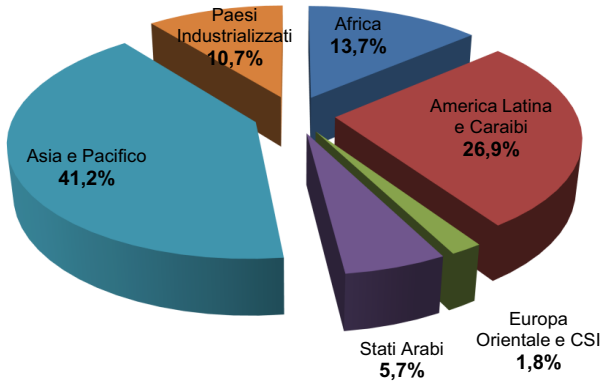
I lavoratori domestici nel mondo

Le analisi dell'ILO ci permettono di dare un quadro sul numero di lavoratori domestici nel mondo, analizzando anche informazioni interessanti quali la copertura assicurativa e sociale.

Nel 2013, l'ILO stima che 67,1 milioni di persone sono stati impiegati come lavoratori domestici in 176 paesi in tutto il mondo. Vista la difficoltà di misurare il lavoro sommerso, specie in ambito domestico, il valore ufficiale sembra stimato per difetto.

La distribuzione dei lavoratori domestici per Area geografica mostra che il 68% dei lavoratori si concentra in Asia e America Latina, il che suggerisce che queste regioni devono affrontare grandi sfide per garantire la protezione sociale in questo settore. Ovviamente il dato dipende dalle diverse grandezze e dalla popolazione residente in queste aree, ma il confronto con i lavoratori totali mette comunque in evidenza come il lavoro domestico sia maggiormente rilevante per i paesi in via di sviluppo. A livello mondiale il lavoro domestico è una fonte significativa di posti di lavoro, pari al 4 per cento della forza lavoro, ma mentre nei Paesi industrializzati i lavoratori domestici rappresentano meno dell'1,5 per cento della forza lavoro totale, in America Latina e nei Caraibi il lavoro domestico rappresenta il 6 per cento, seguita dagli Stati Arabi (7,7 per cento), dall'Africa (2,2 per cento) e Asia e il Pacifico (Cina esclusa) (1,4 per cento).

Distribuzione dei lavoratori domestici per Area



ILO (2015)

Inoltre, sempre l'ILO stima che dei 67 milioni di lavoratori domestici in tutto il mondo, nel 2010 solo il 10 per cento di questi è coperto dalle stesse leggi che tutelano tutti i lavoratori, e che le più grandi lacune per il settore del lavoro domestico sono concentrate nei paesi in via di sviluppo.

Secondo le informazioni provenienti da 163 paesi esaminati dall'ILO, almeno 70 Paesi (43%) hanno disposizioni che prevedono una sorta di protezione sociale per i lavoratori domestici.

Dal grafico si vede che tutti i paesi del Nord America e dell'Europa Occidentale forniscono un certo tipo di protezione sociale per i lavoratori domestici, e questo è spiegato dal livello di sviluppo dei loro sistemi di protezione sociale.

In America Latina e nei Caraibi, circa il 60 per cento dei paesi ha stabilito un certo tipo di copertura di sicurezza sociale per i lavoratori domestici; in Africa il 25 per cento; in Medio Oriente e nella regione dell'Asia e del Pacifico, un quinto dei paesi fornisce una copertura.

Malgrado la presenza di sistemi di copertura in molti paesi, si stima che dei 67 milioni di lavoratori domestici in tutto il mondo, 60 milioni sono esclusi dalla copertura della previdenza sociale.

Questi deficit sulla copertura della sicurezza sociale esistono anche nei paesi industrializzati. Ad esempio, in Italia circa il 60 per cento dei lavoratori domestici non sono registrati ai sistemi di sicurezza sociale. In Spagna e in Francia, il 30 per cento dei lavoratori domestici sono esclusi dalla copertura previdenziale (ILO, 2016[6]).

Gli ostacoli principali per estendere la copertura della sicurezza sociale per il settore del lavoro domestico sono associati a diversi fattori: dalla mancanza di disposizioni o strategie per coprire i lavoratori che hanno più di un datore di lavoro, alla stretta definizione giuridica del lavoro domestico alla mancanza di incentivi contributivi, alla complessità o l'inadeguatezza delle procedure amministrative per la registrazione, al versamento dei contributi e alla scarsa cultura datoriale delle famiglie.

