

La formalizzazione del rapporto di lavoro nel settore domestico in Italia*

A. Panoramica

Il settore del lavoro domestico e di cura è in continua evoluzione. In Italia e in altri paesi industrializzati esso è caratterizzato da un costante incremento della domanda di lavoro dovuto, in particolare, alle necessità di cura di lungo termine ma anche di assistenza all'infanzia e di erogazione di servizi domestici. In Italia, il settore del lavoro domestico retribuito è caratterizzato da una stragrande presenza di lavoratrici (87,6 per cento del totale della forza lavoro del settore), di lavoratrici/tori straniere/i (oltre i 2/3 o il 68,8 per cento del totale). Oltre all'invecchiamento della popolazione, queste tendenze sono anche legate ad una maggiore partecipazione nel mercato del lavoro di donne che in passato erano occupate in servizi di cura non retribuiti.

A livello globale, l'azione propulsiva esercitata dall'adozione della Convenzione dell'OIL del 2011 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici (n.189) ha portato ad un maggior riconoscimento del valore economico e sociale del lavoro del settore. Nell'ultimo decennio molti Stati membri dell'OIL hanno adottato delle riforme per il miglioramento delle condizioni di lavoro. Esse hanno riguardato soprattutto gli orari di lavoro, le retribuzioni e la protezione della maternità: circa 90 paesi hanno progressivamente riformato la legislazione, le politiche e/o le istituzioni del lavoro domestico e la lotta agli alti tassi di lavoro informale nel settore¹. Nonostante il progresso realizzato, il settore rimane caratterizzato da alti tassi di informalità dei rapporti di lavoro. Su scala globale, più di otto lavoratrici/tori su dieci operano nell'economia informale. Il tasso di lavoro domestico informale dell'81,2 per cento è doppio rispetto a quello dei lavoratori dipendenti degli altri settori (39,7 per cento).

La definizione di economia informale dell'OIL ricomprende tutte le attività economiche di lavoratori e unità economiche che – de jure o de facto – non sono coperte in tutto o in parte da accordi formali. All'interno di questa definizione si colloca quella di lavoro informale, svolto in unità economiche che operano sia nell'economia informale che formale. Essa si riferisce al lavoro remunerato che non è assoggettato alla legislazione o alla pratica del lavoro, alle imposte sul reddito, alla disciplina della previdenza e protezione sociale e che non riconosce il diritto a determinate prestazioni lavorative (p.e. diritto di preavviso in caso di licenziamento, indennità di fine rapporto, congedo annuale retribuito e/o congedo malattia retribuito). Anche il lavoro non remunerato svolto in un'impresa produttrice di reddito rientra nella definizione di lavoro informale.

* Nota tematica preparata da Gianni Rosas, Direttore dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino e specialista senior sulle politiche per l'impiego, le condizioni di lavoro e le relazioni industriali. OIL Roma, giugno 2025.

¹ La Raccomandazione dell'OIL del 2015 sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale (n.204) riconosce che l'elevata incidenza di informalità rappresenta una sfida per i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e ha un impatto negativo sulle entrate pubbliche dello Stato e sulle famiglie, così come sugli andamenti occupazionali. Essa chiede agli Stati membri di sviluppare delle politiche integrate e di attuare delle strategie per supportare la transizione verso l'economia formale e propone un menù di azioni che possono essere messe in campo per ridurre l'incidenza dell'economia e del lavoro informale.

