

Il costo nascosto del lavoro domestico



Giugno 2022

UFFICIO STUDI

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro

info@fondazionestudi.it

Indice

1. PREMESSA	2
2. L'IRREGOLARITÀ DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA.....	6
2.1. I NUMERI E LE TENDENZE	6
2.2. I PROFILI DI IRREGOLARITÀ DEGLI ASSISTENTI FAMILIARI.....	8
2.3. IL COSTO DEL SOMMERSO “DOMESTICO”	10
2.4. LE RICADUTE SUL SISTEMA DEI SERVIZI PER LE FAMIGLIE	12
3. RISCHI E COSTI DEL LAVORO IRREGOLARE PER LE FAMIGLIE.....	14
3.1. PERCHÉ ALLE FAMIGLIE NON CONVIENE IL LAVORO IRREGOLARE.....	14
3.2. I RISCHI DELL'IRREGOLARITÀ, OLTRE I DANNI ECONOMICI.....	18
3.3. LA CONFLITTUALITÀ IN AMBITO DOMESTICO: QUASI LA METÀ, PER LAVORO NERO	21
3.4. I VANTAGGI DELLA REGOLARITÀ SECONDO LE FAMIGLIE	23
4. LE POLITICHE DI CONTRASTO ALL'IRREGOLARITÀ	25
4.1. COMPLICITÀ DI INTERESSI E ASSENZA DI CONTROLLI: IL CIRCOLO VIZIOSO DEL SOMMERSO DOMESTICO.....	25
4.2. PIÙ SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE PER FAVORIRE L'EMERSIONE	27
5. NOTA METODOLOGICA.....	31

Il Rapporto è stato realizzato dal gruppo di lavoro dell'Ufficio Studi coordinato da Ester Dini con il contributo di Silvia Bradaschia e Giuseppe Buscema

1. Premessa

Il lavoro domestico continua a costituire una delle zone d'ombra più rilevanti del mercato del lavoro italiano. L'alta incidenza di irregolarità che lo contraddistingue, non solo ha un costo elevato in termini economici per lo Stato e le famiglie fruitrici dei servizi, ma rilevanti conseguenze anche sotto il profilo della strutturazione e dell'evoluzione di un mercato efficiente, trasparente e professionale dei servizi di cura ed assistenza nel nostro Paese.

Lo studio che segue, promosso da Assindatcolf e realizzato da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, fornisce una fotografia delle conseguenze che l'irregolarità di lavoro determina, dei rischi a cui vanno incontro le famiglie e dei possibili strumenti utili a sostenere un settore che, per le caratteristiche che presenta, necessiterebbe di interventi *ad hoc*.

I dati contenuti nel rapporto sono stati elaborati a partire dalle fonti ufficiali, Istat e Ministero dello Sviluppo economico. È stata inoltre condotta un'indagine di campo su oltre 1500 Consulenti del Lavoro, che assistono famiglie e assistenti familiari nella gestione del rapporto di lavoro domestico anche al fine di ridurre il contenzioso. Questa consente di apportare un contributo conoscitivo utile all'analisi del fenomeno, fornendo il punto di vista di chi conosce le caratteristiche e le dinamiche dei rapporti di lavoro domestico, in una prospettiva di terzietà rispetto alle parti in gioco.

Il primo dato da cui partire è che quello dell'irregolarità di lavoro in ambito domestico non è un problema delle sole famiglie, ma di tutta la collettività. Con 1 milione e 121mila lavoratori irregolari, pari al 58,7% del totale degli occupati nel settore (1 milione e 910mila), il lavoro domestico rappresenta il 37,8% del totale dell'occupazione irregolare dipendente in Italia. Se l'intero settore emergesse, il tasso di irregolarità del lavoro dipendente in Italia passerebbe dall'attuale 14,5% al 9,9%.

Tra evasione contributiva e fiscale, ogni anno tale situazione determina quasi 2,7 miliardi di mancato gettito. La parte più rilevante è rappresentata dagli oneri contributivi evasi: sono circa 1,6 miliardi quelli che le famiglie avrebbero dovuto pagare se il collaboratore fosse stato assunto regolarmente o se fossero state dichiarate interamente le ore di lavoro svolte.

A questi, vanno poi aggiunti quelli correlati alla mancata o parziale dichiarazione dei redditi dei lavoratori. Secondo l'ultima Relazione sull'economia non osservata del Ministero dell'Economia e delle Finanze (dicembre 2021), si stima, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore, un'evasione fiscale di 1 miliardo circa di euro, corrispondente ad una base imponibile non dichiarata di circa 8,8 miliardi.

Complessivamente, l'evasione prodotta dal settore contribuisce al 2,7% del totale dell'evasione in Italia, mentre con riferimento alla mera componente contributiva, la quota arriva al 13%.

Tanti sono i fattori all'origine del fenomeno: la bassa strutturazione del mercato, la parcellizzazione del lavoro, l'assenza di controlli, ma soprattutto il reciproco vantaggio delle parti in causa a nascondere, se non tutto, quanto meno una parte delle attività svolte.

Nell'apparente prospettiva di un risparmio, sono però proprio le famiglie ad "accollarsi" i costi e i rischi maggiori dell'irregolarità.

Secondo le simulazioni condotte su diversi profili di lavoratori domestici, il risparmio che queste avrebbero con il ricorso ad un assistente familiare irregolare sarebbe molto contenuto (6-8% annuo) rispetto al rischio economico cui andrebbero incontro in caso di situazioni di conflittualità che si dovessero venire a creare. Tra sanzioni, mediazioni, versamento di quanto indebitamente non erogato, le famiglie che hanno utilizzato lavoro irregolare, avrebbero un esborso aggiuntivo su base annua intorno al 30% di quanto pagato, variabile a seconda dei profili e delle situazioni considerate.

Una quota che crescerebbe ancora di più se ad essere occupato in nero fosse un assistente familiare di origine straniera senza regolare permesso di soggiorno: situazione, che oltre a sanzioni rilevanti (5 mila euro), determinerebbe responsabilità significative sotto il profilo penale.

Asimmetrie informative, scarsa conoscenza dei vantaggi fiscali, ricerca di risparmi anche minimi, ma spesso e volentieri anche la determinazione dei lavoratori a non essere regolarizzati possono condurre le famiglie a scelte oltre che poco convenienti, molto rischiose sotto il profilo economico e legale. Anche perché la situazione di irregolarità in cui versano le rende più vulnerabili nella stessa gestione del rapporto di lavoro.

Secondo la rilevazione svolta a maggio 2022 sulle famiglie aderenti ad Assindatcolf, circa la metà di queste ha avuto problemi con i propri assistenti familiari. Quasi un quarto delle famiglie (23,3%) ha "subito" l'abbandono del collaboratore, con interruzione improvvisa del rapporto di lavoro per scelta univoca dell'assistente familiare. A seguire, circa due famiglie su dieci (18,6%) indicano discussioni e incomprensioni attinenti al rapporto di lavoro, che avrebbero portato nel 9,6% dei casi ad una controversia o accordo economico privato con il lavoratore.

Ancora, il 13,3% delle famiglie lamenta, invece, di essersi trovata nelle condizioni di non riuscire a regolarizzare completamente la situazione lavorativa dell'assistente per volontà di quest'ultimo, mentre una quota più bassa, ma rilevante, segnala di essersi trovata a fare i conti con comportamenti poco corretti: il 7,7% ha subito un furto in casa da parte del collaboratore, il 6,3% "denuncia" l'utilizzo improprio di beni presenti in casa, il 5,8% comportamenti che

hanno messo a repentaglio privacy, sicurezza e salute della famiglia o di un suo membro. È, infine, il 2,7% a segnalare un infortunio domestico dell'assistente familiare.

Tutte situazioni in cui la condizione di irregolarità impedisce alle famiglie di tutelare i propri diritti, fosse anche la continuità e stabilità del rapporto di lavoro, esponendole ad un ventaglio di rischi molto più ampio di quello a cui andrebbero incontro in caso di denuncia o vertenza del lavoratore.

Secondo i Consulenti del Lavoro che, tra le loro attività, svolgono anche una funzione di accompagnamento delle famiglie e degli assistenti familiari nella soluzione di controversie per via extragiudiziale, tramite conciliazione, su 100 rapporti di lavoro gestiti, circa 2 danno ogni anno origine a controversie che necessitano di assistenza, determinando conciliazioni o cause.

Nella maggior parte dei casi, il fattore scatenante è il mancato riconoscimento delle ore lavorate (68,4%), aspetto che potrebbe essere ricondotto anche all'elevata diffusione di rapporti di lavoro parzialmente regolari, dove la sotto dichiarazione delle ore effettivamente lavorate risulta la prassi più diffusa.

A seguire, quasi la metà degli intervistati indica espressamente il lavoro irregolare (45,2%), come motivazione del conflitto, seguito poi da aspetti attinenti più specificatamente la gestione del rapporto di lavoro: il mancato riconoscimento delle ferie (37%), il mancato o parziale versamento dei contributi a carico del datore di lavoro (26,7%), e altri aspetti connessi alla gestione, come differenze retributive, mancato pagamento Tfr o tredicesime, mancato rispetto turni o festività (9,3%).

Contrastare l'irregolarità del lavoro nel settore dei servizi domestici è una priorità, anche alla luce degli obiettivi di riduzione del tasso di irregolarità complessivo del lavoro nel nostro Paese, che risulta tra i più alti in Europa.

Le misure messe in campo per contrastare il fenomeno, dalla deduzione degli oneri contributivi alla detrazione delle spese per persone non autosufficienti nei limiti di soglia previsti, pur utili, non sono riuscite a sostenere efficaci percorsi di emersione.

Peraltro, l'esclusione delle famiglie datrici di lavoro dagli incentivi alle assunzioni, come previsto anche dalle normative più recenti (esonero contributivo, incentivo per assunzioni percettori RDC), non solo alimenta l'idea che quello domestico sia un lavoro "diverso" dagli altri, ma esclude dagli incentivi proprio un settore per cui questi potrebbero rappresentare un valido sostegno alla regolarizzazione.

Secondo i Consulenti del Lavoro, una riduzione più incisiva del costo che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione e assistenza domestica, rappresenterebbe lo strumento più efficace per rompere quel meccanismo di connivenza che è alla base del lavoro irregolare: più dell'80% dei rispondenti ritiene, infatti, che l'innalzamento della soglia di

deducibilità delle spese per il lavoro domestico e di quella di detrazione per i prestatori d'assistenza siano gli strumenti più efficaci ai fini dell'emersione. A seguire, ma ben distanziato, il 64,7% indica, invece, l'opportunità di inserire sgravi *ad hoc* per le famiglie che assumono collaboratori domestici.

