

Rapporto 2025



familynetwork
Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico



family network

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

RAPPORTO 2025



EUROPEAN FEDERATION
FOR FAMILY EMPLOYMENT
AND HOME CARE

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro

Consiglio Nazionale dell'Ordine



Il presente Rapporto è stato realizzato per conto di Assindatcolf da: Censis - Centro studi investimenti sociali, European Federation for Family Employment & Home Care (Effe), Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Centro Studi e Ricerche Idos. Il gruppo di lavoro è stato coordinato da: Andrea Zini per Assindatcolf, con il contributo di Alessandro Lupi (vice presidente), Teresa Benvenuto (segretario nazionale), Paola Mandarini (responsabile ufficio locale Roma), Caterina Danese (ufficio stampa e comunicazione), Roberta Calabò (relazioni istituzionali). Da Andrea Toma per il Censis, con il contributo di Gabriella Addonisio (rilevazioni ed elaborazioni statistiche), Vittoria Coletta (analisi statistiche), Fulvia Santini (analisi interpretativa e reportistica), Monia Conti Nibali (ufficio stampa e comunicazione), Jessica Lucia Grandola (editing e grafica); Aude Boisseuil per Effe; Ester Dini per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro; Luca Di Sciuillo per Idos; Stefano Rossi e Emiliano Soncini per Gestisci la tua Colf; Francesco Pierobon per Webcolf; Lidia Borzì e Simone Bellezza per Acli in Famiglia.

Assindatcolf
Via Principessa Clotilde, 2 - 00196 Roma
Tel. 0632650952 - Fax 0632650503
nazionale@assindatcolf.it - www.assindatcolf.it

Fondazione Censis
Piazza di Novella, 2 - 00199 Roma
Tel. 06860911 - Fax 0686211367
censis@censis.it - www.censis.it

con il Patrocinio di



**Organizzazione
Internazionale
del Lavoro**

Ufficio per l'Italia e San Marino

Indice

Introduzione

pag. 7

Sezione I - a cura del Censis

11

La fatica delle famiglie: una difficile articolazione della domanda di cura

Introduzione

13

1. Una lettura a livello regionale del lavoro domestico in Italia

15

2. La solitudine e i suoi rimedi

24

3. Chi si prende cura della casa?

31

4. Il ruolo delle famiglie nella cura dei più fragili

39

Considerazioni di sintesi

55

Sezione II - a cura di Effe

61

Lavorare senza essere riconosciuti: la realtà dell'assistenza domestica e domiciliare non dichiarata nell'Ue

Introduzione

63

1. Mancato riconoscimento socio-economico dei PHS
e assenza di una definizione giuridica

66

2. Il lavoro di cura non dichiarato: lo stato dell'arte

91

Conclusione

99

Allegato - Soluzioni sostenibili per incoraggiare i datori
di lavoro dei PHS a dichiarare i propri lavoratori:
esempi nazionali recenti

102

Sezione III - a cura di Idos
Stima del fabbisogno aggiuntivo di manodopera nel comparto domestico in Italia per il triennio 2026-2028

113

Introduzione	115
1. L'invecchiamento della popolazione italiana	120
2. La metodologia di stima	123
3. Popolazione ultra65enne non autosufficiente che riceverà assistenza a pagamento	125
4. Integrazione con i dati Inps su colf e badanti	128
5. Stima della manodopera nel settore dell'assistenza alla persona (badanti)	130
6. Stima del fabbisogno di manodopera nel comparto della collaborazione domestica (colf)	132
7. Il fabbisogno aggiuntivo di manodopera, complessivo e medio annuo, del triennio 2026-2028	135
Conclusioni. Fattori di complessità e ragioni di possibile incremento della stima	138
Riferimenti bibliografici	142

Sezione IV - a cura della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro 145
Il lavoro domestico: tendenze, valutazioni e prospettive

Introduzione	147
1. I contratti di lavoro domestico	150
2. L'indagine sui collaboratori domestici	169

Sezione V - a cura di Assindatcolf
Quale futuro stiamo immaginando per il lavoro domestico

183

Introduzione	185
1. Lo scenario europeo: i lavori del Parlamento, della Commissione e del Consiglio dell'Ue	187
2. Lo scenario Italiano: cosa fa il Governo, cosa fa il Parlamento	195
3. I dati della nostra rete	206
4. Lavoro domestico e politiche attive	209

I numeri del lavoro domestico	219
A. La popolazione e le famiglie italiane	222
B. I lavoratori e i datori di lavoro domestico	230
C. La casa e le spese per la casa sostenute dalle famiglie italiane	240
D. Focus regionale su popolazione e lavoro domestico	244

Introduzione

Con il 2025 si rafforza la consapevolezza del ruolo strategico del lavoro domestico in Italia, un punto di incontro tra l'invecchiamento della popolazione, i bisogni di cura delle famiglie e l'evoluzione del mercato del lavoro. La complessità di una domanda di assistenza in famiglia che riflette tutti gli aspetti critici di una popolazione che invecchia o che versa in condizioni di non autosufficienza, la persistenza del lavoro irregolare che espone lavoratori e famiglie a condizioni di incertezza e di instabilità dei rapporti di lavoro, l'inadeguatezza di un'offerta di lavoro domestico che si accompagna a una gestione dei flussi di lavoratori stranieri disallineata rispetto alle attese delle famiglie, le prospettive di evoluzione e i rischi di involuzione di un settore dell'occupazione tanto necessario quanto distante dall'attenzione del legislatore sono tutti temi che il "Family (Net)Work – Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico" ha affrontato nel corso dell'anno con analisi, indagini e confronti europei e i cui esiti sono stati raccolti in questo Rapporto 2025.