Il settore del lavoro domestico è caratterizzato da un'alta incidenza del lavoro informale. A livello globale, più di otto lavoratori/trici domestici/che su dieci operano nell'economia informale: il doppio rispetto alla media dei lavoratori informali degli altri settori economici. In Europa, si stima che oltre un terzo del lavoro domestico sia non dichiarato. In Italia, le professioni legate al lavoro domestico retribuito sono caratterizzate dalla più alta incidenza di rapporti di lavoro informale (57 per cento) rispetto ai lavoratori dipendenti di altri settori economici (per esempio, il tasso d'informalità dei lavoratori dipendenti dell'agricoltura - secondo settore economico più colpito - era del 34,9 per cento nel 2018)². In generale e nei contesti in cui i dati sono disponibili, si riscontra un rapporto tra informalità e status migratorio (i lavoratori migranti hanno dei tassi d'irregolarità più elevati rispetto ai lavoratori autoctoni). Inoltre, l'informalità colpisce più i lavoratori giovani che quelli adulti. I dati delle rilevazioni delle forze di lavoro residenti riportano un tasso complessivo di informalità dell'8,8 per cento per i lavoratori italiani, del 22,2 per cento per i lavoratori di altri paesi UE e del 19,1 per cento per i lavoratori dei paesi extra-UE. Per quanto riguarda le classi d'età, i lavoratori più giovani (15-24) hanno, in media, un tasso d'informalità più che doppio rispetto ai lavoratori adulti (20,9 per cento), mentre il tasso per le classi d'età 25-34 è dell'11,4 cento³.

Tra i fattori che spingono all'informalità (vedasi il Riquadro 1) si annoverano i fattori sociali (scarso valore attribuito al lavoro domestico), economici (costo del lavoro), normativi (status giuridico irregolare dei lavoratori migranti e scarsa conoscenza della normativa e delle procedure) e istituzionali (mancanza di controlli).

² Osservatorio nazionale DOMINA, Terzo rapporto annuale su sul lavoro domestico, Roma, 2021 e ISTAT, Occupazione regolare, irregolare e popolazione Roma, settembre 2019 (dati sul lavoro informale in agricoltura).

³ Rosas, G., Nico, G., La transizione dei giovani stranieri nel mercato del lavoro italiano, OIL, Roma, 2020 basato su dati ISTAT, Rapporto annuale 2015, Roma, 2016.

Riquadro 1: Fattori che spingono all'informalità del rapporto di lavoro domestico

Fattori	Breve descrizione
Sociali	Il lavoro nel settore domestico ha caratteristiche specifiche che possono spingere all'informalità: (i) sottovalutazione del valore del lavoro domestico; (ii) il datore di lavoro è rappresentato da una famiglia che beneficia del servizio presso la propria abitazione; (iii) scarsa conoscenza diritti da parte di lavoratrici/tori più vulnerabili.
Economici	La decisione di non formalizzare un rapporto di lavoro domestico può dipendere da: (i) la capacità reddituale delle famiglie e esigenze sempre maggiori di lavoro di cura; (ii) i meccanismi di welfare sostenuti principalmente dalle famiglie; (iii) la fiscalità che esclude o limita il riconoscimento del costo del lavoro; (iv) i livelli retributivi che spingono i lavoratori a preferire il rapporto informale.
Normativi	Esclusione totale o parziale dall'ambito di applicazione di legislazione del lavoro e previdenza sociale e/o regimi speciali. L'esclusione può riguardare: (i) le categorie di lavoratori e/o il settore economico (p.e. in molti paesi il lavoro domestico è escluso dall'ambito di applicazione della legge o di alcune disposizioni); (ii) la tipologia di rapporto di lavoro (p.e. lavoratori domestici occasionali o a tempo parziale); e (iii) l'irregolarità status giuridico e migratorio (rapporto lavoro formale condizionato a regolarità del titolo di soggiorno); e (iv) la non portabilità dei diritti o contributi in materia di sicurezza sociale.
Istituzionali	L'architettura e il funzionamento delle istituzioni del lavoro può influenzare il rapporto di lavoro informale, includendovi: (i) le difficoltà di lavoratrici/tori e famiglie nell'adempimento delle prescrizioni amministrative per la gestione del rapporto di lavoro formale; (ii) il funzionamento e la copertura dei servizi di vigilanza e ispezione del lavoro; (iii) pratiche di reclutamento informali e/o illecite; (iv) rappresentanza sindacale e datoriale limitata.