2. L'irregolarità del lavoro domestico in Italia

2.1. I numeri e le tendenze

L'attività di collaborazione domestica continua a rappresentare un settore ad alta incidenza di lavoro irregolare. Nel 2021 si stima, sulla base dei dati Istat, che su 1 milione e 910mila posizioni di lavoro complessive, gli irregolari ammontano a 1 milione e 121mila, per un'incidenza del 58,7% (tab. 1).

Complessivamente, il lavoro domestico rappresenta il 9,3% dell'occupazione alle dipendenze. Ma se si considera la sola componente irregolare, questa pesa per il 37,8% su quella totale. Per avere un'idea dell'incidenza che il settore ha sul lavoro sommerso, basti considerare che se le attività di collaborazione domestiche fossero tutte "in chiaro", il tasso di irregolarità del lavoro dipendente in Italia passerebbe dall'attuale 14,5% al 9,9%, per una contrazione di 4,6 punti percentuali.

Tab. 1 - Posizioni lavorative dipendenti, regolari e irregolari, nei servizi di collaborazione e assistenza alle famiglie e totale, 2021 (val. ass in migliaia e val. %)

	Servizi di collaborazione e assistenza alle famiglie (a)	Totale (b)	Incidenza a/b
Regolari (*)	788,8	17.498,2	4,5
Irregolari (*)	1.121,2	2.967,5	37,8
Totale	1.910,0	20.465,7	9,3
Tasso irregolarità	58,7	14,5	

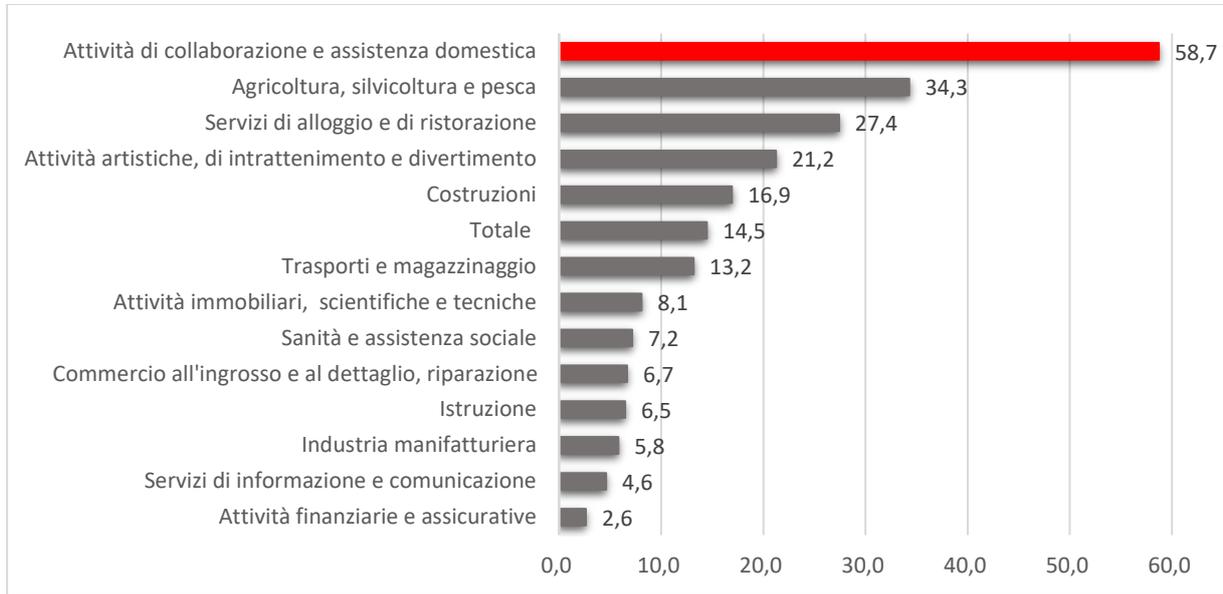
(*) I dati sono stimati sulla base del tasso di irregolarità del 2019

Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Quello dei servizi di collaborazione e assistenza alle famiglie è il settore a maggiore incidenza di sommerso di lavoro. Sia l'agricoltura che i servizi di alloggio e ristorazione, tutti comparti ad alta intensità di lavoro sommerso, presentano tassi di irregolarità di molto inferiori: 34,3% il primo e 27,4% il secondo (fig. 1).

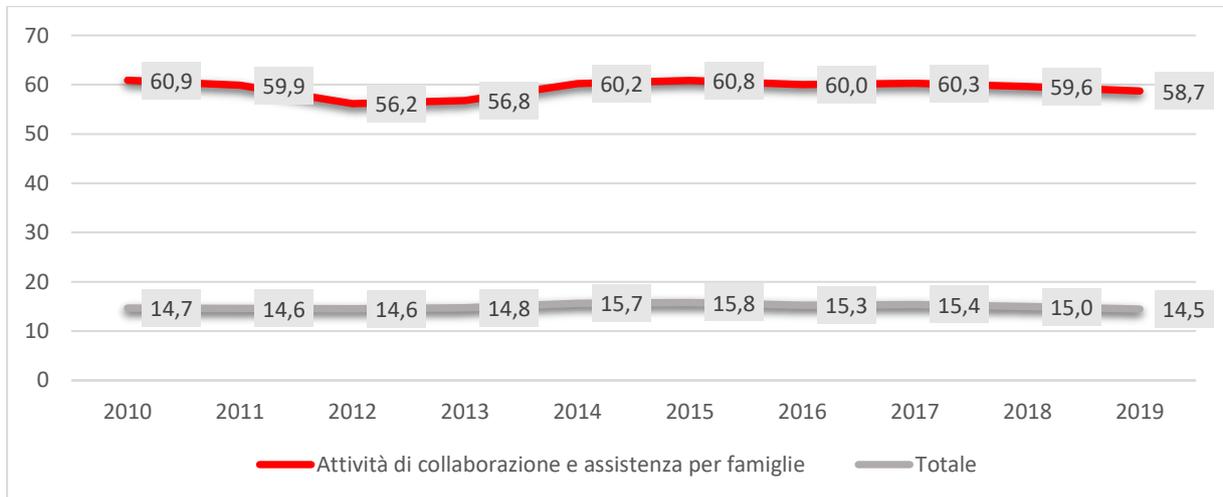
Negli anni, peraltro, questo è rimasto pressoché stabile senza registrare variazioni significative, passando dal 60,9% al 58,7%, a conferma dell'esistenza di un fenomeno strutturale, difficile da debellare (fig. 2).

Fig. 1 - Incidenza del lavoro irregolare dipendente, per settore, 2019 (val. %)



Fonte: elaborazioni Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Fig. 2 - Tasso di irregolarità del lavoro dipendente, 2010-2019 (val. %)



Fonte: elaborazioni Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

2.2. I profili di irregolarità degli assistenti familiari

I dati ufficiali fotografano, tramite le stime di Contabilità Nazionale e Indagine delle Forze Lavoro, l'incidenza di un fenomeno che assume però forme molto diversificate. Queste vanno dal mancato versamento degli oneri contributivi, alla sotto dichiarazione del numero di ore lavorate fino al lavoro irregolare *tout court*, forma quest'ultima dai rilevanti risvolti penali se ad essere occupato è un lavoratore di origine straniera senza regolare permesso di soggiorno.

Anche le tipologie delle figure professionali che svolgono attività di collaborazione presso le famiglie presentano caratteristiche molto diverse. Le badanti che, stando alle informazioni Inps, rappresenterebbero circa il 47,5% dei lavoratori "dichiarati", vivono in molti casi con le stesse famiglie, e tendono a presentare una regolarità di rapporto più elevata rispetto ai collaboratori domestici e alle baby sitter (tab. 2).

Secondo l'indagine svolta nel maggio 2022 presso un campione di 1588 Consulenti del Lavoro che curano, per famiglie e collaboratori, i rapporti di lavoro domestico, assistendo le stesse anche nei percorsi di conciliazione, l'irregolarità caratterizzerebbe quasi 7 rapporti di lavoro su 10 (68,3%). Di questi, il 34% sarebbero totalmente irregolari, mentre nel 34,3% dei casi, si tratterebbe di lavoro parzialmente regolare: con contratto di lavoro formalizzato, ma con la dichiarazione di un numero di giornate inferiore a quante prestate dal collaboratore.

Tab. 2 - Stima della distribuzione dei collaboratori domestici per profilo professionale e tipologia di irregolarità (val. %)

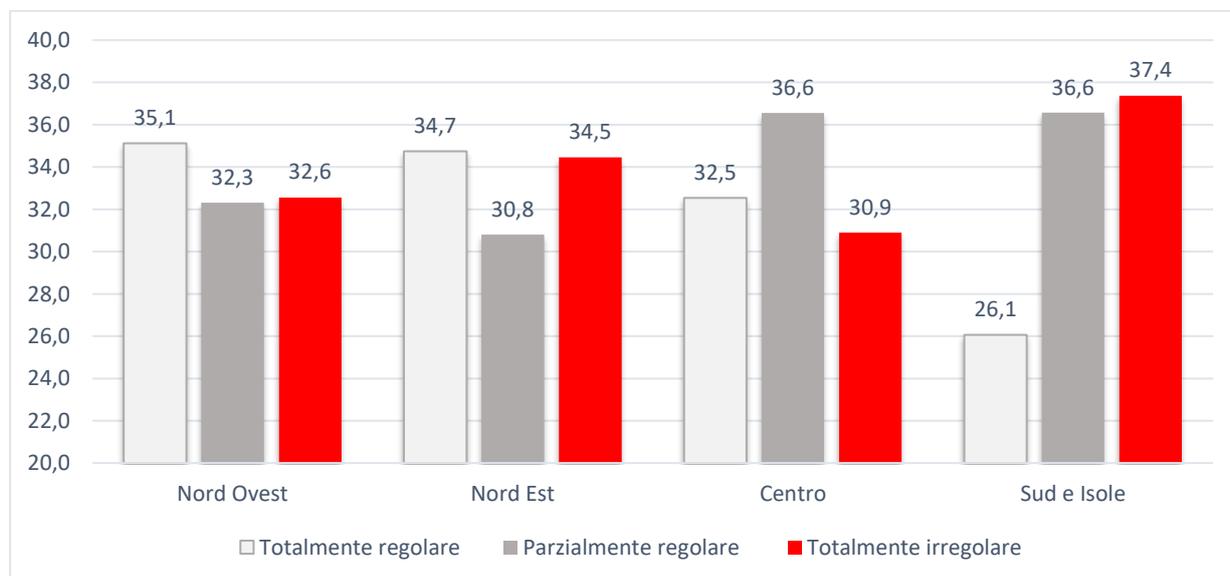
	Assistente familiare alla persona (Badante)	Assistente familiare (Baby sitter)	Assistente familiare polifunzionale (Colf)	Totale
Lavoro totalmente regolare	35,5	23,1	29,4	31,7
Lavoro parzialmente regolare (con dichiarazione di giornate/ore inferiore a effettive)	38,0	25,1	32,6	34,3
Lavoro totalmente irregolare (senza contratto)	26,5	51,8	38,0	34,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Sempre sulla base delle stime degli intervistati, il livello di irregolarità maggiore si ha nei rapporti di baby sitting, dove sarebbe totalmente irregolare più di un rapporto di lavoro su due (51,8%), e solo il 23,1% sarebbe del tutto regolare. Di contro, tra le badanti, la quota di irregolarità totale sarebbe più bassa (26,5%), mentre la modalità prevalente di occupazione prevederebbe un contratto di lavoro, ma un numero di ore dichiarate inferiore a quante effettivamente lavorate (38%). A metà strada vi sarebbero gli assistenti familiari polifunzionali. Sempre secondo le stime degli intervistati, il 29,4% sarebbe regolarmente assunto, il 38% lavorerebbe senza contratto e il 32,6% sarebbe parzialmente regolare.