Nel primo paper "La fatica delle famiglie: una difficile articolazione della domanda di cura", a cura del Censis e presentato a febbraio, sono state analizzate le implicazioni dell'invecchiamento della popolazione, la diffusione di condizioni di solitudine da parte di una quota importante della popolazione con un'età avanzata e le conseguenze sulla salute e sulla vita dei caregiver che generano i bisogni di assistenza da parte di familiari non autosufficienti.

Dalle analisi del Censis emerge che, da un lato, sono 8,8 milioni le persone che vivono da sole in Italia, di cui il 55,2% ha più di sessant'anni e che ogni 100 persone sole con almeno 60 anni ci sono oggi in Italia solo otto badanti. Dall'altro lato, all'interno del Panel Family (Net)Work il 64,3% di chi ha in famiglia una persona non autosufficiente è il caregiver principale, se non l'unico, che cura questa persona. Di questi, l'89,2% afferma che l'impegno nei confronti del familiare limita il tempo disponibile per il lavoro e per altre attività personali (il 93,4% nel caso di donne) e che lo stress psicologico condiziona fortemente l'attività di cura (88,3%).

Nel secondo paper "Lavorare senza essere riconosciuti: la realtà dell'assistenza domestica e domiciliare non dichiarata nell'Ue", curato da EFFE – ci si è soffermati sul costo sociale che deriva da un mancato impegno nel contrastare il lavoro irregolare nell'ambito dell'assistenza alle famiglie

Le stime ufficiali per i paesi membri dell’Unione Europea, riportate da EFFE, indicano che, per il settore dei servizi alla persona e alle famiglie, il numero di lavoratori regolari risulta compreso tra 6 e 8,8 milioni e che il numero reale potrebbe essere molto più alto, compreso tra 12,8 e 18 milioni; ciò comporterebbe che circa il 50% della forza lavoro complessiva opera in nero.

Su questo aspetto EFFE ha creato un simulatore, “Dom&Care Value”, che valuta il ritorno economico di misure come sussidi pubblici e crediti d’imposta applicate al lavoro domestico a supporto di persone non autosufficienti. In Italia, ad esempio, un euro di risorse pubbliche investito in sussidi per l’assistenza svolta da collaboratori esterni alla famiglia, con contratto regolare, produce 1,14 euro di ritorni diretti e indiretti: un risultato che rende ampiamente sostenibile l’adozione di questo tipo di misure.

La “Stima del fabbisogno aggiuntivo di manodopera nel comparto domestico in Italia per il triennio 2026-2028” è il contenuto del terzo rapporto presentato quest’anno ed elaborato dal Centro Studi e Ricerche Idos. Nel testo viene indicato che per il triennio 2026-2028 la domanda di lavoro domestico straniero dovrebbe contare su circa 86 mila unità in più rispetto al 2025, intorno alle 19 mila unità all’anno, di cui 14.500 provenienti da paesi non comunitari. Quest’ultimo dato costituisce il punto di riferimento per il Decreto Flussi in via di applicazione per i prossimi anni, ed è anche un dato che riflette il bisogno di assistenza crescente che le famiglie, e con loro i familiari in condizioni di necessità, dichiarano, insieme alla richiesta di una maggiore semplificazione delle procedure di assunzione riservate ai lavoratori domestici non comunitari.

L’evoluzione più recente del settore e le opinioni dei lavoratori domestici sul proprio impiego sono stati, infine, l’oggetto del paper “Il lavoro domestico: tendenze, valutazioni e prospettive” redatto dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

Attraverso un’elaborazione specifica dei dati Inps, lo studio ha messo in evidenza alcuni fenomeni che stanno interessando il settore e, in particolare: la contrazione del numero di lavoratori domestici, scesi nel 2024 a 817 mila, con una riduzione di 23 mila rispetto al 2023, la riduzione parallela del numero dei contratti i quali, a fronte di un andamento tendenzialmente crescente fino al 2019, registrano una continua diminuzione negli ultimi anni.

Queste tendenze possono essere ricondotte a una pluralità di cause, tra cui le criticità legate al reclutamento e alla sostituzione di personale, le difficoltà economiche che le famiglie incontrano nel far fronte al costo dei servizi, in particolare di assistenza; non ultimo la ripresa dei fenomeni di irregolarità, in un contesto dove da sempre il peso del lavoro irregolare condiziona qualità e prospettive di evoluzione dei rapporti di lavoro.

Nella *survey* dedicata ai lavoratori domestici emergono, inoltre, alcuni elementi di riflessione che riguardano la quotidianità delle persone e che hanno effetti sul lavoro e sulle relazioni che mantengono con le famiglie presso cui lavorano.

In primo luogo, il rafforzamento delle badanti in termini di ruolo e condizioni occupazionali collegato a un rapporto di lavoro esclusivo (il 75% lavora per una sola famiglia, nel 45,2% da convivente), che implica un impegno lavorativo rilevante (il 44,1% più di 40 ore settimanali) e da cui discende un alto livello di soddisfazione per il lavoro che svolgono (47,6% è molto soddisfatto), grazie al rapporto che si istaura con l'assistito e la sua famiglia.

In secondo luogo, la condizione delle colf e degli altri collaboratori che appare più frammentata: sebbene abbiano un'anzianità professionale elevata (il 34,6% lavora da più di 20 anni), la maggioranza (57,2%) lavora per più famiglie con un orario che oscilla in media attorno alle 15-30 ore settimanali. Se si esclude il rapporto con il proprio datore di lavoro, unico vero elemento di soddisfazione, le valutazioni della propria condizione non sono particolarmente positive: solo il 27,5% si dichiara molto soddisfatto del lavoro che svolge e il 15,2% considera positivamente le proprie condizioni contrattuali.

A chiusura delle analisi e delle indagini svolte dal Family (Net) Work, come ultimo contributo dell'anno, è stato inserito nel Rapporto 2025 un approfondimento elaborato da Assindatcolf che prende le mosse da una novità che il Network ha voluto sviluppare a partire da questi mesi e con l'intenzione di offrire anche in futuro e periodicamente dati e informazioni inediti sul lavoro domestico.

