



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

# Strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro domestico

Webinar, 17 giugno 2022

Gianni Rosas, Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino





## Indice

- Economia informale, lavoro informale e lavoro non dichiarato
- Tendenze dell'informalità del lavoro domestico
- Ragioni che spingono all'informalità
- Politiche e strategie di formalizzazione

### Risorse OIL

- [Raccomandazione n. 204 \(2015\) relativa alla transizione dall'economia informale verso l'economia formale](#)
- [Securing decent work for nursing personnel and domestic workers, key actors in the care economy](#), Geneva, 2022
- Formalizing domestic work, 2016 – [brief](#) and [full report](#)
- [Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 \(No. 189\)](#), 2021 (chapter 9, informality and formalization); sintesi in italiano, [“Rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici: Sintesi del rapporto”](#), Roma, 2021
- [The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality](#), 2013



## **Informalità: diverse dimensioni e definizioni**

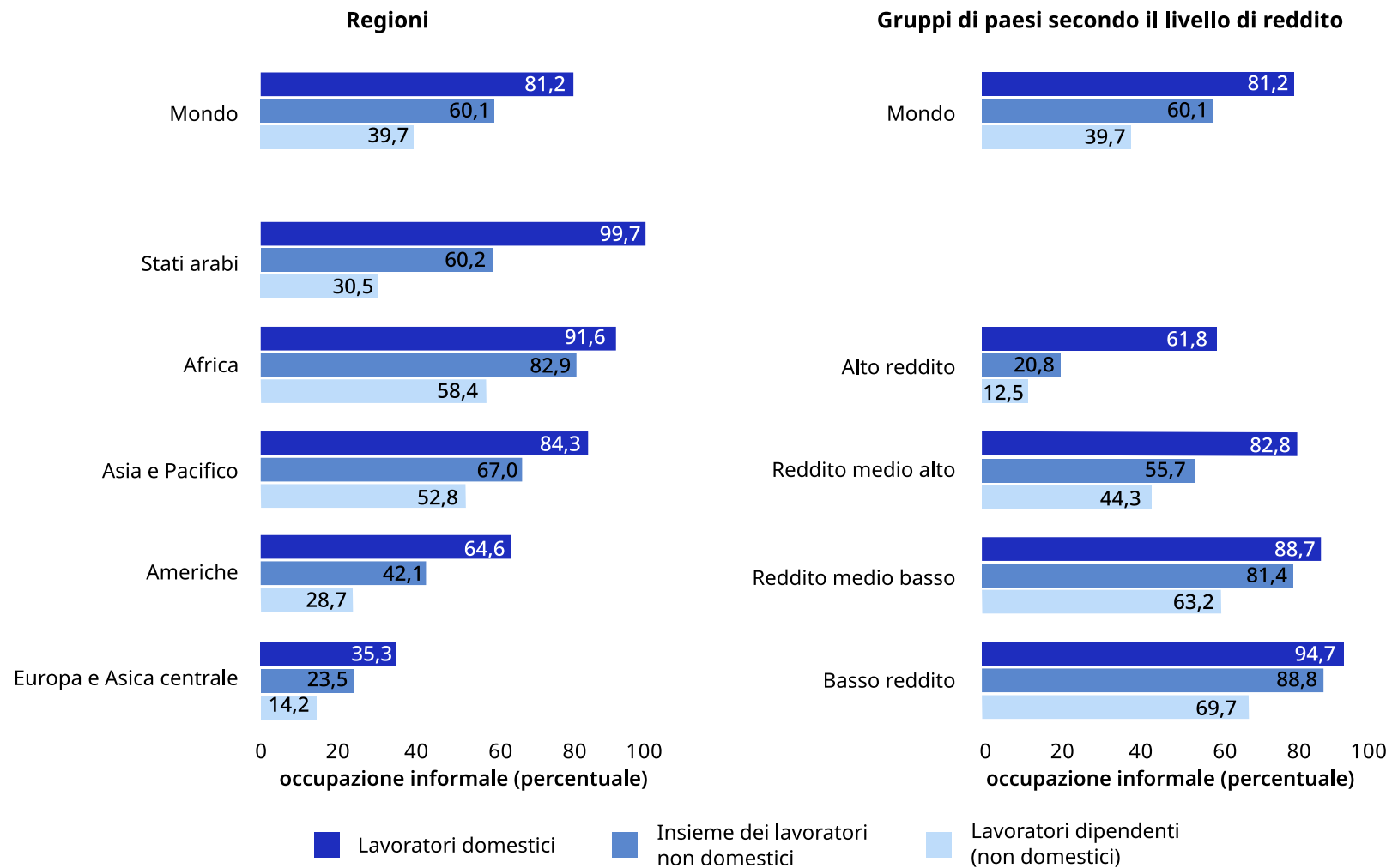
### **Economia informale, lavoro informale e lavoro non dichiarato (1)**