A livello territoriale, le stime mostrano una minore incidenza del lavoro regolare al Sud: la percentuale di chi ha un contratto e vede registrato il numero corretto di ore effettuate passerebbe, infatti, dal 34,4% del Nord Ovest al 33,5% del Nord Est al 32% del Centro fino al 25,3% del Sud e delle isole. Negli altri casi, risulterebbe leggermente prevalente il lavoro del tutto irregolare rispetto a quello parzialmente regolare, salvo al Centro, dove invece l'irregolarità parziale prevarrebbe sulla totale (fig. 3).

Fig. 3 - Stima della distribuzione dei collaboratori domestici per tipologia di irregolarità e area geografica (val. %)



Fonte: Indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

2.3. Il costo del sommerso "domestico"

L'esistenza di un'area elevata di lavoro irregolare comporta come principale conseguenza un mancato gettito contributivo e fiscale, il cui costo ricade su tutta la collettività.

Secondo le stime elaborate a partire dai dati Istat (vedi Nota Metodologica), ogni anno il lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni domestiche determina quasi 2,7 miliardi di mancato gettito, tra contributivo e fiscale.

La parte più rilevante del costo è rappresentata dagli oneri contributivi evasi: sono circa 1,6 miliardi quelli che le famiglie avrebbero dovuto pagare se il collaboratore fosse stato assunto regolarmente o se fossero state dichiarate interamente le ore di lavoro svolte. Vi è poi una piccola parte, pari a quasi 7 milioni circa di euro, rappresentata dal mancato versamento contributivo a carico del lavoratore (tab. 3)

Tab. 3 - Stima del mancato gettito contributivo e fiscale nel settore dei servizi di collaborazione e assistenza domestica, 2021 (val. ass.)

	Val in mln di euro
Oneri contributivi a carico del datore di lavoro	1.645,82
Oneri contributivi a carico del lavoratore	6,75
Totale evasione contributiva (a)	1.652,57
Evasione Irpef (b)	1.016,00
TOTALE (a+b)	2.668,57
Totale evasione contributiva in Italia (2019)	12.686,00
Totale evasione Irpef lavoratori dipendenti irregolari	4.589,00
Totale evasione tributaria e contributiva in Italia (2019)	99.273,00

Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat e Mise

Ai costi derivanti dal mancato gettito contributivo (Inps) vanno poi aggiunti quelli correlati alla mancata o parziale dichiarazione dei redditi dei lavoratori. Secondo l'ultima Relazione sull'economia non osservata del MEF (dicembre 2021) nel 2019, l'Istat stima, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore, un'evasione fiscale di 1 miliardo circa di euro, corrispondente ad una base imponibile non dichiarata di circa 8,8 miliardi.

Rispetto agli altri lavoratori dipendenti, i lavoratori domestici hanno una maggiore facilità ad eludere gli obblighi di natura fiscale dal momento che le famiglie che assumono una colf o una badante non agiscono come sostituto d'imposta, ovvero non effettuano alcuna ritenuta a

titolo di acconto, limitandosi a versare i contributi previdenziali. Ricade, quindi, esclusivamente sul lavoratore la responsabilità di presentare la dichiarazione dei redditi.

Peraltro, le basse retribuzioni del comparto, spingerebbero, secondo alcuni studi¹, i lavoratori domestici a dichiarare un numero di ore lavorate inferiore a quelle effettivamente lavorate per restare al di sotto della soglia di 8174 euro, limite della no tax area. Si stima che siano circa 230mila collaboratori domestici che guadagnano tra 8.000 e 15.700 euro e, pertanto, hanno un forte incentivo a spostare i loro redditi sotto la soglia di 8.000 euro per beneficiare della no tax area.

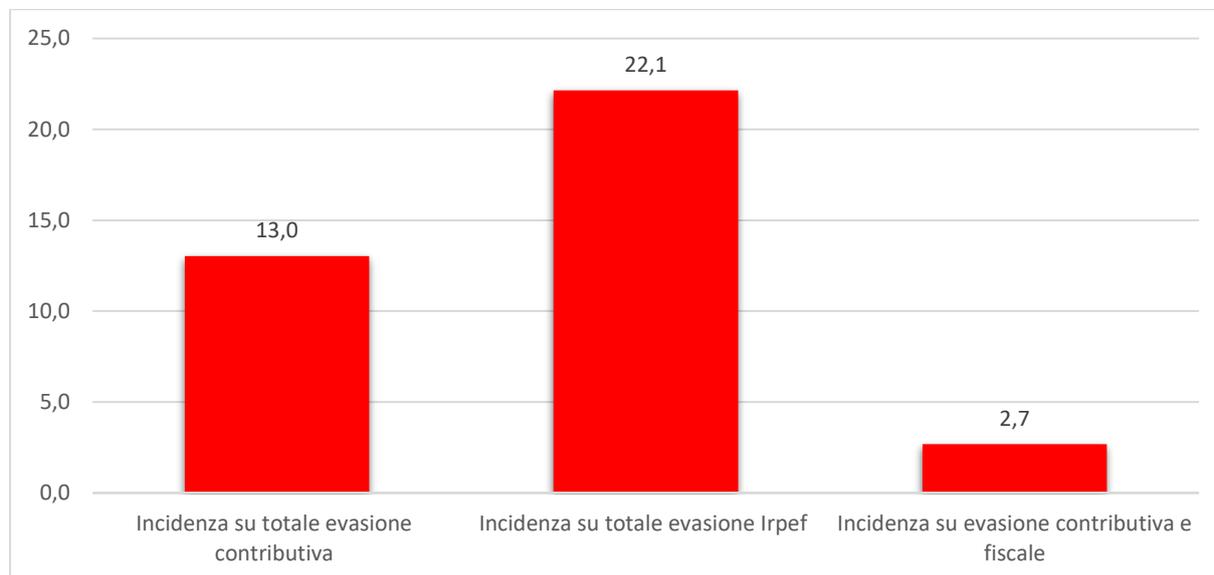
Raffrontando i parametri relativi al settore con l'evasione prodotta in Italia nell'ultimo anno disponibile (2019), con riferimento a quella contributiva (pari a 12,7 miliardi di euro complessivi), si stima che il settore delle attività di collaborazione domestica potrebbe contribuire al 13% dell'evasione contributiva totale.

Con riferimento, invece, all'evasione Irpef del lavoro dipendente, ovvero il mancato gettito fiscale attribuibile al lavoro irregolare dipendente, il settore "peserebbe" per il 22,1%.

Con riferimento, infine, al totale delle mancate entrate contributive e fiscali, pari nel 2019, a 99,3 miliardi di euro complessivi, il contributo del settore delle collaborazioni domestiche sarebbe di circa il 2,7% (fig. 4).

1 Nella Relazione sull'economia non osservata del 2019 vi è un approfondimento sul caso degli assistenti familiari. L'analisi di questa categoria di lavoratori risulta essere di particolare importanza per tre motivi: sono lavoratori poveri, con un reddito medio imponibile annuo di circa 5.100 euro, ad alto rischio di pratiche elusive e in gran parte immigrati. Per molti, il contratto di lavoro domestico è di fatto la prima forma di ingresso nel mercato del lavoro formale. I lavoratori domestici sono lavoratori dipendenti, ma il loro datore di lavoro, invece di essere un'impresa, è una famiglia. Inoltre, il contratto di lavoro domestico non vincola il lavoratore a prestare servizio per un numero fisso di ore: la famiglia paga il lavoratore solo per le ore effettivamente lavorate. La possibilità per il lavoratore di scegliere quante ore lavorare, e il pagamento ex post delle imposte rende i domestici simili ai lavoratori autonomi. Tuttavia, sia da un punto di vista contributivo che fiscale, i domestici sono considerati lavoratori dipendenti. In particolare, sono tenuti a presentare la dichiarazione dei redditi e pagare l'IRPEF qualora il loro reddito complessivo sia superiore a 8.150 euro. Secondo quanto indicato nell'approfondimento, tale previsione incentiva i domestici a lavorare un numero di ore tale da percepire un reddito complessivo immediatamente al di sotto della soglia degli 8.000 euro. Sulla base dei calcoli effettuati, gli individui che guadagnano tra 8.000 e 15.700 euro hanno un incentivo a spostare i loro redditi sotto la soglia di 8.000 euro evidenziandosi altresì una elevata elasticità dei lavoratori a cambiare la loro dichiarazione di ore lavorate al variare della tassazione marginale.

Fig. 4 - Stima dell'incidenza dell'irregolarità di lavoro nel settore delle collaborazioni domestiche sul totale dell'evasione in Italia, contributiva e fiscale (val. %)



Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat e Mise

Oltre ai costi diretti stimati, la mancata regolarizzazione di tante attività ha risvolti economici importanti, di cui, tuttavia, è impossibile stimare l'impatto. La sotto dichiarazione delle ore lavorate trova, infatti, ragione, oltre che nella tendenza dei lavoratori a collocarsi in una fascia di reddito emerso nei limiti della no-tax area, anche nella possibilità di usufruire dei vantaggi collegati all'Isee o agli assegni familiari.