È stato, infatti, messo a punto di un database che raccoglie i contratti degli associati di Assindatcolf, Gestisci la tua Colf, Webcolf e Acli in Famiglia, sviluppando un volume di informazioni che provengono da oltre 220 mila contratti regolari comunicati all'Inps.

Alla dimensione strettamente contrattuale (durata, livelli di contrat-

to, orario di lavoro, cittadinanza del lavoratore, attivazioni, cessazioni) si accompagna la dimensione retributiva, che rappresenta in maniera reale la struttura delle buste paga e dunque le componenti di costo che sono sostenute dalle famiglie (contributi, indennità, ferie, ecc.) per assicurarsi le prestazioni di un lavoratore domestico.

In questa prima pubblicazione dei dati del database (alla quale seguirà a inizio 2026 un prodotto di elaborazione più compiuto e che sarà oggetto del primo paper del Family (Net)Work a cura del Censis) emergono alcuni elementi interessanti e che riguardano l'estrazione a fine 2024.

Su 222 mila contratti analizzati, 88 mila 500 sono stati avviati nel 2024, mentre 133 mila 600 risultano avviati prima del 2024. A fine 2024, circa il 60% dei contratti è risultato attivo e uno su quattro presenta una durata di oltre sei anni.

Altro dato interessante proviene dalla distribuzione dei contratti per livello. Sul totale, il 52% riguarda contratti di livello CS (badanti senza una formazione specifica per l'assistenza) e il 28,5% contratti di livello B (genericamente colf). Sommati, questi due livelli rappresentano oltre l'80% dei contratti analizzati nel database.

Accanto a ciò le riflessioni contenute nel paper di Assindatcolf fanno il punto sul percorso normativo che regola il lavoro domestico in Italia e sulle novità emerse in questi ultimi mesi, e in particolare:

Dalle analisi contenute nei paper e riprese in questo Rapporto 2025 emerge come l'impegno messo in campo dal Family (Net) Work attraverso i suoi partner non si fermi a una sorta di "monitoraggio" del lavoro domestico; la molteplicità delle prospettive di indagine e l'utilizzo di metodologie di analisi complementari puntano a dare una rappresentazione d'insieme della realtà del settore, sebbene si tratti di una realtà complessa e condizionata da fattori normativi, sociali, economici e, in ultima istanza, anche politici.

L'auspicio del Family (Net) Work è che questo Rapporto possa facilitare nei prossimi mesi l'adozione di strumenti, non solo normativi, che vadano incontro alle esigenze attuali e future delle famiglie, le quali costituiscono l'interlocutore privilegiato per le attività del Network.

Sezione I

La fatica delle famiglie: una difficile articolazione della domanda di cura

a cura del Censis,
Centro Studi Investimenti Sociali

Introduzione

Il percorso di analisi intrapreso dal Family (Net) Work per il 2025 si fonda sulla constatazione che, in una società in cui il tessuto relazionale appare sempre più disgregato e le reti di supporto si fanno meno evidenti, la domanda di cura nei confronti delle persone e delle famiglie si configura in maniera sempre più articolata e complessa. L'invecchiamento progressivo della popolazione, l'incremento dei nuclei familiari composti da individui soli e la trasformazione dei modelli tradizionali di convivenza impongono una riflessione approfondita circa le modalità – e la fatica – con cui i singoli e le famiglie affrontano quotidianamente le sfide legate alla gestione della casa e alla cura dei propri cari.

Le difficoltà si manifestano su molteplici livelli. Da un lato, gli individui che vivono in solitudine si vedono costretti a ripensare le proprie strategie di sostegno, affidandosi a reti informali tra vicini, sperimentando nuove forme di coabitazione o avvalendosi di servizi esterni.

Parallelamente, il comparto del lavoro domestico e della cura subisce delle importanti trasformazioni: i lavoratori impiegati in questo settore, essendo anch'essi soggetti all'invecchiamento, rappresentano una risorsa di inestimabile valore, ma esposta a un rischio di rarefazione che potrà diventare un fattore critico per le famiglie.

Persiste, inoltre, una netta disparità nella ripartizione delle mansioni domestiche, che grava maggiormente sulle donne, accentuando le disegualanze di genere e richiamando l'attenzione su dinamiche sociali storicamente radicate, ma ancora oggi insufficientemente affrontate.

Ulteriore complessità si riscontra nell'assistenza diretta a bambini e anziani, una responsabilità che spesso ricade sui caregiver, i quali si trovano a dover colmare il divario tra esigenze crescenti e risorse individuali e psicologiche limitate.

Il presente Paper, intitolato "La fatica delle famiglie: una difficile articolazione della domanda di cura", si propone di esplorare in modo sistematico e approfondito tali dinamiche, ponendo particolare attenzione all'esperienza delle persone sole e ai relativi bisogni, per poi analizzare le soluzioni adottate a livello familiare e comunitario. Attraverso un esame critico dei modelli di sostegno nella gestione domestica, dell'evoluzione del lavoro dei caregiver e dell'impatto delle trasformazioni demografiche, la ricerca mira a delineare un quadro complessivo delle sfide e delle risposte che caratteriz-

zano l'attuale realtà sociale, evidenziando come la cura e il sostegno siano oggi il risultato di un complesso intreccio di relazioni e pratiche condivise.

Le analisi sui fenomeni legati al lavoro di cura sono precedute dalla ricostruzione del quadro regionale del lavoro domestico, visto attraverso la distribuzione dell'offerta di figure professionali, la potenziale domanda che si cela dietro la diffusione di persone sole in Italia e nelle singole regioni, le inevitabili conseguenze che potranno originare da una struttura per età dei lavoratori domestici già oggi sbilanciata verso le classi più anziane.