La prima indagine sulle condizioni di lavoro condotta in Italia dall'Osservatorio dell'Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico (DOMINA), con il coinvolgimento di lavoratrici/tori e datori di lavoro del settore del lavoro domestico e con il supporto tecnico dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino, raccoglie informazioni importanti per analizzare le ragioni che spingono lavoratrici/tori e famiglie a ricorrere al lavoro domestico informale e per identificare le politiche e le misure di supporto alla formalizzazione del rapporto di lavoro. Sebbene la percezione delle ragioni dell'informalità vari a seconda della categoria di appartenenza degli intervistati, si possono osservare delle tendenze comuni riguardo le ragioni espresse da famiglie e lavoratrici/tori. Ad esempio, entrambe le categorie assegnano la percezione media più elevata alla mancanza di controlli. L'indagine consente anche di analizzare le percezioni riguardo le misure d'incentivazione del lavoro formale delle persone che operano nel settore. Anche se con un diverso ordine, sia i datori di lavoro che i lavoratori identificano le stesse cinque priorità (incentivi all'assunzione di lavoratori regolari; maggiori controlli; minore costo del lavoro; agevolazioni fiscali alle famiglie; e campagne informative sui

rischi legati all'irregolarità) da affrontare per la formalizzazione dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore del lavoro domestico.

Le norme e le politiche internazionali del lavoro sulla formalizzazione comprendono dei principi e delle linee guida per l'adozione di strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro. In particolare, la Raccomandazione OIL sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale del 2015 (n. 204) fornisce delle linee guida per lo sviluppo di strategie che preservino l'occupazione e il reddito; rispettino i diritti fondamentali del lavoro e migliorino l'applicazione della legge e i controlli per prevenire l'insorgere di lavoro informale in futuro (azioni di prevenzione combinate con approccio basato su incentivi e misure dissuasive). L'esperienza di diversi paesi suggerisce di accompagnare le strategie generali per la prevenzione e il contrasto dell'informalità con degli approcci settoriali, degli obiettivi specifici e dei traguardi misurabili. Questi approcci permettono di affrontare in maniera più incisiva le caratteristiche e le determinanti dell'informalità del settore specifico e delle professioni ad esso correlate.

Diversi paesi dell'Unione europea hanno introdotto tali strategie, i cui tratti comuni includono l'introduzione di sgravi fiscali per le famiglie e il collegamento degli incentivi alla maggiore applicazione delle disposizioni (lato della domanda) che di interventi per la professionalizzazione del settore e per l'equiparazione di diritti e benefici dei lavoratori domestici a quelli del complesso dei lavoratori (offerta di lavoro domestico). In particolare, i seguenti strumenti delle politiche e istituzioni del lavoro e delle relazioni industriali potrebbero avere un impatto significativo in termini di riduzione dei tassi di informalità del settore. In materia di politiche e istituzioni del lavoro si potrebbero considerare le seguenti misure: (i) incentivi sulla fiscalità e il costo del lavoro per una maggiore equiparazione al complesso dei datori di lavoro; (ii) incentivi per la non-autosufficienza erogati in base all'esistenza di un rapporto di lavoro regolare; (iii) flussi d'ingresso regolari di migranti per la ricerca di lavoro domestico che siano adeguati alla domanda di lavoro domestico, stipula di accordi bilaterali tra Stati sul lavoro e la previdenza sociale e sistema di regolarizzazioni individuali legato all'esistenza di un rapporto di lavoro formale; (iv) strumenti per ridurre l'intermediazione informale e per monitorare nuove modalità d'intermediazione (p.e. su piattaforma) o l'operato di intermediari privati non autorizzati; (v) maggiore accesso ai diritti e le condizioni di lavoro attraverso l'equiparazione dei diritti dei lavoratori domestici a quelli del complesso dei lavoratori; (vi) semplificazione adempimenti fiscali e amministrativi di famiglie e lavoratori; e (vii) rafforzamento degli strumenti di prevenzione e controllo, e monitoraggio attraverso l'incremento delle ispezioni del lavoro, l'utilizzo del contratto in forma scritta e la tracciabilità della retribuzione; e (viii) attuazione di campagne informative e di sensibilizzazione sui benefici del lavoro formale e i rischi legati all'informalità.