Ancora, la presenza di eventuali percettori di Naspi o di Reddito di cittadinanza tra chi lavora in nero, rappresenta un'ulteriore perdita di risorse economiche per il sistema che, sebbene non quantificabile, rischia di espandere di molto i costi del lavoro irregolare nel settore a carico della collettività.

2.4. Le ricadute sul sistema dei servizi per le famiglie

Oltre che un costo economico, l'irregolarità di lavoro nell'ambito dei servizi domestici produce una serie di effetti negativi su tutto il sistema, sia in termini economici che sociali e culturali.

Dopo l'evasione contributiva e fiscale, indicata dalla maggioranza dei Consulenti del Lavoro interpellati come principale conseguenza (63,3%), vi è il clima di illegalità che continua a contraddistinguere il comparto, alimentato dal protrarsi di prassi che appaiono accettabili agli

occhi di chi le pone in essere (40,2%). A seguire, gli intervistati segnalano i forti rischi connessi al ricorso al lavoro irregolare. Tra le principali conseguenze, infatti, il 35,8% indica l'esposizione sia di famiglie che di lavoratori ai rischi penali derivanti da infortuni o controversie di lavoro (fig. 5).

Più di un quarto valuta, invece, come effetto diretto, gli ostacoli allo sviluppo di un settore maturo dei servizi di collaborazione e assistenza domestica, come avviene in molti altri Paesi: il 28% pensa, infatti, che il lavoro irregolare penalizzi una migliore organizzazione e strutturazione dell'offerta.

Minoritaria (14,4%) è, invece, la quota di intervistati che segnala come la mancata professionalizzazione dei lavoratori, favorita anche dall'irregolarità delle loro condizioni, determini ricadute rilevanti sui livelli di assistenza e di cura garantiti alle persone anziane o non autosufficienti, mentre solo il 6,6% nota come l'elevata incidenza di sommerso ostacoli la creazione di opportunità imprenditoriali e occupazionali in un settore in crescita di domanda.

Fig. 5 - Le principali ricadute negative dell'irregolarità di lavoro nei servizi di collaborazione domestica secondo i Consulenti del Lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

3. Rischi e costi del lavoro irregolare per le famiglie

3.1. Perché alle famiglie non conviene il lavoro irregolare

Tra gli elementi che contribuiscono a favorire un'elevata irregolarità nel lavoro domestico, vi è la convinzione che questo consenta alle famiglie di abbatterne il costo, con benefici rilevanti sotto il profilo economico.

Tuttavia, secondo le simulazioni condotte dall'Ufficio Studi dei Consulenti del Lavoro, il risparmio netto per le famiglie risulterebbe estremamente contenuto, oscillante tra il 6-8% del costo annuo che queste sosterebbero in presenza di lavoro totalmente regolare. In determinate condizioni, come nel caso in cui sia possibile il ricorso alla detrazione del 19% della retribuzione sostenuta per badanti di persone non autosufficienti, il costo del lavoro regolare risulterebbe addirittura inferiore rispetto a quello di un lavoratore in nero.

Nello specifico, considerando il caso di una collaboratrice domestica in regola, che lavora 15 ore settimanali per una famiglia percependo una retribuzione media annua di 4.033 euro, a cui aggiungere Tfr per un valore di 322 euro e contributi a carico del lavoratore (869 euro), il costo che la famiglia sostiene annualmente arriverebbe a 5.224 euro. Applicando la deduzione fiscale sul pagamento degli oneri contributivi, per un importo pari a circa 200 euro (con aliquota fiscale del 23%), si arriverebbe ad una spesa media annua di circa 5.024 euro (tab. 4).

Tale importo risulterebbe superiore di circa 395 euro (7,9%) a quello che la famiglia sosterebbe nel caso di lavoro irregolare per lo stesso numero di ore effettivamente lavorate (complessivamente 4.628 euro), nell'ipotesi che il valore della retribuzione netta oraria "irregolare" corrisponda alla media esatta tra il costo ad ora che la famiglia sostiene in caso di lavoro regolare e la retribuzione lorda percepita dal lavoratore. Ovvero, che il prezzo concordato sul mercato del lavoro irregolare tenga equamente conto del vantaggio di entrambe le parti: a ridurre il costo dei servizi per le famiglie, a percepire una retribuzione netta più elevata per i lavoratori.

Tale ipotesi risulta molto prudentiale, considerato che, nella realtà, esiste una forte asimmetria informativa tra datori di lavoro e lavoratori. Questi ultimi sono generalmente più informati sui parametri di riferimento del mercato, sui diritti dei lavoratori mentre le famiglie scontano tendenzialmente una maggiore disinformazione su tali aspetti e una non piena conoscenza dei vantaggi fiscali a cui potrebbero accedere. Tale differenza può influenzare gli esiti della contrattazione portando a determinare retribuzioni orarie in nero più vicine al costo complessivo orario che le famiglie sostengono quando assumono lavoratori in regola. In simili

casi, non solo il vantaggio “economico” per le famiglie risulterebbe azzerato ma si avrebbe un rischio economico molto elevato, dato dai costi che queste dovrebbero sostenere in caso di conflitto o denuncia del lavoratore.

Tab. 4 - Simulazione della spesa per i servizi di collaborazione e assistenza domestica delle famiglie, confronto lavoro regolare e irregolare (val. ass. in euro)

	Badante full time		Collaboratrice domestica		Baby sitter	
	Regolare	Irregolare	Regolare	Irregolare	Regolare	Irregolare
Ore settimanali di lavoro	54		15		30	
Elementi busta paga						
Retribuzione Base	13.235	14.985	4.033	4.628	10.667	11.736
TFR	1.193		322		850	
Contribuzione DL	2.306		869		1.286	
Totale Costo	16.734	14.985	5.224	4.628	12.804	11.736
Agevolazioni fiscali						
Deduzione su oneri contributivi	530		200		296	
Detrazione 19% su spesa per assistenza	2.100					
Totale costo al netto deduzione	16.204	14.985	5.024	4.628	12.508	11.736
Totale costo al netto detrazione e deduzione	14.104	14.985				
Rischio economico irregolarità						
Recupero mancato versamento contributivo e corresponsione TFR (a)		3.499		1.191		2.137
Costo sanzione INPS (30% su base annua sull'evaso contributivo) (b)		692		261		386
Costo sanzione amministrativa Collocamento (da 100 a 500 euro) (c)		100		100		100
Costo conciliazione (d)		350		150		250
Costo sanzione in caso di cittadino straniero senza permesso di soggiorno (e)		5.000		5.000		5.000
Totale (a+b+c+d)		4.641		1.701		2.873

Fonte: Simulazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Anche nel caso di una baby sitter assunta dalla famiglia per 30 ore settimanali con una retribuzione di base di 10.667 euro il risparmio economico sarebbe molto ridotto. Per un profilo regolarmente assunto la famiglia sosterebbe un costo di 12.804 euro che, sottratta la quota di oneri contributivi deducibili (296 euro) arriverebbe a 12.508.

Simulando i costi di un rapporto di collaborazione di pari ore, per una retribuzione oraria pari alla media tra costo per il datore di lavoro e retribuzione netta percepita dal lavoratore regolare, la spesa per la famiglia sarebbe di circa 11.736 euro, con un risparmio di 772 euro (6,2%) rispetto all'assunzione di un lavoratore irregolare.

Ancora più indicativo è il caso del ricorso al lavoro irregolare per servizi di cura ed assistenza di persone non autosufficienti, dove non solo il vantaggio economico per le famiglie si riduce ma, in alcuni casi, il lavoro irregolare può essere addirittura più costoso di quello regolare.

Per i servizi di una badante non convivente, assunta regolarmente full time per 54 ore settimanali, con una retribuzione netta di 13.235 euro una famiglia spende, al netto delle deduzioni, 16.204 euro. Valore che si abbassa ulteriormente a 14.104 nel caso in cui il reddito medio familiare sia inferiore a 40 mila euro e la condizione di non autosufficienza certificata: in questo caso è data, infatti, la possibilità alla famiglia di detrarre il 19% dei costi che la famiglia sostiene per l'assistenza, entro la soglia di 2.100 euro.

Considerando la stessa situazione svolta in condizione di irregolarità totale, la famiglia pagherebbe una retribuzione di circa 14.985 euro, spesa che, risulterebbe inferiore di 1.219 euro (7,5%) nel caso di una famiglia che non può utilizzare detrazioni fiscali. Ma nel caso in cui possa, il lavoro irregolare avrebbe per la famiglia un costo addirittura maggiore di 881 euro, pari al 6,2% in più.

Le simulazioni indicate fanno riferimento a situazioni tipo, che non prevedono l'insorgenza di situazioni di conflittualità tra datori di lavoro domestico e lavoratori.

Nel caso in cui si dovessero verificare accertamenti, denunce, sanzioni, il costo che la famiglia si troverebbe a sostenere sarebbe estremamente elevato, comprendendo:

- pagamento dei contributi/Tfr evasi;
- sanzione Inps corrispondente al 30% su base annua di quanto evaso;
- una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro;
- eventuale costo di conciliazione, variabile a seconda dei casi (tra 150 e 500).

Se poi la situazione di irregolarità dovesse riguardare un lavoratore irregolare di origine straniera senza regolare permesso di soggiorno, vi sarebbe una sanzione di 5.000 euro, a cui si sommerebbero le responsabilità penali per il datore di lavoro.

Le controversie in ambito domestico sono frequenti, e laddove si presentano, le famiglie vanno incontro a spese molto rilevanti.

Considerato l'insieme delle sanzioni² e il pagamento dei contributi evasi, nel caso di una badante full time, le famiglie si troverebbero a sostenere un costo aggiuntivo di circa 4.640,9 euro, pari al 31% in più di quanto speso per i servizi prestati irregolarmente; a fronte di un vantaggio economico minimo (7,5% di risparmio rispetto al lavoro regolare) (tab. 6).

Ancora, nel caso di una domestica, i costi derivanti dall'utilizzo di lavoro irregolare (1.701 euro) ammonterebbero al 36,8% in più di quanto speso per i servizi, mentre per la baby sitter il rischio economico sarebbe stimabile attorno al 24,5%. Valori che in tutti i casi sono di gran lunga al di sopra del vantaggio economico che deriva alle famiglie dall'utilizzo di lavoro irregolare in sostituzione del regolare (fig. 6).