1. Una lettura a livello regionale del lavoro domestico in Italia

Nell'osservare l'andamento del lavoro domestico in questi anni, la prospettiva di analisi basata sulle regioni offre alcune chiavi di lettura per comprendere meglio le dinamiche attuali e future, anche a livello territoriale, di questo importante settore dell'economia e della società.

E partendo proprio dai dati Inps relativi al periodo 2014-2023, si osserva una rapida caduta dei valori complessivi negli ultimi anni, dopo un deciso aumento a partire dal 2020, anni della pandemia.

I datori di lavoro – pari a 919.576 - si riducono di circa 100 mila unità fra il 2020 e il 2023; parallelamente il totale dei lavoratori domestici – 833.874 nel 2023, di cui 413.697 badanti e 420.177 colf e altre figure del lavoro domestico - diminuisce di poco meno di 117 mila unità, di cui 36 mila imputabili all'andamento delle badanti fra il 2020 e il 2023 e il resto, pari a circa 81 mila lavoratori, imputabile alle colf e alle altre figure che Inps raccoglie in questo aggregato (**tab.1**).

Tab. 1 – Numeri in declino? L'andamento dei datori di lavoro domestico e dei lavoratori in Italia (1). 2014-2023 (v.a.)

Datori di lavoro domestico (2)	Totale lavoratori domestici	Badante	Colf e altre figure
2014	921.903	375.749	546.154
2015	905.739	386.507	519.232
2016	882.301	388.020	494.281
2017	877.939	401.286	476.653
2018	870.324	408.860	461.464
2019	921.949	860.818	413.843
2020	1.024.274	950.565	449.354
2021	1.051.785	973.629	456.564
2022	988.529	902.201	432.677
2023	919.576	833.874	413.697

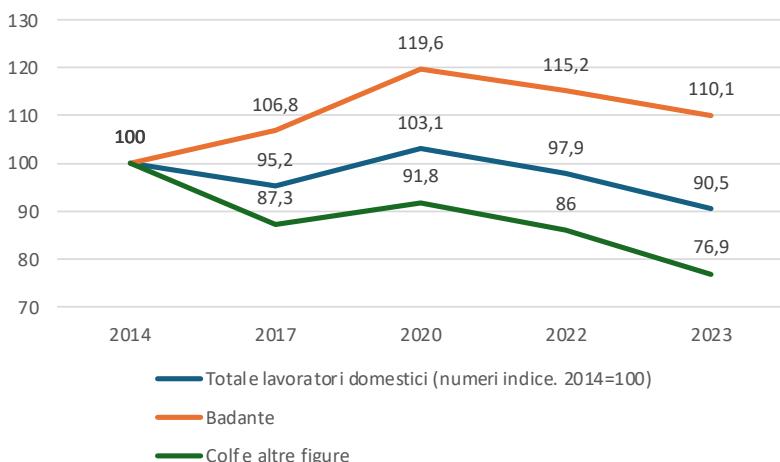
(1) Lavoratori domestici che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno; in "colf e altre figure" sono inclusi i lavoratori domestici per i quali non è indicata la tipologia di rapporto
(2) I dati del 2023 sono provvisori

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Per quanto riguarda i lavoratori, nel complesso e nei due segmenti in cui sono stati disaggregati, nell'arco di 10 anni solo le badanti mantengono una presenza superiore a quella registrata nel 2014, mentre le colf e le altre figure conoscono un ridimensionamento di 23 punti, un dato questo che condiziona il risultato del totale dei lavoratori: quasi dieci punti in meno in dieci anni (**fig. 1**).

Un'offerta, ma anche una domanda di lavoro entrambe decrescenti, dopo il picco del 2020, suggeriscono l'ipotesi di una progressiva fuoriuscita dalla regolarità che segue il graduale ritorno alla "normalità", fatta di un'estesa presenza di lavoro irregolare, dopo l'eccezionalità della pandemia.

Fig. 1 – Un'offerta decrescente? Andamento del lavoro domestico in Italia. 2014-2023
(numeri indice, 2014=100)



Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Spostando l'analisi sul livello regionale, la diffusione del lavoro domestico segnala alcune particolarità di rilievo. In termini assoluti, sono la Lombardia e il Lazio a rappresentare le regioni con il più alto numero di lavoratori nel complesso, mentre, se si guarda al dato sulle badanti, Emilia-Romagna e Toscana (con più di 40 mila badanti) precedono il Lazio che si ferma al livello di 37 mila (**tab. 2**). Anche per quanto riguarda le colf e le altre figure, accanto alla Lombardia (92.980) e al Lazio (80.314) si inserisce il Piemonte con 32.082 colf, precedendo la Toscana (30.891) e il Veneto (27.726).

Tab. 2 – La diffusione del lavoro domestico su base regionale. 2014-2023 (*) (v.a., var. %)