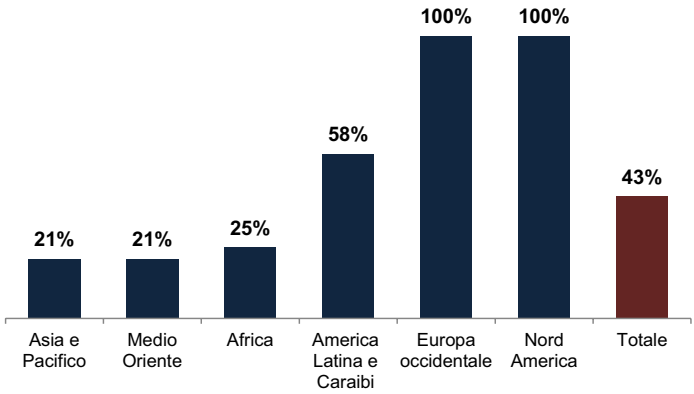
Queste caratteristiche includono il fatto che il lavoro viene eseguito in una casa privata che rende difficile da controllare e ispezionare, questi lavoratori hanno un tasso di turnover elevato di posti di lavoro ed i rapporti di lavoro non sono di solito stabiliti attraverso un contratto di lavoro. Queste difficoltà sono anche associate con altri fattori, come la mancanza di riconoscimento giuridico del lavoro domestico come una professione, così

[6] ILO, Social protection for domestic workers: Key policy trends and statistics, 2016

come altri elementi socio-culturali che generano un valore sociale bassa per i lavori domestici.

Non esiste un modello unico di protezione sociale per il settore: otto paesi segnalano una copertura previdenziale volontaria per i lavoratori domestici, pratica che ostacola gli sforzi per estendere la sicurezza sociale agli stessi. I paesi con elevati livelli di copertura della protezione sociale per il settore del lavoro domestico hanno messo in atto una combinazione di strategie che includono: l'applicazione di una copertura obbligatoria e non volontaria; regimi contributivi differenziati in relazione a quelli applicati ad altri dipendenti; sussidi governativi; incentivi fiscali; piani di registrazione per i lavoratori che hanno più di un datore di lavoro, o che lavorano a tempo parziale; programmi di educazione e di sensibilizzazione destinate a lavoratori domestici e ai loro datori di lavoro.

Percentuale di paesi che forniscono copertura previdenziale per i lavoratori domestici, per area



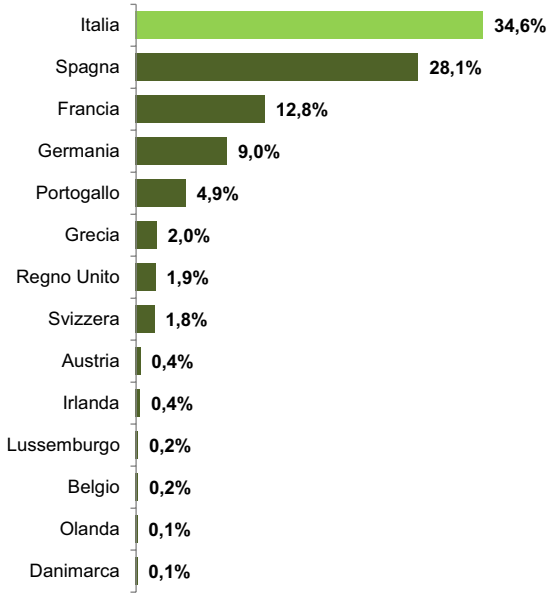
Il numero di paesi inclusi in ogni regione corrisponde solo a quelli in cui è stato possibile verificare se esiste una copertura. Di conseguenza, i paesi con informazioni insufficienti non sono incluse in questi calcoli.

Social Protection Department, ILO, Domestic Work Database

I lavoratori domestici in Europa

Anche a livello europeo, come in campo internazionale, l'incidenza del lavoro sommerso rende complicato quantificare il numero di lavoratori domestici in Europa. Una fonte ufficiale è data dai dati della Rilevazione sulle forze lavoro condotta da Eurostat nel 2015[7], che stima in oltre 2 milioni gli occupati aventi le famiglie come datori di lavoro.

Distribuzione percentuale degli occupati nelle famiglie - datori di lavoro



Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

In questa voce sono incluse le attività di personale domestico quale collaboratori domestici, cuochi, camerieri, governanti, baby-sitter, badanti, ecc. aventi come datore di lavoro famiglie o convivenze (inclusi i condomini). A livello di semplice distribuzione l'Italia ha il maggior numero di occupati nelle famiglie, seguita dalla Spagna; da notare come il 63% di questi lavoratori trovi collocazione in questi due Stati.

Tornando all'Italia, l'Eurostat stima nel 2015 circa 761 mila lavoratori: la sottostima è evidente già da questo dato, in quanto nello stesso anno l'Inps riporta oltre 100 mila unità

[7] Eurostat, lfsa_egan (2016)

in più. Questi dati seppur parziali consentono di delineare alcune importanti caratteristiche del lavoro domestico in Europa.

Nei Paesi mediterranei i lavoratori domestici vengono maggiormente assunti dalle famiglie alle prese con familiari anziani non autosufficienti. È questo il caso italiano ma anche quello di Spagna e Grecia. Nei Paesi scandinavi, invece, la presenza di lavoratori stranieri tra le mura domestiche è minoritaria mentre sono in aumento le loro assunzioni nell'ambito dei servizi domiciliari e residenziali.