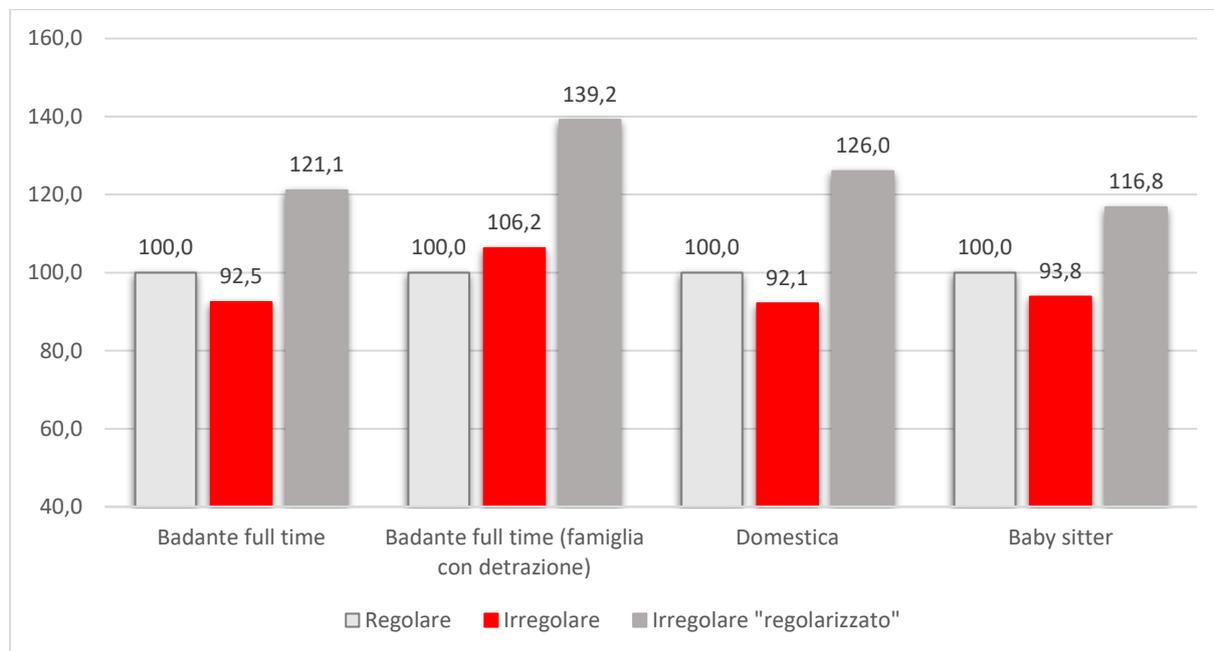
Tab. 6 - Spese che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione e assistenza domestici, confronto regolare e irregolare, risparmio e rischio economico delle famiglie (val. ass. in euro e val. %)

	Badante full time	Badante full time (famiglia con detrazione)	Domestica	Baby sitter
Regolare	16.203,8	14.103,8	5.023,8	12.508,2
Irregolare	14.984,8	14.984,8	4.628,4	11.735,7
Risparmio economico (v.a.)	-1.219,0	881,0	-395,5	-772,5
Risparmio economico (val.%)	-7,5	6,2	-7,9	-6,2
Costo irregolarità (v.a.)	4.640,9	4.640,9	1.701,4	2.872,5
Costo irregolarità (val. % su irregolare)	31,0	31,0	36,8	24,5
Costo irregolarità (val. % su regolare)	21,1	39,2	26,0	16,8

Fonte: Simulazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

² Non sono state conteggiate le sanzioni previste per il ricorso a lavoratori senza regolare permesso di soggiorno.

Fig. 6 - Spese che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione e assistenza domestici, confronto regolare, irregolare, irregolare "regolarizzato" (numeri indice)



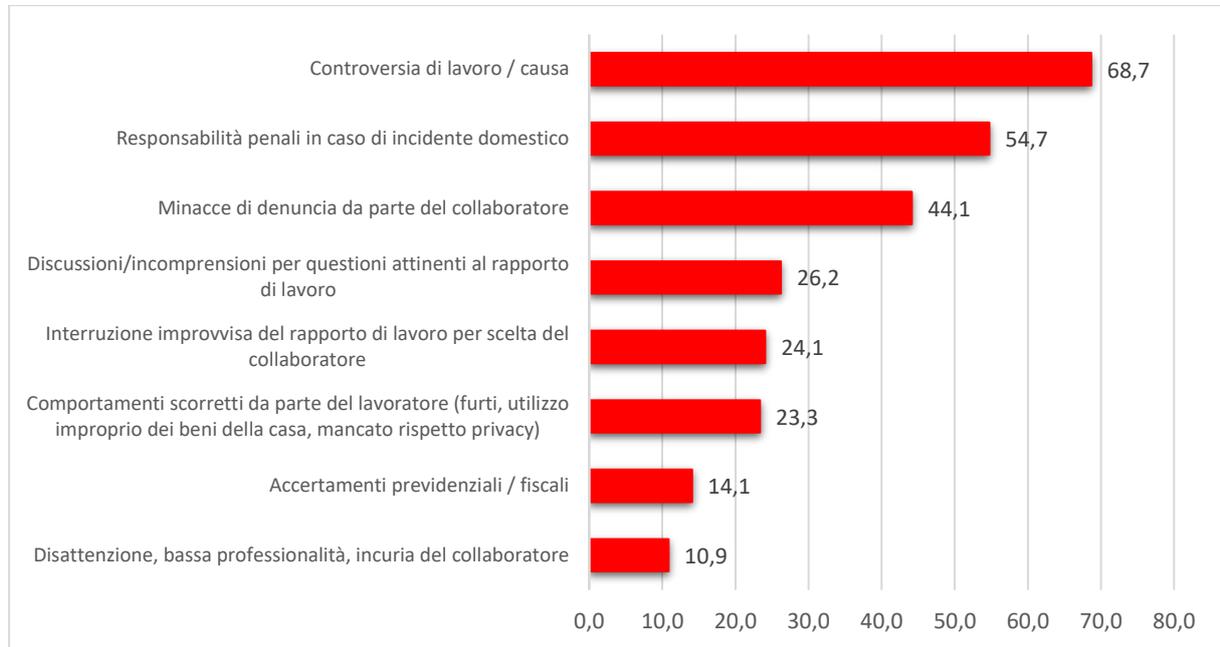
Fonte: simulazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

3.2. I rischi dell'irregolarità, oltre i danni economici

Quella economica rappresenta solo una delle dimensioni di rischio in cui incorrono le famiglie che utilizzano collaboratori in forma irregolare. Secondo i Consulenti del Lavoro, tali famiglie risultano, rispetto a chi utilizza lavoro regolare, molto più esposte all'eventualità di una causa/controversia di lavoro (il 68,7% degli intervistati indica tale item al primo posto), ma anche alle responsabilità penali che possono derivare in caso di incidente domestico di un collaboratore: più della metà (54,7%) segnala tale eventualità come principale fattore di rischiosità che le famiglie si accollano (fig. 7).

A seguire, i Consulenti evidenziano come l'utilizzo di lavoro in nero metta le famiglie in condizione di maggiore fragilità rispetto al collaboratore in nero, esponendole al rischio di comportamenti impropri o scorretti: il 44,1% afferma, infatti, che queste incorrono maggiormente nel rischio di denuncia da parte del collaboratore, il 26,2% di discussioni e incomprensioni su questioni attinenti al rapporto di lavoro, il 24,1% all'interruzione improvvisa dello stesso e il 23,3% comportamenti scorretti, come furti, utilizzo improprio dei beni della casa.

Fig. 7 - I fattori di rischio a cui sono esposte le famiglie che utilizzano lavoro irregolare secondo i consulenti del lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Si tratta di rischi che risultano abbastanza frequenti tra le famiglie che si avvalgono dei servizi di collaborazione domestica. Secondo l'indagine svolta a maggio 2022 da Assindatcolf su un campione di famiglie aderenti all'associazione, circa la metà di queste è incorsa in problematiche di questo tipo con i propri collaboratori nel corso della propria esperienza.

Quasi un quarto delle famiglie (23,3%) ha "subito" l'abbandono del collaboratore, con interruzione improvvisa del rapporto di lavoro per scelta univoca del collaboratore: un fattore questo che risulta particolarmente gravoso per le famiglie dal punto di vista sia organizzativo, con la selezione di nuovo personale e la gestione "in house" dell'emergenza, che economico, considerati i costi da sostenere per la selezione di nuove figure, gestione del passaggio, integrazione e formazione del nuovo personale.

Se l'interruzione del rapporto è il rischio più condiviso tra le famiglie, a seguire, quasi due famiglie su dieci (18,6%) indicano discussioni e incomprensioni attinenti il rapporto di lavoro, che avrebbero portato nel 9,6% dei casi ad una controversia o accordo economico privato con il lavoratore (fig. 8).

Il 13,3% delle famiglie lamenta, invece, di essersi trovata nelle condizioni di non riuscire a regolarizzare completamente la situazione lavorativa del collaboratore per volontà di

quest'ultimo, mentre una quota più bassa ma rilevante, segnala di essersi trovata a fare i conti con comportamenti poco corretti: il 7,7% ha subito un furto in casa da parte del collaboratore, il 6,3% "denuncia" l'utilizzo improprio di beni presenti in casa, il 5,8% comportamenti che hanno messo a repentaglio privacy, sicurezza e salute della famiglia o di un suo membro. È, infine, il 2,7% a segnalare un infortunio domestico del collaboratore.

Fig. 8 - Criticità che le famiglie italiane hanno affrontato con il/i collaboratori domestici (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf

Complessivamente, circa la metà delle famiglie italiane ha dovuto gestire nel rapporto con i propri collaboratori una serie di criticità e rischi che, nel caso di lavoro irregolare, possono non solo essere molto più frequenti, ma avere conseguenze molto più gravose e rilevanti sotto il profilo economico e giuridico. L'assenza di un rapporto regolare, o la presenza di uno parzialmente regolare, rende la famiglia più vulnerabile e conseguentemente più esposta a rischi.