- Il **settore informale** comprende tutti i lavoratori di imprese prive di personalità giuridica che producono almeno in parte per il mercato e non sono registrati (esclude le famiglie che producono esclusivamente per il proprio uso) - *OIL e risoluzione Conferenza internazionale degli statistici del lavoro*
- L'**economia informale** è definita come tutte le attività economiche dei **lavoratori e unità economiche** che - *de jure o de facto* - non sono coperte o in tutto o in parte da accordi formali - *OIL e risoluzione Conferenza internazionale degli statistici del lavoro*
- Il **lavoro informale** comprende tutto il lavoro retribuito (autonomo e subordinato) che non è registrato, regolamentato o protetto dalla legislazione esistente, nonché il lavoro non retribuito in un'impresa produttrice di reddito - *OIL e risoluzione Conferenza internazionale degli statistici del lavoro*
- Il **lavoro non dichiarato (o sommerso)** si intende qualsiasi attività retribuita lecita ma non dichiarata alle autorità pubbliche - *Commissione europea*
- Il **lavoro irregolare** è definito come qualsiasi lavoro che non rispetta la legislazione esistente - *ISTAT*



## Tendenze informalità rapporto lavoro domestico (mondo e regioni), 2019

**8 lavoratori/trici domestici/che su 10 sono informali (incidenza doppia rispetto a lavoro dipendente altri settori)**





### ***Alcune caratteristiche lavoratori domestici informali in Italia***

## **Informalità rapporto lavoro nel settore domestico in Italia**

- 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) e dalla più alta incidenza di rapporti di lavoro informale (ca. 57% - 58%) rispetto ai lavoratori dipendenti di altri settori economici (p.e. agricoltura - secondo settore più colpito - 34,9% nel 2018).
- In generale, i lavoratori migranti hanno dei tassi d'informalità più elevati rispetto ai lavoratori nazionali (nesso informalità rapporto lavoro e status migratorio). ISTAT riporta un tasso complessivo di informalità più che doppio dei lavoratori migranti (8,8% italiani e 19,1% lavoratori dei paesi extra-UE)
- I lavoratori più giovani hanno, in media, un tasso d'informalità più che doppio rispetto alle altre classi d'età (20,9% rispetto all'8,2% dei 35+)



## Sociali

# Fattori che spingono all'informalità del rapporto di lavoro domestico (1)

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



## Fattori che spingono all'informalità (2)

### 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



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

## *Norme e strumenti internazionali del lavoro*

### Strategie di formalizzazione del lavoro domestico

**Strategie integrate** con obiettivi e traguardi per la riduzione dell'informalità che facilitino la transizione di lavoratrici/tori dall'economia informale, preservando l'occupazione e il reddito, migliorando l'enforcement e prevenendo l'informalità (approccio della «carota e del bastone»)

**Approcci settoriali** per la prevenzione e il contrasto dell'informalità sono più efficaci in quanto possono (anche se ci sono aspetti comuni a tutti i settori, l'informalità è piuttosto influenzata da caratteristiche e determinanti specifiche del settore

**Rafforzamento della coerenza delle politiche e della loro attuazione** attraverso: (i) politiche macroeconomiche, del lavoro e sociali (ii) il coordinamento tra organi governativi e altre istituzioni; e (ii) il coinvolgimento delle parti sociali nella formulazione e attuazione degli interventi che includono la legislazione nazionale, i contratti collettivi, le politiche e i programmi





## Francia

## Belgio

### Alcuni esempi di strategie di formalizzazione nei paesi UE (1)

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 (*chèque emploi universel*) 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).

Strategia basata su relazione triangolare nella quale il cliente (non impresa) si registra al servizio pubblico che acquista da società emittente un voucher (**titres-services** - 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).