Percentuale di lavoratori domestici nelle famiglie e percentuale di lavoratori nei servizi di assistenza sociale residenziale e non in Europa

	Percentuale di lavoratori nei servizi residenziali e non	**Percentuale di lavoratori aventi famiglie come datori di lavoro**	**Percentuale di popolazione con almeno 75 anni**
UE 28	**4,7%**	**1,0%**	**9,2%**
Principali paesi Europei			
Italia	2,5%	3,5%	11,2%
Spagna	2,6%	3,5%	9,4%
Lussemburgo	6,2%	1,5%	6,7%
Portogallo	3,9%	2,5%	10,1%
Grecia	0,7%	1,3%	10,9%
Francia	7,6%	1,1%	9,1%
Svizzera	6,6%	0,9%	8,3%
Germania	5,5%	0,5%	10,9%
Irlanda	5,1%	0,4%	5,5%
Austria	3,6%	0,2%	8,8%
Regno Unito	6,0%	0,1%	8,1%
Danimarca	11,1%	0,1%	7,6%
Belgio	7,8%	0,1%	8,9%
Paesi Bassi	8,7%	0,0%	7,7%

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Come noto, le dinamiche demografiche in corso stanno portando in tutta Europa ad un progressivo invecchiamento della popolazione, con un conseguente aumento della

richiesta di servizi sanitari e assistenziali: nel 2016 il 9,2% della popolazione europea ha almeno 75 anni, e i picchi massimi si registrano in Italia, Grecia e Germania.
Tuttavia, se il fenomeno dell'invecchiamento demografico è comune a tutti i paesi europei, molto diverse sono le strategie nazionali per la gestione dell'assistenza e della cura.
Mediamente, dall'analisi delle forze lavoro a livello europeo emerge come nell'UE28[8] vi sia una quota maggiore di lavoratori nei servizi residenziali e non (sia pubblici che privati) e minore presso le famiglie. La situazione si ribalta nei paesi mediterranei: Italia, Spagna e Grecia registrano una maggior attitudine al lavoro domestico rispetto alle cure assistenziali in struttura. Questa scelta è sicuramente influenzata da abitudini di vita tradizionalmente diverse, ma anche dai sistemi fiscali e contributivi.
In **Italia** in particolare la famiglia rappresenta un supporto essenziale vista la scarsa offerta di servizi ed il ruolo fondamentale ricoperto da trasferimenti monetari statali e locali. In **Spagna,** riguardo i servizi alla persona, si può fare riferimento al contratto di lavoro previsto per i prestatori d'opera a domicilio. Il contratto può avere forma scritta o orale, a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale. La durata, se non espressa nel contratto, si intende di un anno.
In **Svezia** non esiste il concetto di lavoro accessorio così come viene inteso in Italia. Esiste una rete estesa di centri diurni, servizi domiciliari, *nursing* e centri di riabilitazione. Ecco perché questo Paese non compare nella tabella precedente, non avendo alcun tipo di lavoratore alle dipendenze delle famiglie.
In **Danimarca** i prestatori di lavori domestici e di giardinaggio sono soggetti che prestano la loro opera attraverso le agenzie di somministrazione accreditate, presso le quali sono contrattualizzati. Il cittadino richiede la prestazione all'agenzia di somministrazione che invia il prestatore al cliente.
In **Inghilterra** le assunzioni nei servizi assistenziali sono in crescita sia da parte del settore pubblico che privato.
In **Germania** il fenomeno delle badanti non è diffuso, in quanto risulta troppo costoso. A partire dal 1995, in Germania è stata introdotta l'assicurazione sociale obbligatoria per l'assistenza in caso di non autosufficienza, che permette di avere un assegno da utilizzare nelle case di cura. Case di cura sempre più costose, tanto che negli ultimi anni iniziano ad aumentare le famiglie che portano gli anziani in case di cura estere (Polonia). Le

[8] Ricerca precedente alla richiesta del Regno Unito di uscire dalla Ue

assunzioni da parte di servizi pubblici o privati rendono questo lavoro meno "instabile" e riducono il rischio di lavoro irregolare. Il Parlamento Ue ha approvato nel 2016 una risoluzione per garantire diritti sociali e uno status giuridico comunitario a badanti e lavoratori domestici[9].

Nel testo della risoluzione (non vincolante) si sottolinea la necessità di un'adeguata rappresentazione dei lavoratori domestici e dei badanti in tutte le leggi nazionali in materia di lavoro, sanità, assistenza sociale e anti-discriminazione. Inoltre si raccomandano le esperienze positive del Belgio e Francia che hanno contribuito a far emergere il lavoro nero. In questi due paesi lo Stato si è fatto carico del costo "lordo" dei lavoratori domestici sgravando di fatto le famiglie e rendendo non conveniente l'impiego di lavoro nero.

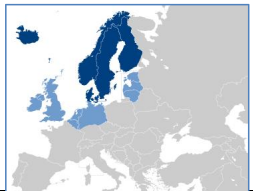
In **Belgio** sono previsti i "servizi di prossimità" che comprendono tutte le prestazioni lavorative rese in ambito domestico o al di fuori (acquisti, accompagnamento di persone disabili, ecc.). Sono retribuite attraverso buoni-servizio (cartacei o elettronici) del valore di 20,80 euro per ogni ora di servizio, che viene pagato dai privati 7,50 euro. Il resto è finanziato dallo Stato. I privati beneficiano anche di una detrazione fiscale del 30%, con un costo reale per il cittadino di ciascun buono di 5,25 euro.