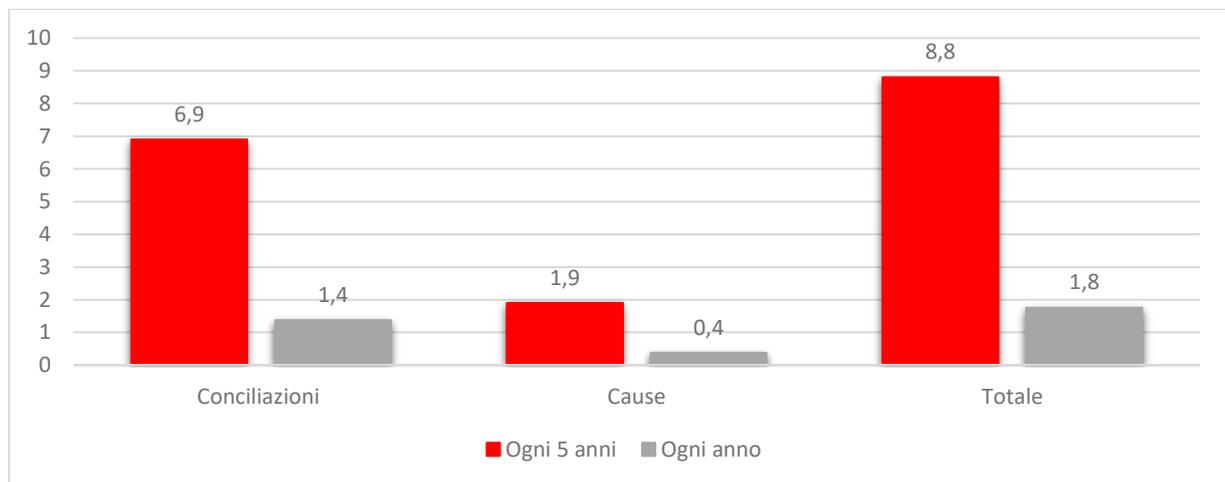
3.3. La conflittualità in ambito domestico: quasi la metà, per lavoro nero

Tra le principali criticità che le famiglie possono trovarsi ad affrontare nel rapporto con i propri collaboratori domestici, vi è l'insorgere di situazioni di conflittualità: queste possono sfociare in denunce, vertenze che hanno soluzione o per via extragiudiziale, tramite conciliazione, o giudiziale, con l'avvio di una causa.

I Consulenti del Lavoro, oltre a svolgere attività di consulenza sulla gestione del rapporto di lavoro, hanno una importante funzione nell'accompagnare le parti verso la ricerca di una soluzione. Nelle Commissioni di conciliazione istituite presso le commissioni di certificazione dei CPO territoriali è, infatti, possibile effettuare conciliazioni.

Sulla base dell'indagine svolta tra gli iscritti, tra 2017 e 2022, ogni 100 rapporti gestiti si sono avute in media 7 conciliazioni e quasi due cause di lavoro. Ciò significa che quasi un rapporto di lavoro su 10 genera una controversia che necessita di consulenza esterna per essere risolta. Riproporzionando il dato a livello annuale, si registrano 1,4 conciliazioni e 0,4 cause ogni 100 rapporti di lavoro (fig. 9).

Fig. 9 - Stima dell'incidenza di conciliazioni e cause ogni 100 rapporti di collaborazione domestica (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

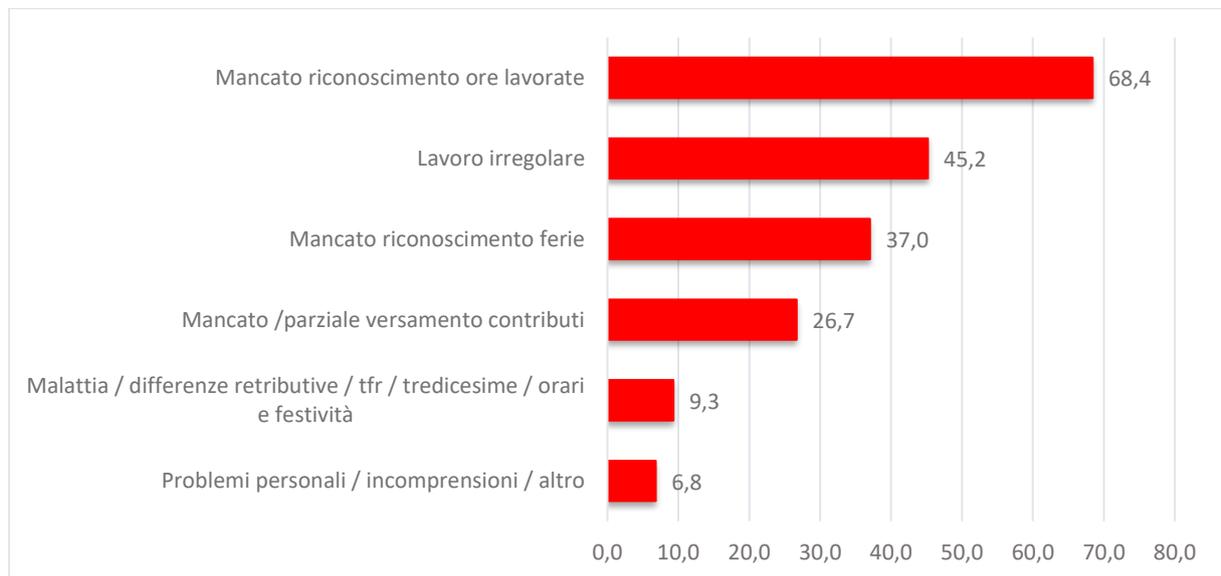
Generalmente gli elementi di controversia sono diversi. Stando alle indicazioni dei Consulenti del Lavoro, nella maggior parte dei casi, il fattore scatenante è il mancato riconoscimento delle

ore lavorate (68,4%), aspetto che potrebbe essere ricondotto anche all'elevata diffusione di rapporti di lavoro parzialmente regolari, dove la sotto dichiarazione delle ore effettivamente lavorate risulta la prassi più diffusa.

A seguire, quasi la metà degli intervistati indica espressamente il lavoro irregolare (45,2%), come motivazione del conflitto, seguito poi da aspetti attenenti più specificatamente la gestione del rapporto di lavoro: il mancato riconoscimento delle ferie (37%), il mancato o parziale versamento dei contributi a carico del datore di lavoro (26,7%), e altri aspetti connessi alla gestione, come differenze retributive, mancato pagamento Tfr o tredicesime, mancato rispetto turni o festività (9,3%). Il 6,8% indica, infine, come causa della controversia, aspetti di carattere più personale, legati ad incomprensioni, venire meno del rapporto di fiducia, comportamenti del lavoratore che hanno messo a rischio salute e sicurezza della famiglia (fig. 10).

Qualora la controversia abbia come suo esito l'avvio di una causa, tendenzialmente questa si conclude a vantaggio del lavoratore. I Consulenti del Lavoro stimano, sulla base della propria esperienza, che quelle vinte dalle famiglie siano circa il 29% del totale.

Fig. 10 - I motivi più frequenti di conflittualità tra famiglie e lavoratori domestici nell'esperienza dei Consulenti del Lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Volendo dare una misura dell'impatto della conflittualità nei rapporti di lavoro domestici, si stima che, ogni anno, a fronte di circa 11mila conciliazioni e quasi 3mila cause, le famiglie spendano intorno ai 55 milioni di euro (tab. 7).

Di queste, quasi la metà afferiscono a rapporti di lavoro totalmente irregolari, che generano un costo complessivo di almeno 25 milioni di euro all'anno in capo alle famiglie.

Tab. 7 - Stima del numero delle conciliazioni e delle cause originate da rapporti di lavoro domestico e spesa sostenuta dalle famiglie (val. ass.)

	Totale	Per lavoro nero
Conciliazioni (migliaia)	10,9	4,9
Cause (migliaia)	2,9	1,3
Totale (migliaia)	13,8	6,3
Spesa delle famiglie (migliaia €)	55.586,3	25.125,0
Spesa per ogni famiglia utilizzatrice servizi domestici (€)	35,4	16,0

Fonte: Stima Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Indagine, Istat, Ministero Lavoro

3.4. I vantaggi della regolarità secondo le famiglie

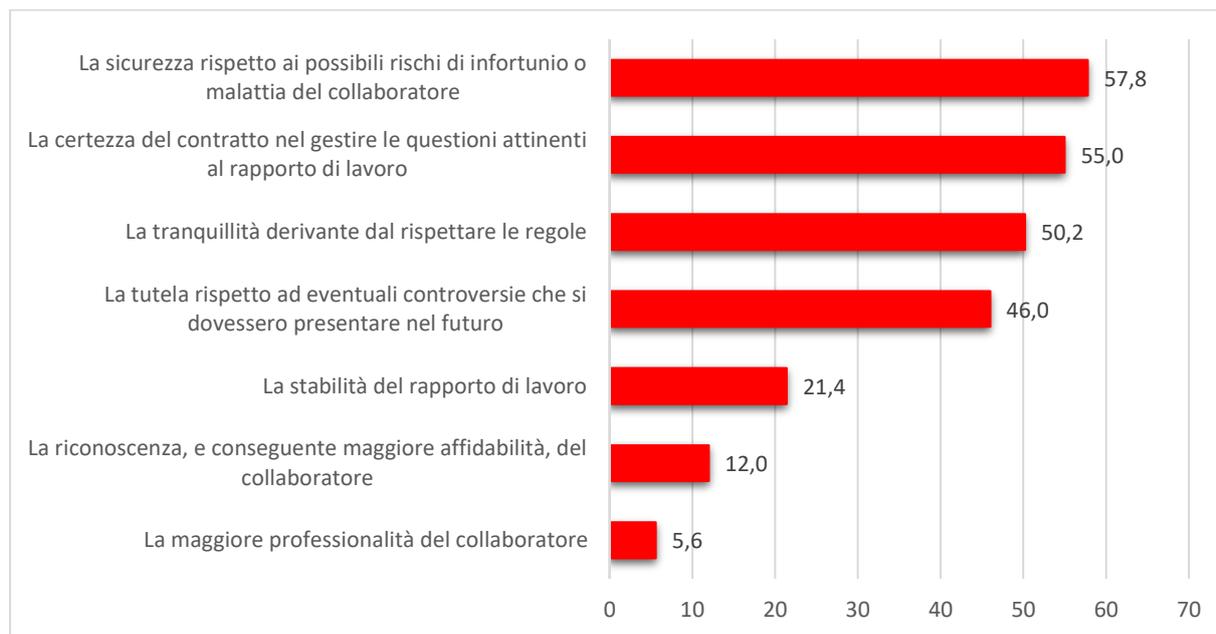
Il ricorso al lavoro regolare consente alle famiglie di ridurre i rischi connessi non solo all'insorgenza di eventuali conflittualità, e a tutto quello che ne deriva in termini economici, ma anche quelli legati al verificarsi di situazioni di criticità prodotte dai comportamenti dei collaboratori.

