



Il quadro di riferimento dell'EFFAT per il riconoscimento del lavoro domestico

EFFAT Proposta
2025



Informazioni sull'EFFAT

EFFAT è la Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo, che rappresenta anche i lavoratori domestici. In quanto federazione sindacale europea che riunisce 121 sindacati nazionali di 40 paesi europei, EFFAT difende gli interessi di oltre 2,6 milioni di membri e 25 milioni di lavoratori presso le istituzioni europee, le associazioni dei datori di lavoro europee e le imprese transnazionali.

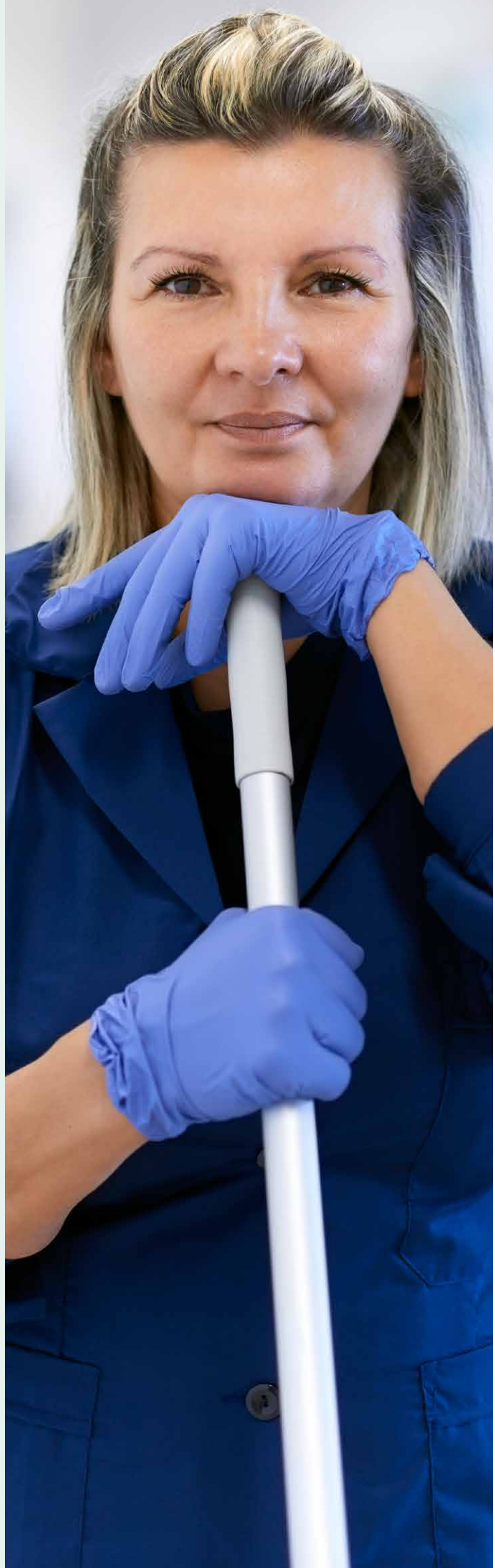
Autori

Autore principale:

EFFAT

Grafico:

JQ&ROS Visual Communications, jqrosvisual.eu



Indice

Introduzione	4
Principi e obiettivi del quadro guida dell'EFFAT per il riconoscimento del lavoro domestico	6
Tipo di servizi forniti	7
L'importance de la structure de l'emploi	8
Garantire il sostegno pubblico è essenziale per un modello ben funzionante	9
Contrattazione collettiva e diritti dei lavoratori	10
Designazione di un'autorità competente	10

Introduzione

La regolamentazione e la formalizzazione del lavoro domestico sono una priorità per l'EFFAT.

La **Convenzione n. 189** dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)¹ e la **Raccomandazione n. 201** che la accompagna² sono trattati internazionali di fondamentale importanza che indicano la strada da seguire per il riconoscimento dei lavoratori domestici attraverso un trattamento equo, protezioni e diritti.

I lavoratori domestici sono tra i gruppi più vulnerabili e precari in Europa, con salari estremamente bassi, spesso molto inferiori al salario minimo nazionale, e livelli allarmanti di lavoro sommerso. Secondo l'ELA (Autorità europea del lavoro), circa **il 30-40% dei lavoratori domestici** è impiegato nell'economia informale³.

Il riconoscimento, la regolamentazione e la professionalizzazione del lavoro domestico devono essere una priorità assoluta in Europa, dove milioni di persone forniscono servizi personali e domestici essenziali. Le parti sociali hanno un ruolo chiave da svolgere nella promozione del lavoro dignitoso per i lavoratori domestici. Data l'importanza e la natura specifica del lavoro di assistenza e di altri servizi essenziali forniti alle famiglie e alle persone, anche i governi nazionali hanno una funzione cruciale.