Riquadro 2: Pilastri principali delle strategie di lotta all'informalità nel settore del lavoro domestico di alcuni paesi UE

Paese	Elementi della strategia
Belgio	Strategia basata su relazione triangolare nella quale il cliente (non impresa) si registra al servizio pubblico che acquista da società emittente un voucher (<i>titres-services</i> - max 500 per anno). Una volta identificato il lavoratore, la famiglia stipula un contratto con la società emittente che si occupa della registrazione e gestione del rapporto di lavoro e previdenziale. La retribuzione del lavoratore non può essere inferiore al salario minimo. Il costo del voucher è in parte recuperato attraverso sgravi fiscali (detrazioni d'imposta sulla base del reddito delle famiglie).
Francia	Strategia per il rilancio del settore della cura che integra: (i) misure per la professionalizzazione del settore e miglioramento dello «status» dei lavoratori, (ii) procedure semplificate per l'assunzione e registrazione (<i>chèque emploi universel</i>) con diritto al salario minimo e previdenza sociale, (iii) detrazioni fiscali o crediti d'imposta per le famiglie, (iv) riduzione oneri contributivi (fino al 50%), (v) riduzione IVA per servizi lavoro domestico di imprese; e (vi) esonero temporaneo dalla contribuzione per il reclutamento di lavoratori svantaggiati (p.e. disabili).
Spagna	Strategia per il riconoscimento ai lavoratori domestici degli stessi diritti del complesso dei lavoratori, la riduzione dell'informalità e la professionalizzazione del settore attraverso (i) l'estensione della legislazione del lavoro e della previdenza sociale ai lavoratori domestici come incentivo alla formalizzazione; (ii) la regolarizzazione dei contratti di lavoro dei migranti; (iii) il rafforzamento dell'applicazione della legge con vigilanza e ispezione nelle abitazioni.

Diverse misure sono state adottate negli ultimi decenni dalle istituzioni governative italiane con l'obiettivo di contrastare l'economia e il lavoro informale nel loro complesso. Queste misure ricomprendono detrazioni fiscali per gli acquirenti di prestazioni, il potenziamento dei servizi ispettivi, la tracciabilità dei pagamenti e le restrizioni nell'utilizzo del denaro contante. Per recuperare i crediti fiscali e le contribuzioni previdenziali, sono state attuate diverse forme di condono o di rateizzazione dei pagamenti con annullamento di penali e interessi. I dati più recenti dell'ISTAT sull'economia non osservata riportano una situazione piuttosto invariata nel tempo con una proporzione di economia sommersa che si attestava all'11,3 per cento del Prodotto interno lordo (PIL) nel 2019. Al fine di favorire la formalizzazione del rapporto di lavoro e la regolarizzazione dello status giuridico dei lavoratori migranti, negli ultimi vent'anni sono state realizzate diverse procedure di regolarizzazione di questi lavoratori. In generale, le domande di regolarizzazione dei rapporti di lavoro domestico sono state numericamente più elevate rispetto a quelle di altri settori economici. In particolare, la legge Bossi-Fini del 2002 regolarizzò 634 mila persone, oltre la metà delle quali (o 340 mila) operavano nel settore del lavoro domestico. Destinata alle lavoratrici e lavoratori domestici, la sanatoria del 2009 registrò circa 295 mila richieste. Più di recente, a fronte di 220 mila domande presentate nell'ambito della sanatoria del 2020, quelle di

regolarizzazione del rapporto di lavoro domestico hanno costituito l'85 per cento (o 177 mila) del totale.