Regioni	Totale lavoratori domestici		Badanti		Colf e altre figure	
	V.a. 2023	Var. % 2014- 2023	V.a. 2023	Var. % 2014- 2023	V.a. 2023	Var. % 2014- 2023
Piemonte	63.480	-14,8	31.397	-4,4	32.083	-23,0
Valle d'Aosta	1.687	-12,6	1.151	-11,7	536	-14,5
Liguria	28.711	-6,4	16.174	10,4	12.537	-21,8
Lombardia	162.227	-4,0	69.247	23,7	92.980	-17,7
Trentino-Alto Adige	11.394	-4,7	8.199	11,6	3.195	-30,7
Veneto	63.641	-9,4	35.915	10,5	27.726	-26,5
Friuli-Venezia Giulia	19.735	21,8	15.090	46,3	4.645	-21,1
Emilia-Romagna	71.496	-14,8	44.477	0,7	27.019	-32,1
Toscana	73.709	-4,6	42.818	9,8	30.891	-19,3
Umbria	17.120	-13,8	9.253	6,5	7.867	-29,6
Marche	21.949	-15,4	13.770	9,2	8.179	-38,7
Lazio	117.500	-15,6	37.186	7,6	80.314	-23,2
Abruzzo	12.827	-5,8	7.147	3,6	5.680	-15,5
Molise	1.836	-14,8	981	-4,5	855	-24,1
Campania	44.850	-21,5	16.818	0,6	28.032	-30,6
Puglia	27.508	-1,7	12.808	11,8	14.700	-11,0
Basilicata	3.199	-11,0	1.463	-18,2	1.736	-3,8
Calabria	11.350	-23,4	5.326	-2,1	6.024	-35,8
Sicilia	32.743	-10,7	11.355	13,5	21.388	-19,8
Sardegna	46.912	3,5	33.122	16,3	13.790	-18,2
Totali	833.874	-9,5	413.697	10,1	420.177	-23,1

(*) Lavoratori domestici che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno; in "colf e altre figure" sono inclusi i lavoratori domestici per i quali non è indicata la tipologia di rapporto

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps e Istat

Nel confronto fra il 2014 e il 2023 colpisce la persistenza di variazioni negative in tutte le regioni, ad eccezione del Friuli-Venezia Giulia e della Sardegna, che vedono crescere il numero dei lavoratori, rispettivamente, del 21,8% e del 3,5%. Le riduzioni più decise si osservano in Calabria (-23,4%) e in Campania (-21,5%); quest'ultima registra anche la seconda variazione negativa più evidente per quanto riguarda le colf e le altre figure di lavoro domestico, poiché nelle Marche si osserva una riduzione del 38,7%.

Alcune considerazioni rilevanti emergono dai dati dei lavoratori domestici in rapporto alla popolazione, nazionale e regionale.

Su tutte può essere richiamata l'incidenza del lavoro domestico in Sardegna, dove sono presenti 30 lavoratori domestici per ogni 1.000 abitanti, mentre il dato nazionale si ferma a sette badanti per 1.000 abitanti (**tab. 3**).

Più distanti le regioni centrali, le quali, con l'eccezione delle Marche, si attestano sopra la media nazionale con valori che si aggirano intorno a 20. Ampia, in genere, la differenza fra regioni centrosettentrionali e regioni meridionali: queste ultime presentano i valori più bassi soprattutto in Molise, Basilicata e Calabria (sei lavoratori per 1.000 abitanti).

Tab. 3 - Lavoratori domestici (*) per 1.000 abitanti, per regione, 2023 (v.a. per 1000 abitanti)

Regioni	Per 1.000 abitanti		
	Totale lavoratori domestici	Badanti	Colf e altre figure
Piemonte	14,9	7,4	7,5
Valle d'Aosta	13,7	9,4	4,4
Liguria	19,0	10,7	8,3
Lombardia	16,2	6,9	9,3
Trentino-Alto Adige	10,5	7,6	3,0
Veneto	13,1	7,4	5,7
Friuli-Venezia Giulia	16,5	12,6	3,9
Emilia-Romagna	16,1	10,0	6,1
Toscana	20,1	11,7	8,4
Umbria	20,1	10,8	9,2
Marche	14,8	9,3	5,5
Lazio	20,6	6,5	14,1
Abruzzo	10,1	5,6	4,5
Molise	6,3	3,4	3,0
Campania	8,0	3,0	5,0
Puglia	7,1	3,3	3,8
Basilicata	6,0	2,7	3,3
Calabria	6,2	2,9	3,3
Sicilia	6,8	2,4	4,5
Sardegna	29,9	21,1	8,8
Totale	14,1	7,0	7,1

(*) Lavoratori domestici che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno; in "colf e altre figure" sono inclusi i lavoratori domestici per i quali non è indicata la tipologia di rapporto

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps e Istat

Il ragionamento sull’evoluzione della domanda e dell’offerta di lavoro domestico acquista un certo rilievo se si analizza la situazione alla luce delle persone sole e della diffusione del fenomeno nei diversi territori italiani. La deriva demografica ha prodotto oggi un bacino di quasi cinque milioni di persone sole con un’età uguale o superiore ai 60 anni, circa il 55% sul totale delle persone sole in Italia, che raggiunge gli 8,8 milioni di unità (**tab. 4**).

Se si scelgono letture di confronto relativo, si ricava che sono 34 le persone sole ogni 100 famiglie e che questo dato sale a 39 in Piemonte, a 41 in Valle d’Aosta, a 43 in Liguria. L’incidenza di persone sole anziane sulla popolazione più avanti nell’età raggiunge il 60,5% in Umbria, il 59,7% in Sicilia, il 59,4% in Liguria.

Tab. 4 – Persone sole di almeno 60 anni e presenza di badanti a livello regionale (*) (v.a. in migliaia, v.a. per 100 famiglie e per 100 persone sole)

Regioni	Persone sole			Badanti		
	v.a. in migliaia		Persone sole per 100 famiglie	Persone sole di 60 anni e più per 100 persone sole	v.a.	Per 100 persone sole di 60 anni e più
	Totale	di 60 anni e più				
Piemonte	770	443	38,9	57,6	31.397	7,1
Valle d'Aosta	24	13	41,2	55,5	1.151	8,9
Liguria	318	189	42,9	59,4	16.174	8,6
Lombardia	1.500	796	34,0	53,1	69.247	8,7
Trentino-Alto Adige	175	91	37,2	51,8	8.199	9,0
Veneto	653	363	31,6	55,5	35.915	9,9
Friuli-Venezia Giulia	210	119	37,7	56,4	15.090	12,7
Emilia-Romagna	720	375	36,0	52,1	44.477	11,9
Toscana	564	318	34,4	56,4	42.818	13,5
Umbria	129	78	34,5	60,5	9.253	11,9
Marche	193	103	31,0	53,3	13.770	13,4
Lazio	1.000	529	38,7	52,9	37.186	7,0
Abruzzo	180	98	33,1	54,4	7.147	7,3
Molise	45	26	35,2	56,5	981	3,8
Campania	612	336	28,3	54,9	16.818	5,0
Puglia	484	275	30,0	56,9	12.808	4,7
Basilicata	80	43	34,3	53,9	1.463	3,4
Calabria	267	157	33,8	58,7	5.326	3,4
Sicilia	664	397	32,7	59,7	11.355	2,9
Sardegna	258	135	35,6	52,2	33.122	24,5
Totale	8.847	4.883	34,4	55,2	413.697	8,5