In questo senso è molto positiva l'esperienza francese del **CESU** (*Chèque emploi service universel*), un buono lavoro che, grazie ad un'azione congiunta su agevolazioni fiscali e contributive per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro e sulla revisione dei dispositivi assistenziali, ha ridotto notevolmente il lavoro nero. Si tratta di un voucher direttamente utilizzato da singoli datori di lavoro per acquistare a domicilio una serie di prestazioni, che ha però dei forti sgravi contributivi garantiti dallo Stato che di fatto abbattono per il datore di lavoro il costo lordo, rendendo conveniente l'emersione dei lavoratori. L'idea di fondo è che riducendo i costi per le famiglie datrici di lavoro si riduce il lavoro sommerso, facendo sì che le entrate fiscali per lo Stato compensino i costi sostenuti per sgravi e agevolazioni.

"Tutte le parti hanno alcune convenienze nascoste a sottoscrivere un accordo di questo tipo: per le famiglie si tratta del modo più economico di risolvere, o almeno di minimizzare, l'impatto di una problematica pressante; per le donne immigrate è un mezzo di sussistenza piuttosto remunerativo che non richiede grande specializzazione; mentre al sistema pubblico evita di doversi interrogare sull'adeguatezza delle soluzioni proposte" (Rosana, 2010).

[9] Relazione sulle collaboratrici domestiche e le prestatrici di assistenza nell'UE (2015/2094(INI)) Commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere. Relatore: Kostadinka Kuneva. A8-0053/2016

Forme di organizzazione sociale in Europa

Tipo di modello	Caratteristiche	Paese Europeo "Tipo"
UNIVERSALISTICO SCANDINAVO 	Diffusione servizi di welfare pubblici forniti come diritti sociali indipendentemente dallo status occupazionale dei soggetti.	In **Svezia** esiste una rete estesa di centri diurni, servizi domiciliari, nursing e centri di riabilitazione. L'assistenza può avvenire tramite servizi al proprio domicilio originario, o nelle "case per anziani" che sono piccole nursing home sul modello danese con un'area centrale di servizi e 12 miniappartamenti attrezzati con domotica e dati in affitto.
ASSICURATIVO CORPORATIVO 	Europa centrale. Schemi assicurativi pubblici collegati alla posizione occupazionale (modello "Bismarckiano")	In **Germania** è stato istituito nel 1994 uno specifico nuovo ramo delle assicurazioni sociali contro il rischio di non autosufficienza ("Pflegeversicherung"), che viene ad aggiungersi, come quinto ramo autonomo, ai quattro già esistenti costituiti dall'assicurazione sociale contro la malattia, gli infortuni, l'invalidità, vecchiaia, superstiti, e la disoccupazione.
ASSICURATIVO FAMILIARE 	Europa meridionale. Importanza della famiglia come istituzione di gestione dei rischi sociali.	In **Italia** si rileva una elevata presenza di lavoratori domestici nelle famiglie. Si stima che circa il 50% dei lavoratori domestici sia irregolare.

Buone pratiche per il contrasto al lavoro nero

BELGIO 	Sono previsti i "**servizi di prossimità**" che comprendono tutte le prestazioni lavorative rese in ambito domestico o al di fuori (acquisti, accompagnamento di persone disabili, ecc.) per la soddisfazione di piccole necessità quotidiane. Sono retribuite attraverso buoni-servizio (cartacei o elettronici) del valore di 20,80 euro per ogni ora di servizio, che viene pagato dai privati 7,50 euro. **Il resto è finanziato dallo Stato**. I privati beneficiano anche di una detrazione fiscale del 30%, con un costo reale per il cittadino di ciascun buono di 5,25 euro. *Italia lavoro*
FRANCIA 	**CESU (Chèque emploi service universel)** Si tratta di un voucher direttamente utilizzato da singoli datori di lavoro per acquistare a domicilio una serie di prestazioni, che ha però dei forti sgravi contributivi garantiti dallo Stato che di fatto abbattono per il datore di lavoro il costo lordo, rendendo conveniente l'emersione dei lavoratori. Il CESU è suddiviso oggi in due principali modalità di gestione e erogazione delle prestazioni, il CESU déclaratif (per le famiglie che necessitano di lavoro domestico), il CESU préfinancé (finanziato ex-ante da un datore di lavoro pubblico o privato, nell'ambito dei benefits integrativi previsti per i dipendenti).

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa

Complessivamente, i Paesi dell'Europa centrale e sud-occidentale si caratterizzano soprattutto per la presenza di legislazioni specifiche, contrattazione collettiva o un mix di entrambe. Diversamente, soprattutto nei Paesi dell'Europa centro-orientale, la regolamentazione del lavoro domestico fa riferimento al diritto del lavoro generale[10].

L'Istituto per la Ricerca Sociale, ha realizzato una tavola comparativa che sintetizza le modalità di regolamentazione del lavoro domestico in alcuni Paesi Europei. Italia e Francia hanno le stesse regolamentazioni, ma comportamenti di gestione completamente diversi: per entrambi questi Paesi esiste una disciplina composita data dall'applicazione congiunta di normative specifiche. In Spagna la situazione è simile fatta eccezione per il contratto collettivo che rientra nella disciplina del lavoro interinale. In Grecia i lavoratori domestici non godono degli stessi diritti degli altri lavoratori. Hanno salari più bassi e non beneficiano di sussidi di disoccupazione[11].

