



Memoria 18 luglio 2018

Camera dei deputati

Commissioni riunite VI (Finanze) e XI (Lavoro pubblico e privato)

Atto Camera: 924

*Conversione in legge del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87,
recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”*

**Associazione Sindacale Nazionale
dei Datori di Lavoro Domestico**
Sede Nazionale
Via Principessa Clotilde, 2 - 00196 Roma
www.assindatcolf.it

Tel. +39 06 32650284 - +39 06 32650952
Fax +39 06 32650503
N. Verde 800.162.261
E-mail: nazionale@assindatcolf.it
C.F. 96183590585

ASSOCIAZIONE RICONOSCIUTA

Iscritta nel Registro delle Persone Giuridiche presso U.T.G. di Roma n° 1108/2015
Aderente alla CONFEDILIZIA e Componente FIDALDO

Osservazioni in merito al Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87

Assindatcolf chiede che il settore domestico, al pari di quanto previsto per la pubblica amministrazione, venga escluso dall'applicazione del decreto relativamente agli articoli 1 (Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato), 2 (Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro) e 3 (Indennità di licenziamento e incremento contribuzione contratto a tempo determinato).

Il comma 2, art 3. del citato Decreto prevede, infatti, un aumento dello 0,5% 'in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione'. Non avendo previsto l'esclusione del settore domestico (come normalmente avviene per i provvedimenti che introducono incentivi o agevolazioni fiscali), la disposizione si applicherebbe anche a chi assume personale domestico, quali colf, badanti o baby sitter, con contratto di lavoro a tempo determinato. In altre parole alle famiglie, persone, in particolare donne, che per conciliare tempi di vita e di lavoro, a fronte di un welfare che non riesce a soddisfare le esigenze della collettività, sono costrette a farsi carico di costi molto elevati (16 mila euro il costo annuale di una badante assunta a tempo pieno).

Un aggravio dei costi a carico delle famiglie (che potrebbe arrivare anche a 165 euro annui nel caso di una badante assunta per 24 ore settimanali) risulterebbe incomprensibile anche alla luce di un'ulteriore considerazione tecnica: nel settore domestico l'abuso dello strumento del contratto a tempo determinato è pressochè inesistente poiché si tratta di una tipologia estremamente limitata nell'utilizzo da parte delle famiglie. Rispetto al contratto a tempo indeterminato, dove è possibile licenziare senza giusta causa, *ad nutum*, il contratto a tempo determinato vincola il datore di lavoro al rispetto al fattore temporale. In considerazione di quanto sopra esposto non si comprende il motivo di un'ulteriore penalizzazione dello strumento 'a tempo determinato'.

Guardando alle specificità del settore domestico dove, stando alle ultime rilevazioni dell'Inps i lavoratori regolari nel 2017 sono stati circa 860 mila (a fronte di circa 1,3 milioni di domestici in nero, ovvero più del 60% del totale) Assindatcolf ritiene che un aggravio di costi relativamente alla parte contributiva nel caso di rinnovo di contratto a tempo determinato non rappresenti lo strumento per combattere il vero male che affligge il settore. Fino a quando il lavoro irregolare costerà meno di quello in chiaro non si potrà invertire la tendenza. La strada maestra, secondo Assindatcolf, è quella di ridurre i costi a carico delle famiglie introducendo delle agevolazioni fiscali, quali la deduzione del costo totale del lavoro domestico (contributi e stipendi), come più volte la nostra Associazione ha avuto modo di ribadire di fronte a queste Commissioni e alle Istituzioni tutte.

Lavoro occasionale di tipo accessorio

Attualmente i lavori occasionali anche nel settore domestico sono **gestiti tramite 'Libretto famiglia'**. Tuttavia il comparto ha delle specificità che lo contraddistinguono, in primis l'essersi dotato di un Ccnl che prevede anche lavoro ad ore. Un contratto regolare, con tutti gli istituti ad esso collegati: dalle ferie al Tfr.

La normativa precedente al Libretto famiglia, con il limite a 7 mila euro, rendeva di fatto possibile “coprire” la spesa di un domestico ricorrendo all'utilizzo dei voucher per il 90% dei rapporti di lavoro non a tempo pieno, un vero e proprio abuso che aveva come conseguenza quella di sradicare i principi contenuti nel Ccnl anche in relazione ai rapporti continuativi, con rischi elevati di contenzioso per le famiglie.

Con l'introduzione del Libretto famiglia sono state accolte le richieste più volte avanzate da Assindatcolf relativamente alla previsioni di precisi limiti nell'utilizzo: anche se 2.500 euro sono molti per un rapporto occasionale frazionato nell'anno, certamente sono meno dei precedenti 7.000 euro annui.

Tuttavia, sul fronte tecnico siamo costretti a sottolineare l'inadeguatezza del sistema creato: il meccanismo è talmente burocratizzato che raramente le famiglie riescono ad agire in autonomia. Non è stato, altresì, accolto favorevolmente da parte degli utilizzatori il pagamento anticipato della procedura, a fronte di una retribuzione che viene accreditata 1 o 2 mesi dopo aver svolto il lavoro.

Un sistema poco chiaro ed estremamente confuso che nasce da un grande equivoco: si è preso a modello il sistema dei CESU francese, che la nostra Associazione ha avuto modo di studiare in dettaglio, travisandolo completamente. In Francia il CESU è un sistema dichiarativo non un contratto. È stato introdotto per facilitare l'applicazione del Ccnl non per sostituirlo, come è invece accaduto in Italia.

In considerazione di quanto sopra esposto Assindatcolf chiede una revisione complessiva dello strumento che tenga conto del Ccnl esistente, dei livelli di inquadramento e delle mansioni svolte. Auspichiamo infine che un'eventuale modifica dello stesso possa portare anche a regolare i benefici alla fiscalità del lavoro domestico ed i sostegni specifici alle situazioni di crisi delle famiglie (natalità, malattia, vecchiaia) come avviene in Francia col triplice sistema di URSSAF, CESU, PAJEMPLOI.

Ringraziamo per l'attenzione prestata.