(*) Media biennale, 2022-2023

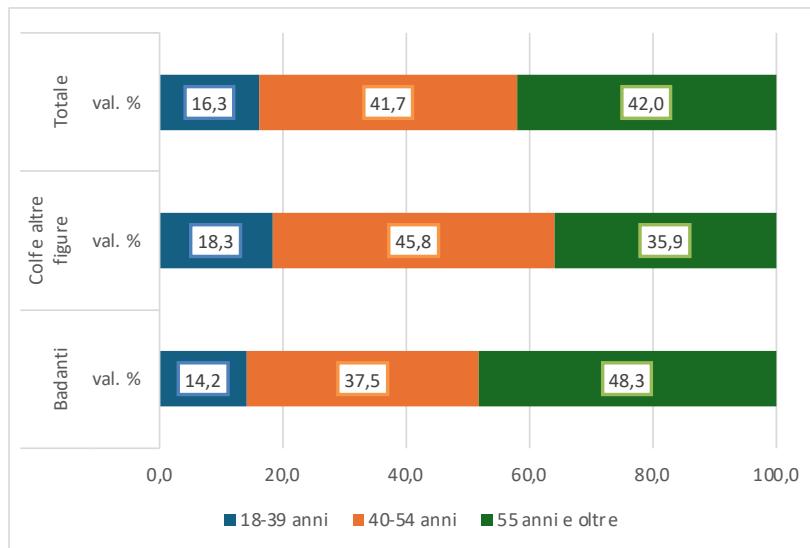
Fonte: elaborazione Censis su dati Inps e Istat

Provando a individuare un indicatore di offerta potenziale di lavoro di assistenza a livello nazionale e regionale, attraverso il rapporto fra il numero delle badanti e il numero delle persone sole con almeno 60 anni, il confronto riporta un valore nazionale pari a 8,5 badanti per 100 persone sole con 60 anni o più. A livello regionale acquista ancora evidenza il dato della regione Sardegna con un indicatore che supera il livello di 24 badanti per 100 persone sole sessantenni e più. Valori più elevati della media nazionale si riscontrano soprattutto nelle regioni centrali (ad esclusione del Lazio) e del Nord Est (Friuli-Venezia Giulia e Emilia-Romagna).

A fronte di un sottodimensionamento attuale del potenziale di offerta di assistenza agli anziani – ancora più critico in prospettiva, se si pensa all’inevitabile aggravamento delle conseguenze legate al fenomeno dell’invecchiamento – occorre anche considerare che per completare il ragionamento sull’evoluzione della domanda e dell’offerta di lavoro domestico si deve ricordare che anche i lavoratori domestici stanno coprendo le classi d’età più avanzata.

Il 42% dei lavoratori ha oggi almeno 55 anni, una percentuale che sale al 48,3% fra le badanti (**fig. 2**). Piuttosto contenuta è, inoltre, la quota dei lavoratori più giovani: è pari al 16,3% sul totale dei lavoratori, sale al 18,3% nel caso delle colf e di altre figure di lavoro domestico, ma per ciò che riguarda le badanti il valore percentuale si ferma al 14,2%. Sono dati che non consentono affatto di assicurare un adeguato turn over nei prossimi anni.

Fig. 2 – L'invecchiamento riguarda anche il lavoro domestico. Distribuzione del lavoro domestico per classi d'età (*) (v.a. e val. %)



(*) Lavoratori domestici che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno; in "colf e altre figure" sono inclusi i lavoratori domestici per i quali non è indicata la tipologia di rapporto

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

2. La solitudine e i suoi rimedi

Nel contesto attuale, in cui l'autonomia individuale viene spesso celebrata, vivere da soli assume una dimensione ben più complessa del semplice atto di abitare per conto proprio. Non implica necessariamente una condizione di disagio, ma comporta una serie di difficoltà che possono accentuarsi invecchiando. Si tratta sì, di scegliere l'indipendenza, ma anche di confrontarsi quotidianamente con sfide che spaziano dalla gestione delle emergenze all'organizzazione della vita domestica, senza dimenticare il delicato equilibrio tra isolamento e relazioni.

Con l'avanzare dell'età, questo percorso diventa ancor più articolato: l'abilità di affrontare imprevisti, l'adeguata gestione delle attività quotidiane e il mantenimento di una rete sociale di supporto rappresentano aspetti che si evolvono e si intrecciano in maniera dinamica. Diventa quindi necessaria una riflessione in cui le esigenze personali e le risposte pratiche devono essere costantemente adattate alle sfide di ogni fase della vita.

Anche quest'anno il Family (Net) Work ha realizzato un'indagine presso i datori di lavoro domestico assistiti da Assindatcolf e da WebColf per analizzare i nodi della domanda di cura delle famiglie. L'ultima indagine, che si è appena conclusa (febbraio 2025) e alla quale hanno partecipato più di 2300 famiglie, ha toccato i temi delle fatiche legate alla solitudine, alla cura della casa e dei propri cari, ma ha anche trattato i temi delle soluzioni di condivisione.