Interpellate sui vantaggi dell'avere un collaboratore assunto regolarmente, le famiglie italiane, secondo l'indagine di Assindatcolf, indicano al primo posto (57,8%) la sicurezza rispetto ai possibili rischi di infortunio del lavoro in casa: un evento che le esporrebbe, in caso di irregolarità, a conseguenze rilevanti sotto il profilo penale. È questo l'aspetto percepito con maggiore rilevanza, seguito (55%) dalla certezza di un riferimento contrattuale che consenta di gestire con trasparenza e correttezza tutte le questioni attinenti al rapporto di lavoro (fig. 11).

Per circa la metà, è però un aspetto più etico e legale a fare la differenza: avere un assistente familiare regolarmente assunto offre la tranquillità di operare secondo le regole, mentre meno della metà (46%) individua come fattore discriminante la tutela che deriverebbe alla famiglia rispetto ad eventuali controversie che si dovessero presentare in futuro.

Quasi una famiglia su quattro (21,4%) reputa, invece, che un rapporto di lavoro in chiaro offra garanzie di maggiore stabilità nel rapporto di lavoro, mentre il 12% pensa di poter contare in questo modo su collaboratori più riconoscenti ed affidabili; solo il 5,6%, infine, associa il lavoro regolare alla garanzia di professionalità.

Fig. 11 - I vantaggi derivanti alle famiglie dall'utilizzo di lavoro domestico regolare (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf

4. Le politiche di contrasto all'irregolarità

4.1. Complicità di interessi e assenza di controlli: il circolo vizioso del sommerso domestico

Il settore dei servizi domestici rappresenta un caso a sé nell'ambito delle relazioni lavorative. L'elevata incidenza di lavoro sommerso trova, infatti, spiegazione in molte cause, riconducibili alla tipologia di lavoro, alla sua bassa strutturazione, all'assenza di controlli, ma anche alla peculiarità di interessi delle parti in causa:

- del datore di lavoro "famiglia", che si trova nei casi di assistenza a persone anziane o non autosufficienti a costi estremamente elevati;
- del lavoratore domestico, la cui condizione di fragilità occupazionale (caratterizzata da irregolarità, bassa qualificazione, etc) si accompagna spesso e volentieri a quella di vulnerabilità economica e sociale.

Conoscere su quali elementi si inneschi il meccanismo di connivenza tra famiglie e collaboratori è determinante per individuare possibili misure volte a contrastare il fenomeno ed innalzare i livelli di regolarità del sistema.

Da questo punto di vista risulta utile l'opinione dei Consulenti del Lavoro che, da soggetti terzi, chiamati spesso e volentieri a dirimere le controversie tra famiglie e collaboratori, conoscono le dinamiche che intercorrono tra le parti.

Il presupposto da cui partire è la complicità di interessi che si crea tra lavoratori e famiglie a trarre il massimo vantaggio economico dalla situazione. Così la pensano quasi 4 Consulenti su 10 che indicano tale fattore al primo posto (38,2%). A seguire, ma distanziati di molto, vi sono l'impossibilità e l'assenza di controlli pubblici, che non agevolano l'adozione di comportamenti corretti (22%) indicati parimerito assieme al costo che le famiglie devono sostenere per i servizi di collaborazione e assistenza (20,2%) (fig. 12).

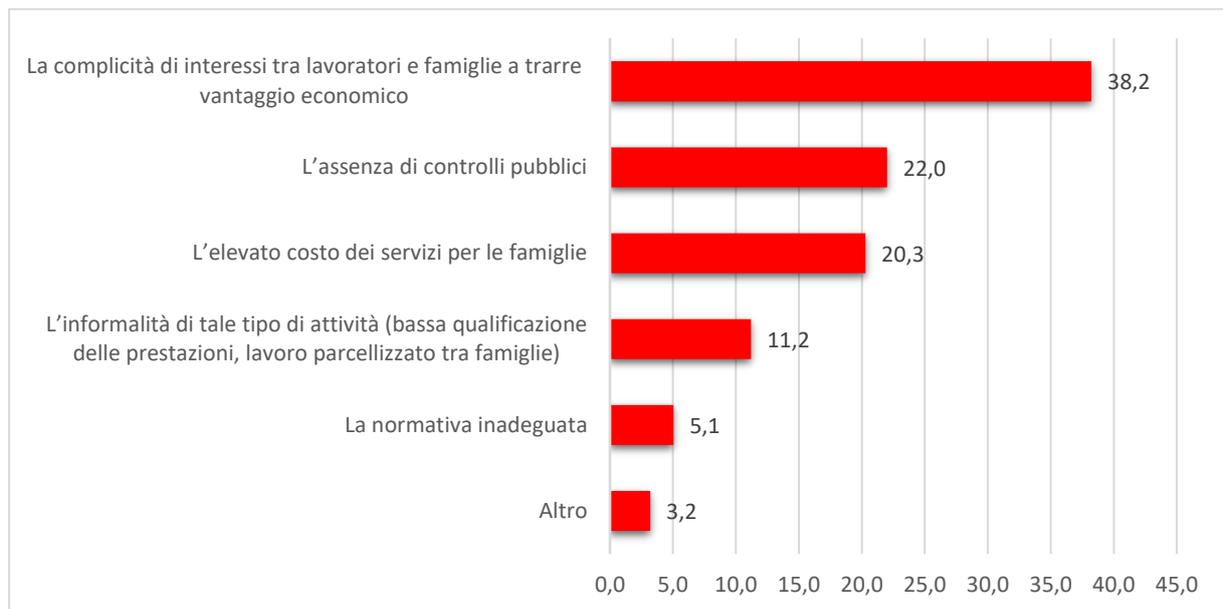
Sono questi tre i fattori principali su cui agire per scardinare il circolo vizioso del sommerso, attorno a cui poi assumono rilevanza molti altri elementi.

Alla richiesta, infatti, di indicare quanto "pesino" una serie di aspetti nel determinare la condizione di irregolarità, al primo posto quasi la totalità degli intervistati (81,6%) indica come più rilevante, l'interesse dei lavoratori a non far emergere il lavoro, o parte di esso, per mantenere sussidi o agevolazioni fiscali.

È questo, a parere dei Consulenti del Lavoro, il fattore che pesa maggiormente nel determinare tante situazioni di irregolarità, seguito, ma a notevole distanza, da altri aspetti:

l'interesse dei lavoratori a percepire un netto più elevato al posto del versamento dei contributi (il 68,7% afferma che questo aspetto sia molto e del tutto influente), la mancanza di controlli (65,4%) e le difficoltà economiche delle famiglie nel sostenere i costi di assistenza per persone non autosufficienti o anziani (60,6%) (fig. 13).

Fig. 12 - Le cause del lavoro irregolare nei servizi di collaborazione domestica secondo i Consulenti del lavoro (val. %)



Fonte: Indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Anche la percezione diffusa che quello di collaborazione domestica sia un lavoro di serie B, diverso dagli altri, gioca un ruolo importante secondo il 42,5% che reputa tale elemento culturale rilevante nello spiegare il fenomeno, mentre assumono meno peso altri fattori connessi alle caratteristiche del mercato o alla presenza di stranieri: il 33,5% pensa che il sommerso nel settore trovi ragione nella frammentazione delle attività, il 32% (ma al Sud la percentuale sale al 41,3%), nella presenza di molti stranieri senza regolare permesso di soggiorno.

Anche la complessità degli adempimenti può essere un disincentivo alla regolarizzazione, ma non così determinante: solo il 27,8% dei Consulenti lo reputa un fattore importante, mentre pesa ancora meno la bassa qualificazione di tale tipo di lavoro (23,1%) o l'eventuale interesse delle famiglie a erogare retribuzioni più basse di quelle sindacali (17,7% ma al Sud il valore sale al 28%) (tab. 8).

Tab. 8 - I fattori che incidono di più nel determinare irregolarità di lavoro secondo i Consulenti del Lavoro (% di intervistati che risponde "del tutto" e "molto")

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
L'interesse dei lavoratori a non far emergere il lavoro, per mantenere sussidi / agevolazioni in essere (Isee)	83,8	83,2	79,7	80,3	81,6
L'interesse dei lavoratori a percepire un netto più elevato, al posto del versamento di oneri contributivi	77,0	71,7	67,1	61,0	68,7
La mancanza di controlli	65,6	60,3	64,9	69,4	65,4
Le difficoltà delle famiglie nel sostenere i costi di assistenza per persone non autosufficienti/anziani	57,9	60,6	63,6	60,3	60,6
L'abitudine a considerare il lavoro domestico diverso dagli altri lavori	39,1	37,8	43,6	47,8	42,5
La frammentazione delle attività di assistenza e supporto (poche ore, per tante famiglie)	34,6	29,6	34,2	34,7	33,5
La presenza di stranieri senza permesso di soggiorno	26,7	30,0	27,6	41,3	32,0
La complessità degli adempimenti per le famiglie	29,9	29,9	25,1	26,7	27,8
La bassa qualificazione di molti lavoratori del settore	19,3	18,2	21,4	31,2	23,1
L'interesse per le famiglie di erogare retribuzioni più basse di quelle sindacali	14,1	12,1	13,6	28,0	17,7

Fonte: Indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

4.2. Più sostegno alle famiglie per favorire l'emersione

Contrastare l'irregolarità del lavoro nel settore dei servizi domestici è una priorità, anche alla luce degli obiettivi di ridurre il tasso di irregolarità complessivo del lavoro che risulta tra i più alti in Europa.

Ad oggi, tuttavia, non esistono politiche *ad hoc* specifiche, finalizzate ad intervenire efficacemente sui fattori che più determinano il fenomeno, e che siano, pertanto, in grado di rompere il meccanismo di interesse che lega famiglie e lavoratori.

Gli strumenti finalizzati a ridurre il costo in capo delle famiglie, nello specifico, la deduzione dei contributi versati, fino all'importo massimo deducibile di 1.549,37 euro annui e la detrazione, nella misura del 19% per un importo massimo di 2.100 euro l'anno della retribuzione sostenuta per badanti di persone non autosufficienti, fruibile esclusivamente in presenza di un reddito inferiore ai 40mila euro annui e di attestazione condizione di non

autosufficienza della persona da assistere, non sembrano essere riuscite ad invertire la tendenza.