Riassumendo, nei Paesi dell'area Mediterranea la regolamentazione risente di un regime migratorio poco gestito che porta all'assunzione di lavoratrici domestiche migranti assunte da famiglie private, molto spesso non regolarizzate. In Italia la stima del lavoro nero di cura è molto elevata e risente anche dei trasferimenti monetari per la non autosufficienza,

[10] Carls K., 2012
[11] Maurofof, 2013

erogati senza vincolo di destinazione. In definitiva, l'onere fiscale risulta troppo oneroso per le famiglie datrici di lavoro, favorendo la diffusione del lavoro nero.

Modalità di regolamentazione del lavoro domestico in alcuni Paesi Europei

Paesi europei	Normativa specifica sul lavoro domestico	Normativa generale	Contratto collettivo nazionale sul lavoro domestico	Note
Grecia	Presente			La legge prevede solo un'assicurazione nazionale. Lavoratori non soggetti neanche a nomina generale
Francia	Presente	Presente	Presente	Fonti varie
Italia	**Presente**	**Presente**	**Presente**	**Fonti varie**
Polonia		Presente		Normativa generale di dir. civile
Romania		Presente		Normativa generale del lavoro
Spagna	Presente	Presente	Presente	Fonti varie (contrattazione collettiva lavoro interinale)

Elaborazioni IRS su dati 2010 "Domestic workers across the world" (2013)

Il Parlamento Ue ha approvato la risoluzione n. 2094 del 2015 per garantire diritti sociali e uno status giuridico comunitario, citando come casi esemplari il sistema di voucher di servizio in Belgio e l'assegno di occupazione per servizi universali (CESU) in Francia. Modelli che hanno generato un impatto positivo sulle condizioni sociali e lavorative nel settore. Per arginare il fenomeno del lavoro nero delle badanti in Italia, sarebbe necessario che lo Stato si facesse carico dell'onere fiscale delle assunzioni dei collaboratori domestici, onere che dal costo iniziale genererebbe un volano economico positivo anche per lo Stato stesso.

Un nuovo approccio europeo

A livello europeo il dibattito istituzionale ha fatto negli ultimi anni grossi passi in avanti nel riconoscimento del ruolo delle famiglie nel lavoro domestico, specie alla luce dei mutamenti demografici in corso. In particolare, nel Settembre 2016 il Parlamento Europeo ha approvato una risoluzione sulla *Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.*[12]

Alla base di tale provvedimento sta proprio il riconoscimento che "*le politiche a favore della famiglia sono essenziali per innescare tendenze demografiche positive, dal momento che la precarietà del lavoro e le difficili condizioni lavorative possono avere conseguenze negative sulla pianificazione familiare*".

La risoluzione analizza nel dettaglio i principali fenomeni demografici e sociali in corso: dal calo delle nascite, all'invecchiamento della popolazione, all'ingresso della donna nel mercato del lavoro e alla mutata composizione delle famiglie europee.

Inoltre, si riconoscono alcuni principi generali:

- *"politiche di conciliazione ben progettate e attuate devono essere considerate come un miglioramento essenziale dell'ambiente di lavoro, in grado di creare buone condizioni lavorative e benessere a livello sociale e professionale";*
- *"nel contempo, un buon equilibrio tra vita professionale e vita privata favorisce la crescita economica, la competitività, la partecipazione complessiva al mercato del lavoro, la parità di genere, la riduzione del rischio di povertà e la solidarietà tra le generazioni, risponde alle sfide dell'invecchiamento della società e influenza positivamente i tassi di natalità nell'UE";*
- *"le politiche da attuare per conseguire tali obiettivi devono essere moderne, incentrarsi sul miglioramento dell'accesso delle donne al mercato del lavoro e sull'equa ripartizione tra donne e uomini delle responsabilità domestiche e di cura, nonché basarsi sulla definizione di un quadro politico coerente favorito dalla contrattazione collettiva e dai contratti collettivi per ottenere un miglior equilibrio fra cura della famiglia, vita professionale e vita privata".*

[12] Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (P8_TA(2016)0338)

Pur tenendo presente il carattere non vincolante di tale risoluzione (da considerarsi più una serie di linee programmatiche rivolte alla Commissione e agli Stati membri), la Risoluzione del 2016 rappresenta un passo significativo nel pieno riconoscimento del lavoro domestico, in particolare per la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, considerata un diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

I punti principali toccati dalla risoluzione sono:

- Uguaglianza retributiva ed equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini,
- Tipologie di congedo per motivi familiari e per necessità di assistenza,
- Assistenza alle persone a carico,
- Occupazione di qualità,
- Qualità della vita.

In particolare, per quanto riguarda l'assistenza alle persone a carico, è interessante notare tra i punti chiave il sollecito a implementare politiche fiscali volte a favorire l'equilibrio tra vita privata e vita professionale e a promuovere l'occupazione femminile; il rafforzamento della rete di servizi specializzati che forniscono assistenza agli anziani e la creazione di reti di servizi domiciliari; l'invito a promuovere condizioni di lavoro dignitose e un'occupazione di qualità per gli assistenti sociali, anche attraverso una retribuzione dignitosa, il riconoscimento del loro status e la messa a punto di percorsi di formazione professionale di elevata qualità per tali lavoratori.