Tra le difficoltà che secondo gli intervistati vengono riscontrate da una persona che vive sola, l'impossibilità di ricevere assistenza immediata in caso di emergenza costituisce la preoccupazione prevalente (50,5%) e mostra una crescita significativa con l'aumentare dell'età: attestandosi al 41,6% delle persone sotto i 50 anni, raggiunge il 52,2% tra gli over 75 (**tab. 5**). La percezione del rischio legato a eventi imprevisti cresce in parallelo con l'aumento della fragilità fisica. La gestione delle attività domestiche, invece, rimane una problematica trasversale a tutte le fasce d'età (38,2%), pur registrando un incremento tra le persone più anziane (43,1%), che necessitano di maggiore sostegno.

Le difficoltà che derivano dalla solitudine e dalla mancanza di relazioni sociali di supporto vengono indicate dal 31,6% delle persone, con un picco sorprendente tra gli under 50. Infatti, è il 45,1% di chi ha fino a 50 anni a vederla come una problematica rilevante, percentuale che scende

al 22% tra gli over 75, evidenziando che sono soprattutto i *millennial* e la *gen z* a temere la solitudine nel vivere da soli rispetto alle generazioni più anziane.

Il 20,6% delle persone si preoccupa delle difficoltà legate alla gestione delle pratiche burocratiche digitalizzate. Invece, sul piano economico, accedere a servizi di assistenza privata viene percepita come ostacolo dal 20,6% delle persone, passando dal 23,8% dei più giovani al 14,4% di chi ha almeno 75 anni. Al contrario, la questione dell'accesso ai servizi sanitari e all'assistenza medica diventa più pressante con il passare degli anni: se riguarda solo il 7,9% dei più giovani, raggiunge il 18% tra gli over 75, evidenziando un bisogno crescente di cure e la possibile difficoltà nel fruirne in modo tempestivo ed efficace.

Tab. 5 – Principali difficoltà affrontate da una persona che vive sola, specialmente con l'avanzare dell'età, secondo gli italiani, per età (val. %)

	Fino a 50 anni	51-60 anni	61-75 anni	Oltre 75 anni	Totale
Impossibilità di ricevere assistenza in situazioni di emergenza (es. cadute, malori)	41,6	49,7	53,3	52,2	50,5
Gestione delle attività domestiche quotidiane (es. pulizie, spesa, pasti)	38,4	35,1	37,9	43,1	38,2
Solitudine e mancanza di relazioni sociali di supporto	45,1	37,8	27,7	22,0	31,6
Gestione di pratiche burocratiche che richiedono conoscenze digitali	32,7	35,9	28,1	30,0	31,2
Difficoltà economiche per ricorrere a servizi privati di assistenza	23,8	23,0	21,2	14,4	20,6
Accesso a servizi sanitari e assistenza medica	7,9	10,7	13,9	18,0	13,1

La somma delle percentuali di colonna potrebbe essere diversa da 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Quando si tratta di affrontare i bisogni quotidiani, le persone che vivono sole adottano strategie diverse, che variano a seconda dell'età e del livello di autonomia. Comunque, guardando al quadro generale, emerge chiaramente che il supporto di familiari e amici rappresenta la soluzione più diffusa, coinvolgendo il 43,9% degli intervistati (**tab. 6**). Il 39,6% delle persone afferma di gestire autonomamente la propria quotidianità, che può significare forte indipendenza, risorse ridotte o, forse, una mancata consapevolezza delle possibilità di supporto disponibili. Gli strumenti tecnologici, sebbene ancora poco utilizzati (15,3%), iniziano a ritagliarsi un ruolo, mentre il ricorso regolare ad assistenti domiciliari (assistenti inviate al domicilio da Asl o dai comuni) riguarda poco più di un decimo degli intervistati (10,8%). Infine, il supporto dei vicini di casa si mantiene su una percentuale modesta (8,6%), mentre le reti di solidarietà e le soluzioni abitative condivise restano fenomeni marginali (2% e 0,5%).

Nella fascia di età che comprende tutti coloro che hanno al massimo 74 anni, prevale un senso di autonomia, e nella maggior parte dei casi, dichiarano di non avere bisogno di aiuto esterno (48,3%). Quando invece necessitano di supporto, si affidano prevalentemente a familiari e amici (34,3%). L'uso di soluzioni tecnologiche per la gestione della vita quotidiana, come ad esempio app sul telefono o dispositivi di emergenza, si attesta al 18,1%. I più giovani sono anche meno inclini a ricorrere agli assistenti domiciliari (11,4%). Sono meno sfruttate le soluzioni legate ad una rete di supporto dei vicini di casa (8,7%), a reti di solidarietà o servizi pubblici o comunitari (1,9%) o all'affitto di stanze a persone giovani che possono contribuire con le faccende di casa o tenere compagnia (0,3%).

Senza sorprese, dopo i 75 anni il quadro cambia in modo significativo. La richiesta di supporto da familiari e amici raggiunge il 57,6%, mentre è il 27,5% che dichiara di non avere bisogno di aiuto, un dato che segna una netta inversione di tendenza rispetto alla fascia più giovane. Aumenta il ricorso agli assistenti domiciliari (12,2%), mentre diminuisce la tendenza a usare strumenti tecnologici (11,8%). Il supporto da parte dei vicini è fermo all'8,7% e rimane bassa la partecipazione a reti di solidarietà (2,2%). Infine, anche se affittare una stanza ad una persona giovane potrebbe essere di supporto per un anziano, sono pochi a scegliere questa soluzione per affrontare i bisogni quotidiani (0,4%).

Un dato che merita attenzione è quello relativo al 5,2% che dichia-

ra di non aver trovato soluzioni adeguate alle proprie esigenze. Indice dell'esistenza di un disallineamento tra la domanda di assistenza di alcuni singoli e l'offerta di servizi.