Secondo l'ELA (Autorità europea del lavoro):



¹ Cfr. [C189](#) - Convenzione sui lavoratori domestici, 2011 (n. 189)

² Cfr. [R201](#) - Raccomandazione sui lavoratori domestici, 2011 (n. 201))

³ Rapporto di studio ELA: Affrontare il lavoro sommerso nel settore dei servizi alla persona e alla famiglia ([ELA, 2021](#))

Sebbene non esista un modello unico valido per tutti, si possono identificare alcuni elementi strutturali fondamentali per garantire un'occupazione dignitosa nel settore e per combattere lo sfruttamento e il lavoro sommerso. **Tra questi figurano forti diritti di contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale, e il sostegno pubblico attraverso detrazioni, sussidi o altre forme di incentivi per rendere il lavoro domestico e di assistenza domiciliare accessibile e di alta qualità, garantendo al contempo salari dignitosi e buone condizioni di lavoro.**

In questo contesto, il sistema belga *Titres-Services* può servire da utile riferimento per una politica efficace. Sovvenzionato pubblicamente e tripartito, il sistema consente ai consumatori di pagare circa 10 euro l'ora per un'assistenza accessibile. I lavoratori domestici sono coperti dalla contrattazione collettiva settoriale e il rapporto tripartito contribuisce a combattere il lavoro sommerso, creando posti di lavoro dignitosi e garantendo ai lavoratori la piena sicurezza sociale.

Allo stesso modo in Italia, ad esempio, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per i lavoratori domestici (impiego diretto), nonostante gli alti livelli di lavoro sommerso nel settore, è uno dei pochi contratti collettivi nel paese che includa un meccanismo di indicizzazione automatica dei salari basato sull'inflazione e prevede una formazione certificata in linea con gli standard UNI (Ente Nazionale Italiano di Normazione).

Altri sistemi efficaci sono presenti in altri paesi come Austria, Francia e Svezia.

Queste diverse soluzioni dimostrano che il riconoscimento e la formalizzazione possono essere raggiunti attraverso percorsi diversi.

Il quadro di riferimento dell'EFFAT per il riconoscimento si ispira alle migliori pratiche esistenti in Europa e mira ad essere un modello per i governi, le amministrazioni pubbliche e le parti sociali al fine di garantire il riconoscimento e il rispetto dei lavoratori domestici.

Il documento evidenzia gli elementi essenziali necessari per garantire un'occupazione dignitosa e servizi di qualità nel settore, con particolare attenzione a:

- la struttura occupazionale;
- il ruolo e il necessario sostegno da parte dei governi e delle amministrazioni pubbliche;
- l'importanza di forti diritti di contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale;
- il ruolo di un'autorità competente dedicata.

Principi e obiettivi del quadro guida dell'EFFAT per il riconoscimento del lavoro domestico

Il lavoro domestico è un pilastro fondamentale di molte famiglie, ma rimane uno dei settori meno formalizzati e più vulnerabili del mercato del lavoro dell'UE. Una regolamentazione efficace è essenziale per

garantire la tutela dei diritti dei lavoratori domestici, così da sostenere le famiglie e rafforzare l'economia, promuovendo al contempo l'inclusione sociale e l'assistenza di qualità.

I seguenti principi sono fondamentali per garantire il riconoscimento del lavoro domestico:

1



Lavoro dignitoso

I lavoratori domestici, che costituiscono uno dei gruppi più numerosi e vulnerabili del mercato del lavoro europeo, devono ricevere salari equi e beneficiare di condizioni di lavoro sicure con pieno accesso alla sicurezza sociale e ai diritti fondamentali, come il diritto alla sindacalizzazione e alla contrattazione collettiva. A questi lavoratori dovrebbero essere garantiti sempre la sicurezza sul luogo di lavoro, ferie retribuite e protezione da qualsiasi sfruttamento o abuso. Inoltre, la regolarizzazione dei lavoratori domestici migranti privi di documenti è fondamentale per garantire un lavoro dignitoso, poiché essi rappresentano una percentuale rilevante dei lavoratori del settore e sono particolarmente esposti a violenze, molestie e sfruttamento.