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

Spagna

## Alcuni esempi di strategie di formalizzazione nei paesi UE (2)

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



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

## **Allegato**

**Alcune misure specifiche  
di formalizzazione del lavoro domestico**



## Alcune misure specifiche di formalizzazione lavoro domestico (1)

### Semplificare la procedure burocratiche e amministrative

- **Lussemburgo:** il datore di lavoro eroga direttamente il salario netto al lavoratore domestico e invia dichiarazione all'istituto di previdenza sociale, che calcola il salario lordo e riscuote i contributi dal datore di lavoro. Ogni mese l'istituto di previdenza sociale rilascia una dichiarazione a entrambe le parti del rapporto di lavoro con le informazioni relative al salario erogato e ai contributi previdenziali. Il lavoratore, a sua volta, riceve ogni 6 mesi una dichiarazione di quanto versato.

### Riduzione dei costi; aumento degli incentivi

- Detrazioni o crediti d'imposta per le famiglie che impiegano lavoratori domestici per servizi domestici (**Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania e Italia**)
- Riduzione dell'IVA sui servizi domestici forniti dalle imprese (**Francia e Paesi Bassi**) e riduzioni o esenzioni dai contributi previdenziali per i lavoratori domestici o i datori di lavoro (**Francia e Paesi Bassi**). La Francia e la Svezia hanno introdotto politiche di riduzione delle imposte per i datori di lavoro o gli utenti dei servizi domestici, con una percentuale che può arrivare fino al 50% del costo dei servizi.

### Voucher: semplificare la registrazione del rapporto di lavoro

- In alcuni paesi, il sistema dei voucher ha una funzione più ampia: oltre a pagare i lavoratori domestici e a dichiarare il lavoratore e il posto di lavoro alle autorità pubbliche, i voucher servono a garantire e al lavoratore domestico il salario minimo e la previdenza sociale, e a convogliare incentivi finanziari e sussidi governativi. (**Titres-Services del Belgio e il Chèque Emploi Service Universel della Francia**)



## Alcune misure specifiche di formalizzazione lavoro domestico (2)

### Riconoscimento dei diritti dei lavoratori domestici

- **Stati Uniti (2013):** esteso l'ambito di copertura del salario minimo federale e le tutele sull'orario di lavoro ai lavoratori domestici
- **Svizzera (2011):** adottato un contratto collettivo nazionale per il settore domestico che ha introdotto il salario minimo
- **Cile (2014):** introduzione tramite legge del limite all'orario di lavoro per i lavoratori domestici conviventi
- **Singapore (2013):** adottata una legge per estendere ai lavoratori domestici il diritto al riposo settimanale

### Norme speciali per i lavoratori domestici occasionali

- **Slovenia (2000):** introdotta una nuova categoria di rapporto di lavoro «small work» che esonera il datore di lavoro dalla stipula e registrazione del contratto di lavoro e riduce il costo dei contributi sanitari e pensionistici che sono a carico del Servizio per l'impiego.

### Regolarizzazione lavoratori domestici migranti

- **Spagna (2011):** esteso l'ambito della legislazione sul lavoro ai lavoratori domestici e registrazione di contratti di lavoro di almeno sei mesi per i lavoratori migranti



## Alcune misure specifiche di formalizzazione lavoro domestico (3)

### Estendere l'ambito di azione dell'attività di vigilanza e ispezione

- **Spagna (2011):** la legge prevede l'autorizzazione giudiziaria all'ispettorato del lavoro per attività di vigilanza all'interno dell'abitazione privata
- **Irlanda:** l'Agenzia nazionale per i diritti del lavoro deve richiedere un' autorizzazione (via lettera) alla famiglia (datore di lavoro) per l' accesso all'ispettore del lavoro alla casa. In caso di rifiuto, il datore di lavoro deve fornire un luogo alternativo per l'incontro e gli accertamenti ispettivi.
- **Uruguay:** le attività di vigilanza e ispezione possono essere condotte quando si ha notizia di una presunzione di non conformità alla legge sul lavoro o sulla sicurezza sociale, per la quale è previsto un mandato da parte del Tribunale di prima istanza. Entro 48 ore dall'attività di vigilanza e ispezione, deve essere inviata una relazione al tribunale sull'accertamento ispettivo. Per l'attuazione di questa legge, l'Uruguay ha istituito una sezione specializzata per il monitoraggio del rispetto della legislazione sul lavoro domestico
- **Ecuador:** Azioni d'ufficio da parte degli organi preposti a vigilanza e ispezione attraverso visite e ispezioni mirate.



Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro

## Contatti

**Organizzazione Internazionale del Lavoro**  
**Ufficio per l'Italia e San Marino**

Email: [rome@ilo.org](mailto:rome@ilo.org)

Web: [www.ilo.org/rome](http://www.ilo.org/rome)