Attraverso il dialogo sociale bipartito e le relazioni industriali, le rappresentanze datoriali e sindacali che sono firmatarie del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), hanno sviluppato una piattaforma di proposte condivise che mirano ad aggiungere dei tasselli necessari per la piena realizzazione del lavoro dignitoso per le lavoratrici e lavoratori domestici in Italia. Oltre a dare voce alle necessità di milioni di operatori e famiglie, queste proposte rispondono al processo di crescita già menzionato e all'esigenza di promuovere la transizione all'economia formale di lavoratori e famiglie del settore del lavoro domestico. Le proposte di equiparazione di alcuni diritti delle lavoratrici e lavoratori domestici, quelle sulla deducibilità dal reddito dei datori di lavoro dei costi per il lavoro domestico e sull'istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza potrebbero avere un impatto significativo sulla riduzione del tasso di informalità del lavoro domestico, oltre che equiparare alcuni diritti dei lavoratori del settore a quelli del complesso dei lavoratori. In un settore nel quale oltre i due terzi della forza lavoro è composto da lavoratori migranti è fondamentale che le strategie di formalizzazione includano misure per facilitare l'ottenimento dei titoli di soggiorno e per la gestione dei flussi migratori. Le analisi costi-benefici condotta sull'insieme delle proposte della piattaforma programmatica evidenziano che i benefici economici e sociali derivanti dall'attuazione di tali proposte sono maggiori dei costi⁴.

B. Lavoro domestico informale: quanto è esteso nel mondo e in Europa rispetto all'Italia

- **Lavoro informale nel mondo in tutti i settori economici:**
 - Su 3,2 miliardi di lavoratrici/tori nel mondo, 2 miliardi (o il 60%) sono informali (no rights, no voice, no protection)
 - [Definizione informalità: de iure o de facto fuori da accordi formali ma anche senza diritti]
- **Lavoro domestico informale nel mondo:**
 - Più di 8 lavoratori su 10 (81,9 %) del settore domestico sono informali.
 - Incidenza informalità doppia rispetto alla media del totale dei lavoratori dipendenti (39,7 %)
- **Lavoro domestico informale in Europa:**
 - Nel 2019, più di 1/3 dei lavoratori domestici erano informali (35 %)
 - Settore a più alta incidenza seguito da costruzioni e alloggio e ristorazione.
- **Lavoro domestico informale in Italia:**
 - Oltre 1 lavoratore/trice su 2 era informale (52,3 %) nel 2021.

⁴ Osservatorio nazionale Domina, Terzo rapporto annuale su sul lavoro domestico, Roma, 2021

- Settore a più alta incidenza; doppia rispetto al secondo settore dell'agricoltura (24,4 %), attività artistiche e intrattenimento (23,1 %), alloggio e ristorazione (15,2) % e costruzioni (14,8 %)

C. Rapporto tra lavoro domestico dei migranti e informalità

• *Incidenza lavoro domestico dei migranti:*

- L'Italia rispetto al dato mondiale e europeo ha un'incidenza maggiore di lavoratrici/tori domestici rispetto al complesso delle forme lavoro del settore a livello globale, il lavoro domestico dei migranti è ca. il 20 % del totale. A livello europeo 1/2 lavoratore nel settore domestico è migrante. In Italia la proporzione è più alta: sono più di 2/3 (70%).
- Incidenza dell'informalità: Il primo settore nel mondo (80%) in Europa (34%) e in Italia (52,3%).
- Da alcune indagini (anche se un po' datate: del 2011 e pubblicate dall'ISTAT nel 2015), sappiamo che l'incidenza dell'informalità è più che doppia tra i lavoratori migranti extra UE (20%) rispetto ai lavoratori nazionali (8,8%).
- Non possiamo dire che c'è un parallelo tra lavoratori migranti domestici e informalità:
- Molti lavoratori domestici migranti sono formali e per contro, c'è una proporzione di lavoratori italiani che sono informali.
- Possiamo dire che tutti i lavoratori domestici con status giuridico irregolare sono lavoratori informali? Sì.
- Anche se non abbiamo dati solidi, possiamo presumere che il numero di lavoratori domestici con status giuridico irregolare sia piuttosto importante. Per esempio, le richieste di regolarizzazione del settore nel 2020 rappresentavano circa il 20% dei lavoratori regolari e il 10% di tutti i lavoratori del settore.