2



Sostenere le famiglie con un'assistenza accessibile, economica e di qualità

Garantire l'accessibilità economica del lavoro domestico per le famiglie è un fattore chiave per affrontare il problema del lavoro sommerso nel settore. Tuttavia, tale accessibilità economica non deve essere ottenuta a scapito di salari equi o di adeguate tutele per i lavoratori domestici. È dimostrato che è possibile fornire servizi di assistenza domestica e domiciliare accessibili e di alta qualità alle famiglie e agli individui, garantendo al contempo salari dignitosi e buone condizioni di lavoro. Ciò è possibile quando esiste la volontà politica che si traduce in sussidi pubblici, detrazioni fiscali o altre forme di incentivi e/o sostegno finanziario. Quando il lavoro domestico è regolamentato, si garantisce un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata per tutti. I governi dovrebbero quindi impegnarsi a rendere questi servizi più accessibili, in particolare per le famiglie vulnerabili e gli anziani. Le famiglie dovrebbero poter contare su una forza lavoro qualificata che garantisca un sostegno costante, consentendo ai membri della famiglia di concentrarsi sulla loro vita professionale e personale.

3



Efficienza economica

Un settore del lavoro domestico formalizzato promuove l'efficienza economica garantendo l'integrazione dei lavoratori nel sistema fiscale e contributivo attraverso previdenza sociale e le imposte sul reddito. Garantendo la formalizzazione dei lavoratori domestici, è possibile ridurre il loro eventuale ricorso ai sussidi di disoccupazione, alleviando così la pressione sui bilanci previdenziali. La formalizzazione contribuisce anche a un servizio più professionale per le famiglie, consentendo ai lavoratori domestici di essere retribuiti in modo equo per il loro lavoro. Inoltre, poiché i lavoratori domestici ottengono accesso a tutele e benefici legali, sono più propensi a rimanere nel settore a lungo termine. In tal modo si stabilizza e professionalizza la forza lavoro.

Tipo di servizi forniti

Il lavoro domestico comprende una serie di servizi essenziali, tra cui:



Assistenza domestica

Pulizie, stiratura, cucina (preparazione dei pasti) e assistenza domestica in generale, come giardinaggio e lavori di manutenzione di base.



Servizi di assistenza domiciliare

Assistenza all'infanzia, assistenza agli anziani e assistenza a malati o disabili.

Questi servizi riguardano sia l'assistenza diretta che quella indiretta, soddisfacendo le diverse esigenze domestiche.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) distingue tra attività **di assistenza diretta** e **indiretta**⁴ come segue:



Assistenza diretta

Comprende compiti personali e relazionali che richiedono un'interazione diretta con i destinatari dell'assistenza. Alcuni esempi sono l'assistenza nell'igiene personale, l'alimentazione e la fornitura di cure mediche.



Assistenza indiretta

Si tratta di attività che sostengono il benessere delle persone senza un contatto personale diretto. Compiti come la pulizia, la cucina e altre faccende domestiche rientrano in questa categoria.

Entrambi i tipi di assistenza sono componenti essenziali del settore del lavoro domestico e contribuiscono in modo significativo all'economia dell'assistenza nel suo complesso.

⁴ Risoluzione dell'ILO sul lavoro dignitoso e l'economia dell'assistenza (ILO, 2024)

L'importanza della struttura occupazionale

Come già detto, non esiste un approccio unico valido per tutti, ma ci sono elementi chiave necessari affinché qualsiasi sistema funzioni efficacemente e garantisca un lavoro dignitoso ai lavoratori domestici, nonché un'assistenza domestica e domiciliare accessibile, economica e di qualità per gli utenti. In tutta Europa, i lavoratori domestici sono spesso assunti direttamente da famiglie private (modello di impiego diretto). Allo stesso tempo, esistono altri sistemi, come il sistema belga "titre-service", che si basa su un modello tripartito.

Il modello di assunzione diretta

In molti paesi, la contrattazione collettiva con le singole famiglie è difficile, poiché non è comune che le famiglie private agiscano come datori di lavoro tradizionali.

Tuttavia, laddove esistano forti associazioni di datori di lavoro familiari, come in Italia e in Francia, i contratti collettivi settoriali sono possibili ed efficaci. In tali sistemi, gli affiliati dell'EFFAT svolgono un ruolo cruciale nel garantire un'occupazione dignitosa, e la contrattazione collettiva a livello settoriale si è dimostrata uno strumento potente per migliorare gli standard lavorativi nel settore e combattere le disparità di trattamento.

Il modello tripartito (con prestatario di servizi)

Il sistema belga *Titres-Services*⁵ offre un esempio concreto di come può funzionare una struttura tripartita, fornendo un solido quadro di riferimento per la contrattazione collettiva, la regolamentazione e l'applicazione.

Chi sono gli attori di questa struttura tripartita?

