

## L'AUDIZIONE IN PARLAMENTO

# CIÒ CHE CHIEDIAMO ALLO STATO PER IL SETTORE DEL LAVORO DOMESTICO

segue dalla 1ª pagina

**In conseguenza di tutto questo, la famiglia è stata costretta a ricorrere a strutture private ed all'ausilio di un collaboratore familiare, divenendo - come sottolineavamo all'inizio della presente memoria - suo malgrado datore di lavoro domestico e sobbarcandosi tutti gli oneri relativi.**

**Garantire agli anziani la possibilità di essere curati all'interno delle mura domestiche senza essere istituzionalizzati e gestire i bambini attraverso strutture private e/o baby-sitter, si traduce in un pesante costo per la famiglia, costo che peraltro grava unicamente sul bilancio della stessa, pur comportando nel contempo un risparmio per la collettività che non deve più provvedere ai costi del ricovero e delle ospedalizzazioni degli anziani o ad allestire ulteriori asili. A ciò si aggiungono i disagi dovuti ad un'eccessiva burocratizzazione del sistema, in special modo quando si assume un lavoratore extracomunitario.**

**Ci si chiede come lo Stato potrebbe intervenire in questo campo. A nostro giudizio l'intervento dello Stato potrebbe esplicarsi in molte direzioni.**

## a) Contributi diretti alle famiglie

La concessione di contributi alle famiglie che assumono lavoratori per assistere anziani e bambini è certamente la via più semplice per alleviare questo onere. Ancorché si tratti di un percorso non facile, diamo atto che il Governo sta andando in questo senso con l'introduzione nella legge Finanziaria 2007, art. 1, comma 319, della possibilità di detrarre dal reddito del contribuente una somma pari al massimo a 399 euro (ovvero il 19% di 2.100 euro) per le spese sostenute per gli addetti all'assistenza personale nel caso di non autosufficienza nel compimento degli atti di vita quotidiana. Sarebbe preferibile, innanzitutto, elevare l'anzidetta detrazione ed estenderla anche alle spese sopportate per una baby-sitter, eliminando, poi, ogni riferimento al reddito complessivo della

famiglia (ad oggi fissato dalla legge in 40.000 euro), per un senso di equità e giustizia nei confronti di tutte le famiglie dei datori di lavoro. E ciò in considerazione del fatto che l'esigenza di ricorrere ad un aiuto esterno nasce proprio quando entrambi i coniugi lavorano.

Queste modifiche si rendono necessarie:

- in quanto la detrazione in parola ha sostituito una precedente deduzione, introdotta dalla Finanziaria 2005, che comportava benefici maggiori per tutte le famiglie;
- in quanto completerebbero il quadro dell'assistenza ai bambini, parzialmente affrontato con la Finanziaria 2007, per le spese relative ad una baby-sitter.

## b) Incentivi particolari

Per aiutare le famiglie si debbono trovare forme di incentivi tali da rendere appetibile l'emersione dei rapporti di lavoro irregolare, che in questo settore proliferano. Si potrebbe pensare di "copiare" l'esperimento francese di speciali "fringe benefit". Per far emergere dal sommerso il lavoro dei collaboratori familiari, da oltre un anno in Francia è stata introdotta, per tutti i servizi alla persona, una nuova mo-

## c) Ottica globale: modifica della politica per l'immigrazione

Nell'ottica di un intervento globale, la politica rivolta alla famiglia non può dimenticare i problemi che a questa vengono causati da una miope politica per l'immigrazione.

Infatti, poiché la maggioranza di persone disponibili per l'assistenza ad anziani e a bambini proviene da paesi extracomunitari, l'attuale politica immigratoria, legata al meccanismo delle quote annuali previste dal decreto-flussi, non è sufficiente per far fronte alle esigenze della nostra categoria. L'applicazione pratica della legge Bossi-Fini ha evidenziato una carenza sostanziale dei meccanismi previsti dalla stessa, sia in termini di pianificazione triennale con il "documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione", sia in termini di quantificazione annuale del contingente stabilito per l'ingresso degli stranieri nel territorio dello Stato. Questa carenza si è tradotta in una ricerca affannosa di personale "regolare" da parte dei datori di lavoro domestico.

(...) Per il comparto dei datori di lavoro domestico, si potrebbe pensare - nell'ottica generale di una modifica sostanziale della politica migratoria - ad introdurre procedure agevolate simili a quelle dei lavoratori stagionali, in quanto, come già detto, nella maggior parte dei casi, la famiglia ha una necessità immediata di avere a disposizione la persona che possa assistere l'anziano o curare il bambino e non può attendere (come accade nei settori agricoli e turistici, ad oggi interessati dalle procedure anzidette) le lungaggini collegate agli attuali meccanismi di ingresso dei lavoratori in Italia. Si dovrebbe, infine, per ridurre i costi a carico delle famiglie, snellire le incombenze burocratiche da porre in essere sia al momento della costituzione del rapporto sia al termine dello stesso".

La nostra Associazione ha concluso chiedendo alla Commissione di non dimenticare - soprattutto quando si legifera - che la famiglia vive ed opera all'interno di più vaste realtà, cui è collegata da veri e propri rapporti poliedrici (si pensi - solo a titolo di esempio - agli influssi che la famiglia esercita nell'economia nazionale, nel mercato del lavoro, nel settore dell'assistenza pubblica e, come si è cercato di chiarire, anche nel settore dell'immigrazione). Quindi vi è bisogno di una politica globale e non settoriale che riesca a cogliere appieno i grandi cambiamenti che in questi anni hanno investito la famiglia media italiana, restituendo alla stessa la dignità di cui ha diritto.

**ATTENZIONE ALLA  
NUOVA CLASSIFICAZIONE  
DEL PERSONALE**  
**Con l'entrata in vigore del nuovo  
contratto collettivo nazionale di  
lavoro entra in vigore anche la  
nuova classificazione del  
personale.**  
**È molto importante verificare la  
corrispondenza del precedente  
inquadramento al nuovo livello  
previsto dal contratto.**

dalità di pagamento: il CESU (Chèque emploi service universel), ovvero uno speciale buono dal taglio variabile e che già incorpora i contributi. Detto assegno può essere inserito, come si usa fare per i "ticket restaurant", nella busta paga dei lavoratori, i quali se ne potranno servire per pagare i collaboratori familiari di cui si avvalgono. Le imprese che forniscono questo particolare "fringe benefit" ai propri dipendenti hanno vantaggi fiscali (variabili a seconda dell'importo che le imprese stesse hanno deciso di finanziare), i dipendenti che utilizzano il buono risparmiano almeno il 50% degli importi da corrispondere ai collaboratori familiari, infine, i collaboratori familiari che ricevono questo assegno non sono sottoposti al pagamento dei contributi ed il loro reddito non è tassato. (...)

## IL DIRETTIVO DI ASSINDATCOLF

Presidente: Dott. Renzo Gardella  
Vice Presidente: Ing. Lelio Casale  
Segretario: Dott.ssa Teresa Benvenuto  
Consiglieri: Avv. Corrado Sforza Fogliani, Avv. Giorgio Spaziani Testa, Dott. Ivo Amendolagine, Cav. Tiziano Casprini, Rag. Elio Fico, Ing. Armando Fronduti, Geom. Adolfo Gardenghi, Dott. Lamberto Londini, Dott. Dario Lupi, Sig. Stefano Rossi, Dott. Andrea Zini, Avv. Michele Zippitelli.  
Tesoriere: Comm. Michele Vigne  
Revisori dei conti: Dott. Dario dal Verme, Dott. Paolo Babbo, Dott. Maurizio Guglielmi.