• *Strumenti:*

- flussi regolari (futuro)
- regolarizzazioni individuali (pregresso e futuro)
- accordi bilaterali in materia di migrazioni per lavoro, incluso la previdenza sociale (futuro)
- dati: condivisione, matching ma anche raccolta, analisi e diffusione

D. Indagine sul lavoro domestico informale in Italia

- Progetto pilota, comunque, con valenza dati (bias somministrazione) – circa mille questionari
- Somministrato in contemporanea a datori e lavoratori con domande più o meno simili.

- Per la prima volta si raccolgono dati su ragioni che spingono all'informalità e possibili azioni per l'emersione che provengono direttamente da lavoratori e famiglie.
- Vi è un potenziale ancora da sfruttare attraverso l'incrocio delle risposte e dei dati (anche per disaggregare condizioni di lavoro tra nazionali e migranti)
- Esplora in dettaglio le ragioni dell'informalità (per datori e lavoratori) e le fragilità delle condizioni di lavoro, evidenzia le difficoltà di lavoratrici/tori e famiglie e suggerisce alcuni strumenti per migliorare le condizioni e superare alcune difficoltà specifiche del settore. La Figura 1.20 sulle ragioni dell'informalità contiene informazioni originali e interessanti
- I questionari e il metodo d'indagine che sono stati sviluppati permettono di ripetere l'indagine con un campione più ampio e con il coinvolgimento di tutte le parti sociali.
- Alcuni risultati:
 - Contratto scritto vs. accordo verbale: circa il 25% (17,3% per i datori di lavoro) dei rapporti di lavoro sono basati su accordo verbale che non permette di identificare termini e condizioni con certezza
 - Contribuzione alla previdenza sociale – Secondo l'83% dei datori vi è il versamento regolare dei contributi previdenziali. La percentuale scende al 71% quando si analizzano le risposte di lavoratori/trici
 - Busta paga – Il 56,2% dei lavoratori e l'80% dei datori dichiarano di utilizzare la busta paga
 - Metodo corresponsione dello stipendio – solo per il 28,5% dei rapporti di lavoro si può tracciare il versamento della retribuzione attraverso bonifico o assegno
 - Straordinari in o fuori busta (sotto-dichiarazione/informalità parziale) – in busta solo per il 29% dei casi secondo i lavoratori e il 54,4% per i datori

Strumenti per ridurre l'informalità – implicazioni per le politiche derivanti dall'indagine:

- Contratto scritto obbligatorio
- Busta paga obbligatoria
- Modalità tracciabili riguardo la corresponsione della retribuzione
- Revisione previdenza sociale, ferie, malattia e maternità

E. Strategie adottate a livello internazionale per la riduzione del lavoro informale

1. Norma internazionale del lavoro (R 204 sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale) si basa sul principio di **facilitare la transizione dall'economia informale a quella formale** attraverso una serie di strumenti incentivanti (carota) la formalizzazione e strumenti deterrenti (bastone) dell'informalità. Puntare sull'eliminazione dell'informalità senza supportare la

transizione (p.e. solo attraverso deterrenti) ha dimostrato essere un obiettivo non raggiungibile. In altre parole, fornire alternative a beneficio di lavoratori e famiglie (incentivi), insieme a una maggiore applicazione della legge e controllo, e facendo leva (riducendo) sulle ragioni che spingono all'informalità si è dimostrato maggiormente efficace (*balance between quality of work and affordability*).

2. Strategie generali di emersione da accompagnare con approcci settoriali (strumenti specifici per settore - p.e. lavoro domestico) basati sulla riduzione delle “ragioni” che spingono all'informalità. Questi approcci permettono di affrontare in maniera più incisiva le caratteristiche e determinanti dell'informalità che sono specifiche del settore e/o della professione.
3. Strategie per la transizione verso la formalità:

Azioni dirette

a. Deterrenti

- Migliorare l'identificazione attraverso la raccolta e l'analisi dei dati, ma anche la condivisione
- Inasprire le sanzioni con maggiori controlli, sanzioni e disseminazione di informazioni (campagne) su sanzioni e controlli

b. Incentivi

- Lavoratrici/tori: semplificazioni adempimenti e tassazione
- Famiglie: (i) semplificazione adempimenti (contratto, retribuzione, previdenza e tassazione); (ii) tassazione diretta; (iii) tassazione indiretta