Il lavoratore

I lavoratori domestici forniscono servizi personali e domestici essenziali a famiglie o individui nelle loro case. Questo gruppo è composto principalmente da donne, molte delle quali provengono da contesti migratori o vulnerabili. Il loro lavoro è fondamentale per il funzionamento quotidiano e il benessere delle famiglie, poiché si assumono responsabilità quali pulizie, cucina, assistenza e altre mansioni personali e domestiche.

Il cliente: le famiglie

Si tratta di persone che necessitano di servizi personali e domestici per gestire le loro esigenze quotidiane. Questo gruppo può includere professionisti, famiglie con bambini piccoli, persone con disabilità o anziani che necessitano di assistenza domestica, assistenza domiciliare diretta o indiretta.

Il datore di lavoro: il prestatario di servizi (agenzie, imprese sociali, piattaforme)

Il prestatario di servizi è un'azienda che impiega lavoratori domestici e li mette a disposizione delle famiglie per servizi personali e domestici. Queste aziende svolgono un ruolo essenziale nella gestione del rapporto tra lavoratori e famiglie. Sono responsabili dell'assunzione, della formazione dei lavoratori e del rispetto dei loro diritti.

I prestatori di servizi devono rispettare le normative sul lavoro e i contratti collettivi, garantendo al contempo che le famiglie rispettino tali regole.

Infine, sostengono sia i lavoratori domestici che i clienti all'interno del sistema formale del lavoro domestico, garantendo che tutti gli obblighi legali siano rispettati.

⁵ Il sistema belga dei *Titres-Service*

Garantire il sostegno pubblico è essenziale per un modello ben funzionante

Il lavoro domestico rafforza i servizi di assistenza pubblica e garantisce un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata per tutti. Dovrebbe essere considerato da tutti i governi come un settore strategico ed essenziale dell'economia. Per questo motivo l'EFFAT ritiene che un modello ideale debba comprendere il sostegno finanziario diretto da parte dei governi e/o di altre amministrazioni pubbliche (regioni, autorità locali, ecc.). I sussidi pubblici contribuiscono a rendere accessibile il lavoro domestico, garantendo un'occupazione formale ai lavoratori, contrastando il lavoro sommerso e sostenendo obiettivi sociali più ampi come la riduzione della disoccupazione, la promozione dell'inclusione sociale e il miglioramento dell'efficienza economica.

Il sostegno pubblico è fondamentale e può assumere diverse forme tra cui:

Sovvenzioni

Il governo eroga sussidi per coprire una parte dei costi del lavoro, rendendo questi servizi più accessibili e convenienti per le famiglie e gli individui, garantendo al contempo salari dignitosi ai lavoratori.

Riduzioni fiscali

Le famiglie che utilizzano il sistema possono beneficiare di detrazioni fiscali che coprono parte dei costi dei servizi domestici. Ciò fornisce un sollievo finanziario e incentiva il rispetto delle pratiche di assunzione formali.

Il livello di investimento e di sussidi può variare a seconda del tipo di lavoro domestico sostenuto. I servizi che forniscono **assistenza domiciliare diretta** (ad esempio, servizi personali e domestici per anziani o disabili) possono richiedere sussidi più elevati a causa del loro impatto sociale critico, mentre **l'assistenza indiretta** (ad esempio, servizi domestici a famiglie o individui) potrebbe ricevere un sostegno su misura per bilanciare l'accessibilità e l'accessibilità economica.

I sussidi rendono i servizi domestici più accessibili alle famiglie, incoraggiando al contempo l'integrazione dei lavoratori nei sistemi fiscali e previdenziali, il che genera un aumento del gettito fiscale e dei contributi previdenziali. Ciò porta a risparmi a lungo termine, riduce la dipendenza dai sussidi di disoccupazione e rafforza la rete di sicurezza sociale. Inoltre, la formalizzazione del settore stimola le economie locali, aumentando la domanda dei consumatori e creando nuove opportunità di lavoro. L'accesso al lavoro domestico ben retribuito e regolamentato, consente alle donne, che ancora oggi si fanno carico della maggior parte delle responsabilità domestiche e di assistenza, di partecipare più pienamente al mercato del lavoro, stimolando la crescita economica e sostenendo il progresso verso la parità salariale.

Sebbene le forme di intervento e sostegno statale volte a creare lavoro dignitoso per i lavoratori domestici e a migliorare l'accesso delle famiglie a servizi domestici di qualità siano fondamentali, è essenziale che qualsiasi forma di sostegno pubblico non venga sfruttata a fini di lucro privato. I sussidi pubblici non devono servire come strumento per le aziende per generare guadagni eccessivi; al contrario, dovrebbero essere attuate misure rigorose per garantire la trasparenza e la responsabilità nell'utilizzo di questi fondi.