39. [Il Parlamento] invita gli Stati membri a sostenere le politiche fiscali in quanto potente leva per aumentare l'equilibrio tra vita privata e vita professionale e a promuovere l'occupazione femminile;

40. invita la Commissione e gli Stati membri a introdurre obiettivi in materia di assistenza agli anziani, ai disabili e ad altre persone non autosufficienti, analogamente agli obiettivi di Barcellona, corredati di strumenti di monitoraggio che dovrebbero misurarne la qualità, l'accessibilità e la ragionevolezza del costo; esorta Eurostat, Eurofound e l'EIGE (per il suo indice di genere) a raccogliere dati in materia e a condurre studi a sostegno di tale impegno;

41. chiede agli Stati membri di rafforzare la rete di servizi specializzati che forniscono assistenza agli anziani e, in particolare, a creare reti di servizi domiciliari; sottolinea, in tale contesto, la necessità che le politiche di assistenza agli anziani siano adattate alle esigenze dei singoli, ponendo l'accento, ove possibile, sulle preferenze individuali in relazione al luogo di erogazione di tale servizio di assistenza;

42. invita la Commissione ad impegnarsi a favore di norme qualitative europee per tutti i servizi di assistenza per quanto concerne, tra l'altro, la loro disponibilità, accessibilità e ragionevolezza del costo, il che offrirebbe sostegno agli Stati membri nell'innalzare gli standard nel settore dell'assistenza; rammenta i quadri esistenti, come il quadro di qualità europeo per i servizi di assistenza a lungo termine, da cui è opportuno trarre ispirazione; esorta la Commissione e gli Stati membri a elaborare politiche che consentano e prevedano la deistituzionalizzazione dell'assistenza a lungo termine, ove possibile e con il sostengo dell'assistenza basata sulla collettività;

43. segnala che un elemento importante per la realizzazione di servizi di qualità è rappresentato dagli investimenti nella forza lavoro; invita pertanto gli Stati membri e le parti sociali a promuovere condizioni di lavoro dignitose e un'occupazione di qualità per gli assistenti sociali, anche attraverso una retribuzione dignitosa, il riconoscimento del loro status e la messa a punto di percorsi di formazione professionale di elevata qualità per tali lavoratori;

(Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale)

La situazione in Italia

Nella fattispecie italiana, come visto nei precedenti dossier, il lavoro di cura è affidato prevalentemente agli immigrati, anche se sono aumentate durante la crisi le donne italiane, soprattutto come colf.

Lavoratori domestici per tipologia di lavoro e cittadinanza. 2015

Cittadinanza	Assistente familiare/Badante	Collaboratore domestico/Colf	Totale Lavoratore domestico
Italiana	19,1%	27,9%	24,1%
Straniera	80,9%	72,1%	75,9%
	100,0%	**100,0%**	**100,0%**

Elaborazioni Fondazione Leone Moressa su dati Inps

Il forte impiego di immigrati è dovuto a diversi fattori[13].

Uno dei fattori è la presenza di un **regime migratorio poco controllato**, in cui la componente migratoria irregolare appare quasi strutturale, dovuta all'insufficienza dei controlli ed a provvedimenti ex-ante posti a sanare queste posizioni irregolari.

Anche **un regime assistenziale poco regolamentato** favorisce l'uso di assistenti domiciliari "stranieri". Nei paesi a regimi assistenziali poco controllati vi è un largo ricorso a trasferimenti monetari per la non autosufficienza, erogati senza vincolo di destinazione e quindi facilmente utilizzabili per gestire assunti in forme irregolari.

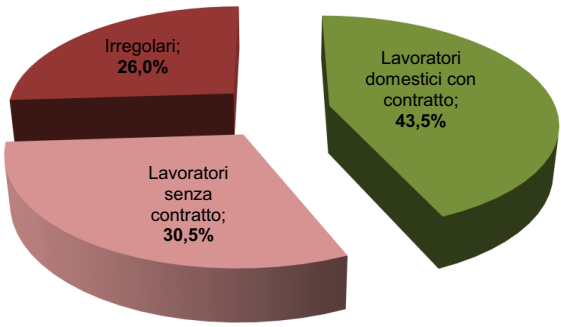
Un ultimo fattore che favorisce il maggior ricorso ai *migrant care workers* (MCW), ossia le persone che lavorano nell'assistenza (a domicilio) in un Paese diverso da quello di origine, è dato da **un mercato del lavoro a bassa qualificazione**. L'accesso al mercato del lavoro assistenziale non presenta elevate barriere d'ingresso, per cui finisce di essere saturo da un'elevata disponibilità di manodopera poco qualificata.

La combinazione di queste tre condizioni ha fatto crescere in Italia il lavoro di cura a domicilio: basti pensare che in base ai dati Inps nel 1995 erano circa 200 mila i lavoratori domestici, mentre nel 2015 hanno raggiunto quasi quota 900 mila, con un aumento di 700 mila unità in 20 anni. L'Inps gestisce solo le posizioni regolari, sono esclusi i lavoratori

[13] "Lavoro domestico e di cura: pratiche e benchmarking per l'integrazione e la conciliazione della vita familiare e lavorativa". Soleterre, 2015

impiegati irregolarmente, quelli cioè il cui datore di lavoro non versa gli oneri contributivi. Manca la stima degli irregolari molto presente nel nostro Paese per tutte le peculiarità riportate precedentemente[14].