Azioni indirette (per ridurre le asimmetrie tra istituzioni formali e informali)

- Culturali: (i) cambiare istituzioni informali (valori, norme, convinzioni) semplificazioni adempimenti e tassazione; (ii) educazione alla tassazione; (iii) informazione e sensibilizzazione dei benefici del rapporto di lavoro formale rispetto a quello informale.
- Istituzionali: (i) cambiare leggi del lavoro, regolamenti et alia; (ii) equità e giustizia (giustizia distributiva, giustizia sociale e sviluppo sociale); (iii) introdurre degli strumenti ad hoc (sanatorie, amnistie, regolarizzazioni).

F. Strategie più recenti adottate dai paesi dell'Unione Europea

1. Solo incentivi con azioni dirette:

- Paesi nordici (Svezia, Danimarca, Finlandia)
- *Risultati: In pochi anni la riforma svedese ha prodotto una riduzione del tasso di lavoro informale domestico del 10% (dal 2006 al 2011).*

2. Solo deterrenti con azioni dirette:

- Nessuno negli ultimi anni

3. Incentivi e deterrenti diretti e azioni indirette

- Belgio, Francia, Polonia, Spagna
- Risultati: In Francia riduzione del tasso di informalità di 30 punti percentuali tra il 1996 e il 2015 (circa 20 anni).

I tratti comuni di queste strategie (eccetto Spagna che si è avvalsa solo di strumenti indiretti) riguardano: (a) azioni sul lato della domanda (datori di lavoro) - p.e. attraverso sgravi fiscali - che dell'offerta; e (b) combinazione di incentivi e deterrenti (p.e. controllo intermediazione, gestione rapporto di lavoro da parte di entità terza, rafforzamento vigilanza e ispezione).

- **Belgio:** La gestione da entità terza dell'intermediazione, del rapporto di lavoro e della previdenza sociale (in collaborazione con i PES per intermediazione). Tra gli strumenti: retribuzione non inferiore al salario minimo, sgravi fiscali.
- **Francia:** strategia più ampia di professionalizzazione del settore che si basa su (i) formazione e miglioramento dello status dei lavoratori; (ii) procedure semplificate di avviamento al lavoro; (iii) riduzione degli oneri fiscali; e (iv) esoneri temporanei per reclutamento di lavoratori in situazione di maggiore difficoltà/vulnerabilità.
- **Spagna (ma anche Portogallo per il salario minimo):** Strategia progressiva di abolizione dei regimi speciali e estensione dei diritti (a fine estate 2022 la Spagna ha esteso la protezione e sicurezza sociale – inclusa indennità di disoccupazione – anche ai lavoratori domestici: la stessa di quella garantita al complesso dei lavoratori. Come strategia per favorire la formalizzazione rientrano le misure di regolarizzazione di lavoratori migranti e il rafforzamento delle attività di vigilanza e ispezione.

G. Implicazioni e linee d'azione per la prevenzione e il contrasto dell'informalità nel settore del lavoro domestico in Italia

1. Politiche e istituzioni del lavoro

- **Incentivi in materia di fiscalità e costo del lavoro** [fiscalità per datori di lavoro domestico equiparata a quella del complesso dei datori di lavoro]
- **Incentivi per non autosufficienza** (disabili e anziani non autosufficienti), legando questi incentivi a un rapporto di lavoro regolare
- **Migrazioni per lavoro:** flussi regolari di stranieri adeguati alla domanda di lavoro domestico; accordi bilaterali sulla sicurezza sociale; regolarizzazioni individuali.
- **Intermediazione:** strumenti per ridurre l'intermediazione informale (passa parola) e per monitorare nuove modalità (p.e. attraverso piattaforma) o operatori privati improvvisati (spesso piccoli) e maggiore coinvolgimento delle parti sociali nell'erogazione di servizi gratuiti d'intermediazione.