Contrattazione collettiva e diritti dei lavoratori

Non esiste lavoro dignitoso senza una forte contrattazione collettiva, in particolare a livello settoriale.

In Belgio, ad esempio, la contrattazione collettiva nel settore ha garantito salari superiori al salario minimo nazionale previsto dalla legge. I salari sono progressivi e aumentano con l'anzianità di servizio per premiare l'esperienza e favorire la fidelizzazione. I lavoratori beneficiano di orari di lavoro prevedibili e regolamentati che promuovono la sostenibilità del lavoro e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. I datori di lavoro contribuiscono alle spese di trasporto, garantendo l'accessibilità economica degli spostamenti casa-lavoro, e i lavoratori hanno accesso a programmi di formazione su misura, con un minimo di cinque giorni di formazione individuale all'anno per migliorare le loro competenze.

Inoltre, i datori di lavoro forniscono l'abbigliamento da lavoro e ne coprono la manutenzione, garantendo sicurezza e professionalità. Questi sono solo alcuni esempi degli standard del settore.

La contrattazione collettiva dovrebbe anche mirare a proteggere i lavoratori domestici dai rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, prevenire incidenti e infortuni e affrontare la natura fisicamente impegnativa del lavoro. Dato che i lavoratori domestici sono tra quelli con i più alti tassi di infortuni a lungo termine, questo deve essere un principio fondamentale sostenuto dalle parti sociali.

Oltre al Belgio, esistono buoni esempi di contrattazione collettiva settoriale anche in altri paesi, tra cui l'Italia e la Francia.

Designazione di un'autorità competente

Il quadro orientativo proposto dall'EFFAT ritiene fondamentale designare un'autorità nazionale competente per garantire il rispetto e l'applicazione dei diritti e delle norme esistenti. Tale ruolo può essere assegnato a o coordinato tra organismi esistenti quali gli istituti di previdenza sociale, gli ispettorati del lavoro o gli organismi bilaterali. L'autorità dovrebbe essere una struttura tripartita, con il pieno coinvolgimento dei sindacati, dei datori di lavoro e delle autorità pubbliche mirata a supervisionare l'applicazione delle norme sul lavoro nel settore del lavoro domestico. In paesi come l'Austria queste autorità esistono già, sono composti da una struttura tripartita con il coinvolgimento dei sindacati nazionali, affiliati dell'EFFAT.

I compiti dell'autorità competente dovrebbero includere la definizione di descrizioni standardizzate delle mansioni e di requisiti minimi sul posto di lavoro, affinché il lavoro domestico possa essere svolto in modo sicuro ed efficace; garantire l'iscrizione obbligatoria dei lavoratori domestici nei sistemi di sicurezza sociale, consentendo loro di accedere alle pensioni, all'assistenza sanitaria e ad altri benefici come qualsiasi altro dipendente; e progettare programmi di formazione e informazione per migliorare le competenze e le qualifiche dei lavoratori, nonché per informare sia i datori di lavoro che i lavoratori sui loro diritti e doveri.

Conclusioni

Il presente quadro di riferimento dell'EFFAT è da considerare come un modello per il riconoscimento e la professionalizzazione dei lavoratori domestici in tutta Europa. Questo quadro riguarda un settore in cui una percentuale significativa di lavoratori continua a subire condizioni inaccettabili, tra cui il lavoro sommerso, salari bassi e alti livelli di sfruttamento. Chiediamo alle istituzioni dell'UE e ai governi nazionali di adottare le misure necessarie, ispirandosi al presente quadro di riferimento, per garantire il riconoscimento, la formalizzazione e la professionalizzazione di questo settore fondamentale per l'economia europea.

Il lavoro domestico è lavoro in piena regola. È ora di difendere la dignità e i diritti di milioni di lavoratori che operano nell'ombra dietro le porte delle nostre case, svolgendo un ruolo essenziale nella società.

È ora di aprire quelle porte e prenderci cura del riconoscimento, della protezione e della parità di trattamento di coloro che si prendono cura di noi.



EFFAT

Avenue Louise 130a

1050 Bruxelles

T: +32 2 218 77 30

F: +32 2 218 30 18

effat@effat.org

 @EFFAT

 [effat_org](https://www.instagram.com/effat_org)

 EFFATPress

 @effat.org

effat.org

La presente pubblicazione è stata realizzata
con il sostegno del Centro di Competenza della
Friedrich-Ebert-Stiftung sul Futuro del Lavoro.