Peraltro, l'esclusione delle famiglie datrici di lavoro dagli incentivi alle assunzioni, come previsto anche dalle normative più recenti (esonero contributivo, incentivo per assunzioni percettori RDC), da un lato, contribuisce ad alimentare l'idea che quello domestico sia un lavoro "diverso" dagli altri, dall'altro lato, esclude dagli incentivi proprio un settore per cui questi potrebbero rappresentare un valido sostegno alla regolarizzazione.

La riduzione significativa del costo che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione e assistenza domestica, rappresenterebbe da questo punto di vista, secondo la maggioranza dei Consulenti del Lavoro, lo strumento più efficace, per rompere quel meccanismo di connivenza che è alla base del lavoro irregolare.

Più dell'80% dei rispondenti ritiene, infatti, che l'innalzamento della soglia di deducibilità delle spese per il lavoro domestico e di quella di detrazione per i prestatori d'assistenza siano gli strumenti più efficaci ai fini dell'emersione (fig. 13).

A seguire, ma ben distanziato, il 64,7% indica, invece, l'opportunità di inserire sgravi *ad hoc* per le famiglie che assumono collaboratori domestici. Opzione che risulterebbe preferibile rispetto all'estensione di quelli già esistenti a tale tipologia di lavoratori, che pure viene valutata positivamente dagli intervistati: il 53,9% pensa, infatti, che l'estensione dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni possa essere molto e del tutto efficace.

Minore consenso riscuotono altre misure, valutate molto efficaci da meno della metà dei rispondenti. È il caso del voucher alle famiglie per l'acquisto di servizi domestici (48,9%), l'inasprimento delle sanzioni per chi utilizza lavoro irregolare (47,7%) o l'estensione degli incentivi per chi assume percettori del Reddito di cittadinanza (45%).

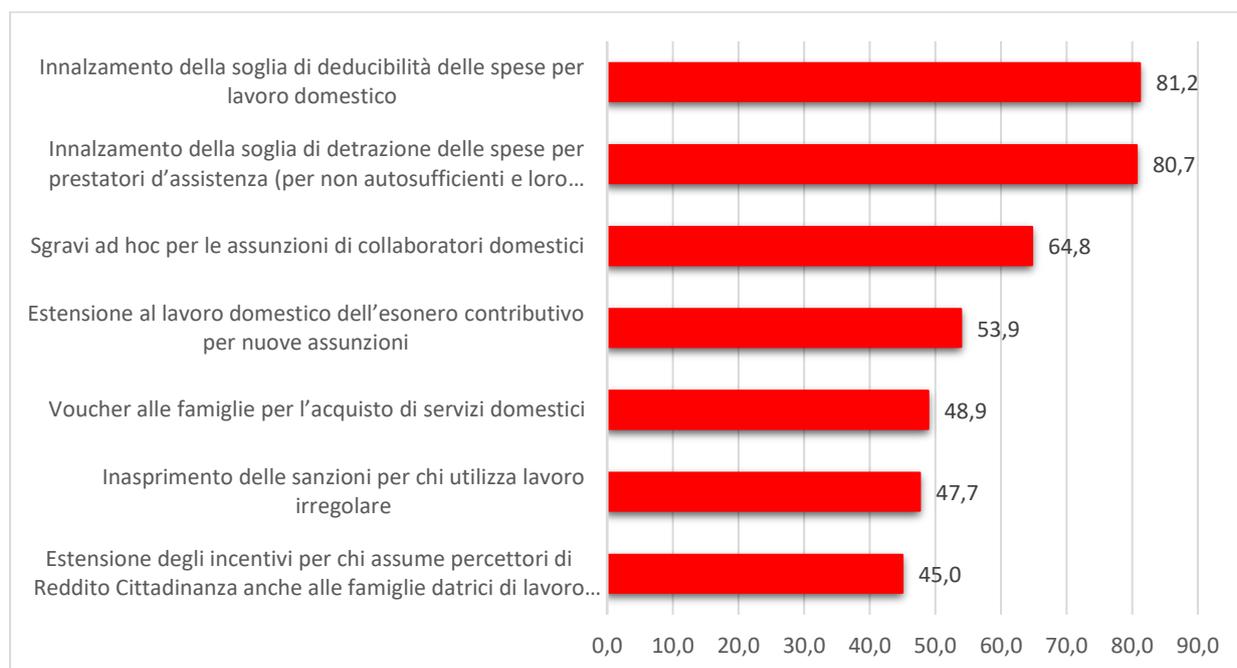
Al Centro e al Sud in particolare, si registrano valutazioni ancora più positive rispetto agli incentivi alle nuove assunzioni. Al Mezzogiorno, è il 72,3% dei rispondenti a valutare molto positivamente gli sgravi contributivi per le assunzioni di collaboratori domestici ai fini dell'emersione e anche con riferimento ai benefici per i percettori di RdC, il dato sale al 56,3% (tab. 9).

Un dato spiegabile anche alla luce della maggiore incidenza in quest'area del Paese, di situazioni lavorative totalmente irregolari, per cui quindi appare prioritaria l'adozione di uno strumento che stimoli l'emersione del rapporto di lavoro, come potrebbe essere una misura di sgravio contributivo legato ai nuovi rapporti.

Laddove prevalgono invece formule più ibride, di irregolarità parziale in presenza di contratto di lavoro, apparirebbe più efficace l'adozione di strumenti di incentivo alla dichiarazione del

numero totale di ore lavorate, facendo leva sulla possibilità di accesso a misure di sgravio fiscale più rilevanti.

Fig. 13 - Strumenti valutati del tutto e molto efficaci ai fini della regolarizzazione del lavoro di collaborazione e assistenza alle famiglie (val. %)



Fonte: Indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Tab. 9- L'efficacia di alcuni strumenti ai fini della regolarizzazione del lavoro di collaborazione e assistenza alle famiglie per area geografica (% di intervistati che risponde "del tutto" e "molto" efficace)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Innalzamento della soglia di deducibilità delle spese per lavoro domestico	81,7	85,9	83,9	75,4	81,2
Innalzamento della soglia di detrazione delle spese per prestatori d'assistenza (per non autosufficienti)	83,3	83,0	84,4	74,0	80,7
Sgravi ad hoc per le assunzioni di collaboratori domestici	58,3	60,4	65,5	72,3	64,8
Estensione al lavoro domestico dell'esonero contributivo per nuove assunzioni	47,5	45,0	55,8	63,7	53,9
Voucher alle famiglie per l'acquisto di servizi domestici	48,5	52,0	46,9	48,9	48,9
Inasprimento delle sanzioni per chi utilizza lavoro irregolare	46,7	45,4	47,0	50,6	47,7
Estensione degli incentivi per chi assume percettori di Reddito Cittadinanza anche alle famiglie datrici di lavoro domestico	37,9	36,5	45,2	56,3	45,0

Fonte: Indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

5. Nota metodologica

La stima dei costi del lavoro irregolare è stata condotta partendo dai dati Istat di Contabilità Nazionale relativi alle ore lavorate nei servizi di collaborazione ed assistenza domestica. Queste sono state ripartite in regolari e non regolari, secondo la quota indicata dal tasso di irregolarità delle unità di lavoro.

Sulla base delle ore, sono stati calcolati:

- retribuzioni interne lorde. Per il calcolo, si è applicato il valore mediano della retribuzione lorda oraria, pari ad 8,35 euro, come indicato dall'Istat con riferimento alle retribuzioni orarie del settore con anno di riferimento 2019;
- oneri a carico del datore di lavoro. Per il calcolo, è stato individuato un valore medio ad ora, pari a 1,33 euro, dato dal rapporto tra "contributi sociali a carico del lavoratore" al netto degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto e ore regolari lavorate, come indicato nei Principali Aggregati di Contabilità Nazionale Istat (per il 2020 il valore è pari a 1 miliardo 115mila). Il parametro è stato verificato anche alla luce dei riferimenti tabellari del contratto, risultando, peraltro, corrispondente alla media esatta tra importo contributivo corrispondente alla retribuzione mediana indicata per rapporti di lavoro fino a 24 ore (1,62 euro) e superiori a 24 ore (1,04 euro);
- similmente, con riferimento al calcolo degli oneri a carico del lavoratore, si è individuato il valore medio tabellare corrispondente alla retribuzione indicata, ovvero 0,33 euro (tab. 10).

Tab. 10 - Stima delle ore di lavoro, retribuzioni lorde e oneri contributivi, regolari e non regolari, 2021 (val. ass. in migliaia)

	Regolari	Non regolari	Totale
Ore di lavoro	867.064	1.237.461	2.104.525
Retribuzione lorde	7.239.987	10.332.797	17.572.785
Oneri contributivi a carico lavoratore	1.153.196	1.645.823	2.799.018
Oneri contributivi a carico lavoratore	3.806	5.431	9.237

Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Per il calcolo del gap derivante dal gettito Irpef "atteso" e non acquisito a causa del lavoro irregolare, sono stati utilizzati i dati contenuti nella Relazione sull'economia non osservata del MEF (dicembre 2021) con dati riferiti al 2019.

Con riferimento alle simulazioni relative alla comparazione tra costi dei collaboratori domestici regolari e non sono state prese in considerazione delle buste paga tipo, con indicazione specifica di tutte le singole voci retributive.

Sulla base dei parametri annui, è stato calcolato sia il costo orario sostenuto dalle famiglie che la retribuzione lorda (netto percepito + tredicesima) percepita dal collaboratore. Sulla base dei due parametri, è stata individuata la retribuzione netta oraria per un lavoratore irregolare, quale media esatta dei due valori. Tale valore è stato utilizzato per calcolare la retribuzione del collaboratore in nero.

Come sottolineato nel testo, tale scelta metodologica risulta prudentiale, essendo in molti casi le retribuzioni di fatto corrisposte ai lavoratori in nero comprensive anche di altri elementi (contributi non versati, tfr, etc).

L'ammontare dei costi connessi a sanzioni, recuperi contributi versati, sono stati calcolati utilizzando i parametri ufficiali.

Molti dati presenti nel rapporto e utilizzati per le stime sono stati ricavati dall'Indagine sui Consulenti del Lavoro realizzata nel mese di maggio tramite somministrazione con metodo Cawi di un questionario a struttura chiusa. Hanno partecipato all'indagine 1.507 Consulenti iscritti all'Ordine.