- **Migliorare i diritti e le condizioni di lavoro:** attraverso l'equiparazione dei diritti dei lavoratori domestici a quelli del complesso dei lavoratori (il 22 gennaio saranno 10 anni dalla ratifica della C189 da parte dell'Italia).
- **Semplificazione adempimenti** (p.e. busta paga che ora richiede l'ausilio di professionisti, adempimenti previdenziali e fiscali)
- **Rafforzamento degli strumenti di prevenzione e controllo, e monitoraggio:** (i) ispezione⁵ (nel 2021, solo lo 0,065% del complesso dei datori di lavoro è stato ispezionato/a) anche con modalità alternative⁶ a ispezione tradizionale (fuori dalle abitazioni, e-formalization)⁷; (ii) dati; (iii) contratto scritto (che aiuta a scoraggiare l'informalità attraverso la certezza del diritto); (iv) tracciabilità della retribuzione (scoraggiare il contante)
- **Campagne informative e di sensibilizzazione**

2. Ruolo delle parti sociali e delle relazioni industriali

Per quanto riguarda le relazioni industriali, si potrebbero rafforzare una serie di strumenti che favoriscono i rapporti di lavoro formali, includendovi;

- un maggiore “outreach” delle organizzazioni datoriali e dei sindacati attraverso campagne di informazione sul loro ruolo e sulla funzione di rappresentanza, compreso attraverso la contrattazione collettiva;
- l'incremento dei tassi di adesione sindacale attraverso quote associative per espandere la copertura delle organizzazioni datoriali e sindacali e per rafforzare la loro rappresentatività e la contrattazione collettiva, anche al fine di eliminare i contratti c.d. pirata;
- l'erogazione di **servizi d'intermediazione del lavoro in linea con i principi del reclutamento equo e le specificità delle professioni del settore del lavoro domestico retribuito.**
- **Formazione per maggiore professionalizzazione del settore e valorizzazione del lavoro** con attività di formazione e programmi per lo sviluppo e riconoscimento delle competenze, includendovi la formazione sui diritti e gli adempimenti in materia di transizione verso la formalità, sensibilizzazione e formazione sulla prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro, e informazione e formazione sulla prevenzione della violenza e delle molestie sul lavoro.

⁵ L'ispezione ha funzione non solo repressiva ma anche preventiva in quanto scoraggia potenziali inadempimenti dal non rispettare la legislazione e i diritti del lavoro e della protezione sociale.

⁶ Alcuni esempi di modalità alternative d'ispezione includono le sessioni di informazione per i lavoratori domestici; attività di outreach da parte degli ispettori; ispezione attraverso intervista in luoghi attigui alla privata dimora; e programmi di e-formalizzazione.

⁷ La sentenza n. 502 del 2022 della Corte d'appello di Lecce ha precisato quando e come un luogo costituisce “privata dimora” in cui opera il “divieto di accesso ispettivo”. La Corte ha riconosciuto piena legittimità a un'ordinanza del 2027 dell'ITL di Brindisi nei confronti dei proprietari di un'abitazione nella quale venivano effettuati lavori edili.

- **Altri servizi:** intermediazione, buste paga, adempimenti amministrativi, fiscali e previdenziali, e formazione
- **Dialogo sociale con istituzioni pubbliche**

3. Proposte OIL-Italia su attività da realizzare nel medio periodo

- Documento di lavoro su informalità e strategie di prevenzione e contrasto
- Nuova indagine sulle ragioni dell'informalità per aggiornamento dati con la partecipazione di tutte le parti sociali e altre entità interessate.
- Indagine sul lavoro di cura non retribuito in Italia
- Strategie per la professionalizzazione del settore e valorizzazione del lavoro attraverso la formazione e il riconoscimento delle competenze
- Analisi politiche salariali e intermediazione del lavoro (includendovi quella su piattaforma e i principi del reclutamento equo).
- Pacchetto formazione per operatori/trici
- Campagna d'informazione e sensibilizzazione sul valore del lavoro domestico e/o sui benefici del rapporto di lavoro formale, sia per datori che lavoratori, e sui rischi connessi all'informalità
- Seminario tecnico su meccanismi di e-formalizzazione.