Assistenti familiari operanti in Italia, per regolarità contrattuale e di soggiorno



Stime IRS

Di queste badanti, oltre il 25% è completamente irregolare, ovvero senza contratto di lavoro e privo di permesso di soggiorno; il 30% pur risiedendo in modo regolare (perché italiana o con permesso di soggiorno valido) lavora senza contratto; infine il 43% è regolare ed ha un contratto di lavoro.

Da questi dati si evidenzia come una grossa parte di lavoratori domestici operanti in Italia non ha un contratto di lavoro, malgrado nel nostro Paese sia presente una normativa che regola con un contratto collettivo nazionale sul lavoro domestico questo ambito.

Le cause dell'irregolarità sono pertanto legate principalmente alla fragilità di questo settore, a cui mancano le tutele e le politiche che in altri Paesi (Francia e Belgio) aiutano a far emergere il lavoro irregolare.

[14] Cfr. Dossier 1, 2, 3

Conclusioni

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

In Italia, quando si parla di lavoro domestico, siamo abituati a confrontarci sempre sul tema del lavoro regolare o irregolare, o sui singoli istituti del CCNL di categoria come retribuzione, ferie, straordinari e altro. Questi sono gli argomenti che interessano maggiormente l'opinione pubblica e i media. Ma il lavoro domestico è molto di più, ci sono altre sfaccettature lontane dagli argomenti trattati abitualmente.

La prima volta che ho sentito parlare di lavoro domestico in ambito internazionale è stato presso l'International Training Centre of the ILO e in cui si discuteva di *"Decent work for domestic workers"*. Devo ammettere che all'inizio ho fatto fatica a comprendere la necessità di parlare, nel nostro settore, di un lavoro dignitoso quando in Italia i lavoratori domestici hanno garantiti i diritti come ogni altro lavoratore. Ascoltando però alcuni operatori internazionali del settore, persone di grande professionalità e umanità, ho imparato a ragionare sul tema del lavoro domestico assumendo una prospettiva internazionale, in particolare sul binomio "lavoro domestico - diritti umani". Gli anni successivi sono stato coinvolto dalla struttura dell'ITC/ILO per riportare ai partecipanti dello stesso corso di formazione l'esperienza italiana, in particolare quella datoriale di DOMINA e del CCNL, considerata come *"best practice"* a livello internazionale. Durante questa sessione i presenti hanno mostrato una grande partecipazione dando vita ad un appassionato dibattito, fitto di domande, al fine di acquisire informazioni utili da riportare a casa come elemento di confronto con i propri governi.

Oggi più che mai sono convinto che il lavoro domestico è, prima di tutto, una questione culturale. Le persone migrano per cercare un'opportunità di vita e di lavoro, proponendosi come lavoratori domestici a casa di estranei in Paesi lontani. Ma l'esito di questa sofferta scelta dipende molto dalla cultura del Paese in cui si approda.

Secondo i dati ILO ci sono 11,5 milioni di migranti nel mondo occupati come lavoratori domestici molti dei quali vengono ingannati sulla natura e le condizioni di lavoro, restando peraltro senza accesso alla giustizia. Agenzie di collocamento e intermediari informali senza scrupoli sfruttano la situazione di svantaggio sociale, culturale o economico dei migranti offrendo loro salari bassissimi, orari di lavoro disumani e minacce in caso di abbandono del datore di lavoro assegnato. Tra gli abusi segnalati dai lavoratori migranti ci

sono anche le detrazioni illegali sul salario, pagamenti per l'assunzione e la detenzione dei passaporti. La combinazione di questi fattori potrebbero condurre anche al traffico di esseri umani. Secondo le stime dell'ILO, circa 14,2 milioni di persone sono vittime dello sfruttamento economico del lavoro forzato e, il lavoro domestico costituisce uno dei quattro settori più colpiti dal fenomeno. Inoltre, sono coinvolti in lavori domestici circa 11,2 milioni di bambini di età compresa tra i 5 e i 14 anni.

Ma il lavoro domestico presenta alcune anomalie anche nella nostra vecchia Europa. È noto che il lavoro alla pari preveda un periodo di permanenza presso una famiglia straniera, durante il quale si accudiscono i bambini e si svolgono alcuni lavori domestici in cambio di vitto, alloggio e una piccola retribuzione settimanale. Inoltre, a rendere ancor più interessante questa formula contrattuale, è avere la possibilità durante il soggiorno di frequentare un corso di lingua e conoscere meglio la cultura del posto.

Purtroppo, in alcuni Paesi europei il lavoro alla pari, in alcuni casi, si è trasformato, a volte anche con la complicità del lavoratore stesso, da una parte in opportunità per entrare o permanere in Europa con un visto adatto a lavorare, e dall'altra nell'occasione di avere una mano d'opera domestica a basso costo e priva di tutele sindacali.

La *"sindrome del burnout"* è un altro problema, senza limiti di confine, che sta interessando molti lavoratori domestici. Una vera e propria forma di esaurimento che scaturisce dalle mansioni professionali. Coloro che vivono questo stato di sintomatologia si sentono sovraccaricati, la sensazione che sperimentano è di essere consumati dal proprio lavoro fino al cortocircuito totale, il *burnout* appunto.

La badante può sentirsi deteriorata e svuotata dal lavoro con l'assistito o dall'assenza di tutele e diritti sperimentando una sorta di vuoto emotivo. Si tratta di un'esperienza molto soggettiva, difficile da arginare, che ha forti ricadute sul benessere psico-fisico del lavoratore e di rimando sul datore di lavoro/assistito.

Come evidenziato nella ricerca, buona parte di questi assistenti familiari è di origine straniera, ma soprattutto di sesso femminile. La ricerca riporta numeri importanti del fenomeno. L'esercito di badanti di origine straniera che si prende cura dei nostri anziani e dei disabili, ha una propria "famiglia invisibile". Cercare lavoro in un Paese straniero non è facile e prima di raggiungere una situazione economica in grado di soddisfare i bisogni di un nucleo familiare e di garantire un futuro ai propri figli, serve tempo e tanto lavoro. Molte lavoratrici domestiche lavorano e al contempo vivono in casa dell'assistito. E il resto della famiglia? La famiglia resta nei Paesi di origine. La badante vive una sorta di

disgregazione emotiva, la sua vita si scinde tra la routine in un nuovo paese e gli affetti del Paese di origine. Chi resta nel Paese nativo? Fratelli, sorelle, mariti, genitori ma soprattutto coloro che avrebbero bisogno della propria mamma: i bambini.

Solo in Europa sono centinaia di migliaia i bambini dei paesi dell'Est lasciati a parenti o istituti dopo che le madri sono emigrate per cercare lavoro e mandare soldi alla famiglia. Il fenomeno è globale e interessa tutte le mamme. Sono i cosiddetti "orfani bianchi", i figli delle nostre colf, badanti o governanti. Questo fenomeno ha assunto proporzioni tali da risultare ad oggi una vera e propria emergenza sociale, con risvolti gravi come il suicidio dei ragazzi stessi.

Nonostante alcuni reportage, l'esistenza di questa dimensione di crisi è sottovalutata e per lo più sconosciuta: da un lato non ci sono strategie formali che mirano ad una risoluzione del problema e dall'altro le famiglie sono ignare del dramma personale delle lavoratrici domestiche e dei loro figli.

Riempire il vuoto lasciato da una madre non è un compito che può assolvere un datore di lavoro ma, nel suo piccolo, la famiglia può dare il proprio contributo facilitando il contatto tra la lavoratrice e la propria famiglia tramite le tecnologie presenti in casa: telefono, e-mail, skype, o magari concedere un periodo di aspettativa per garantirle durante le ferie un tempo più lungo con la propria famiglia. La famiglia, in qualità di datore di lavoro, in pieno spirito di responsabilità potrebbe farsi carico di un intervento che, tecnicamente, si chiama "conciliazione famiglia-lavoro" consentendo alla mamma lavoratrice di vivere al meglio i molteplici ruoli che ricopre all'interno di società complesse come la nostra.

In fin dei conti, l'integrazione degli immigrati nel nostro Paese è iniziata così, dalla fiducia delle famiglie italiane pronte ad accogliere persone sconosciute nelle loro case, luogo di intimità e privacy, che curassero i bambini, governassero la casa, accudissero gli anziani soli o ammalati, lavandoli, vestendoli, e in alcuni casi sostenendoli negli ultimi momenti della loro vita. Volendo lasciare da parte i ruoli lavorativi, senza soffermarci su casi specifici, noi italiani dobbiamo molto a queste persone e al loro lavoro.

Sono certo che le famiglie italiane, mosse da un senso di cittadinanza responsabile e solidale, non si tireranno indietro nel compiere un gesto di riconoscenza verso questi lavoratori domestici, agevolandoli, laddove sia possibile, nelle relazioni con la propria famiglia di origine. Ciò permetterà di dare dignità alla persona, al lavoratore e all'intero settore, oltre a migliorare la qualità del lavoro e di assistenza nei confronti dei nostri cari.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Ricerca DOMINA

Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

realizzata dalla Fondazione Leone Moressa

DOSSIER 1. Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia.
Dimensioni del fenomeno, trend demografici, impatto economico e sociale.

DOSSIER 2. Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future.

DOSSIER 3. L'impatto socio economico del lavoro domestico sulla famiglia.

DOSSIER 4. Le politiche sul lavoro domestico in Italia alla luce della Convenzione ILO n. 189/2011. Situazione italiana e confronto internazionale.

DOSSIER 5. Le politiche di welfare a sostegno delle famiglie datori di lavoro: confronto europeo.

DOSSIER 6. Care economy: datori di lavoro come attori economici.

DOSSIER 7. Reati penali verificabili nel lavoro domestico.

DOSSIER 8. Lavoro domestico e disabilità.

DOSSIER 9. Il lavoro domestico in Italia: dettaglio regionale.

DOSSIER 10. Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità.

IL VALORE DEL LAVORO DOMESTICO

IL RUOLO ECONOMICO E SOCIALE DELLE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO

Dossier 4

L'impatto socio economico del lavoro domestico sulla famiglia

DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

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