Rimane in dubbio se il futuro vedrà un cambiamento di paradigma, con l'evoluzione della tecnologia e l'affermazione di modelli di assistenza più flessibili e personalizzati. Per ora, la solitudine si affronta ancora, prima di tutto, grazie ai legami umani.

Tab. 6 – Soluzioni adottate dalle persone che vivono sole, oltre all'aiuto di lavoratori domestici, per affrontare i bisogni quotidiani, per età (val. %)

	Fino a 74 anni	75 anni e oltre	Totale (*)
Ricevo supporto da familiari o amici	34,3	57,6	43,9
Nessuna altra soluzione, non ne ho l'esigenza	48,3	27,5	39,6
Uso strumenti tecnologici per la gestione della vita quotidiana (es. app, dispositivi di emergenza)	18,1	11,8	15,3
Ricorro regolarmente ad assistenti domiciliari (assistenti inviate al domicilio da Asl o da comuni)	9,7	12,2	10,8
Ricevo supporto da vicini di casa	8,7	8,7	8,6
Non ho trovato soluzioni adeguate alle mie esigenze	5,0	5,2	5,2
Partecipo a reti di solidarietà o servizi pubblici/comunitari	1,9	2,2	2,0
Affitto una/delle stanze a persone giovani che mi danno anche aiuto in casa/compagnia	0,3	0,4	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0

(*) Il totale include le risposte delle persone che non hanno indicato l'età
La somma delle percentuali di colonna potrebbe essere diversa da 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

La domanda articolata di cura, sostegno e assistenza non riguarda solo le persone sole. Per questo, esistono diverse soluzioni per affrontare i bisogni di un nucleo familiare, alcune già evocate più tradizionali, come il supporto dei parenti e dei vicini, altre più innovative, come il co-housing e il co-living. Infatti, negli ultimi anni stanno emergendo nuove forme di abitare condiviso come possibili risposte ai bisogni delle persone sole e,

più generalmente, delle famiglie.

Il co-housing è un modello residenziale in cui nuclei familiari con esigenze simili vivono in case o appartamenti privati all'interno di complessi abitativi progettati per favorire la collaborazione, condividere servizi (come la badante) o spazi (come giardini, sale ricreative o aree per bambini). Il co-living, invece, prevede la condivisione di un'unica abitazione, in cui ciascuno dispone di una stanza privata ma utilizza in comune spazi come cucina, salotto o sala di lavoro.

Che siano modelli tradizionali o innovativi, si posizionano come possibili risposte non solo alle difficoltà economiche, ma anche alla solitudine intesa come isolamento nell'affrontare le fatiche quotidiane. Tuttavia, le percezioni su questi strumenti di condivisione sono sfaccettate e rivelano tante potenzialità quanto resistenze.

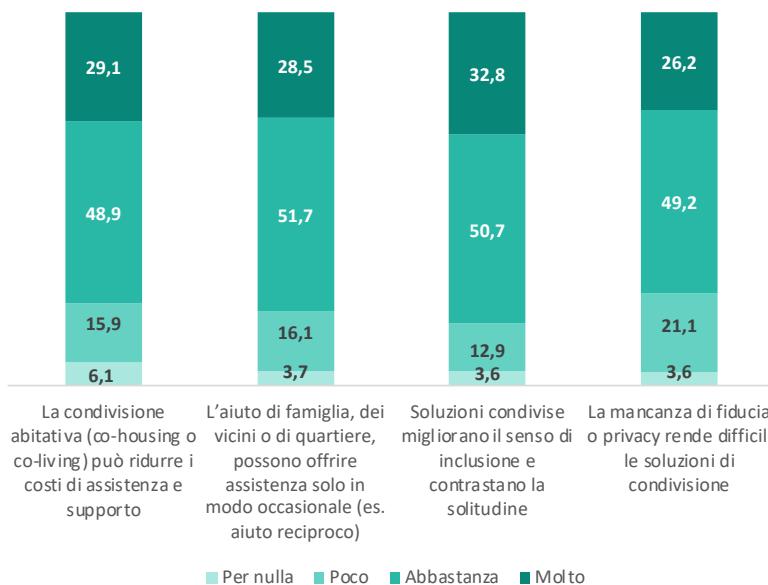
Il 78% delle persone ritiene che la condivisione abitativa possa ridurre i costi di assistenza e supporto, con il 29,1% che concorda “molto” e il 48,9% “abbastanza”, suggerendo una diffusa consapevolezza dell'agevolazione economica che tali soluzioni potrebbero offrire (**fig. 3**).

Parallelamente, il sostegno da parte della rete familiare, dei vicini o del quartiere viene considerato utile, ma solo occasionalmente: lo pensa l'80,2%, con il 28,5% molto d'accordo e il 51,7% abbastanza d'accordo. La fiducia nel supporto informale risulta quindi consistente ma parziale, apprezzato ma non ritenuto sufficiente per garantire una continuità nel tempo.

Le soluzioni condivise vengono viste in modo particolarmente positivo per il loro impatto sulla socialità, potendo contrastare la solitudine: il 32,8% le considera molto efficaci nel contrastare la solitudine e il 50,7% abbastanza efficaci, per un totale superiore all'83% di riscontri favorevoli. Si intuisce che esiste una domanda latente di connessione e inclusione, dove il vivere insieme è percepito come un modo per creare legami e ridurre l'isolamento.

Tuttavia, la fiducia e la privacy si rivelano ostacoli significativi: il 26,2% degli intervistati ritiene che rappresentino un problema molto rilevante, mentre il 49,2% li giudica un elemento di difficoltà abbastanza serio. Solo una minoranza minimizza l'impatto di queste preoccupazioni (21,1% “poco” e 3,6% “per nulla”). Si evidenzia quindi una contraddizione di fondo: se da un lato le soluzioni di condivisione vengono viste come un'opportunità, dall'altro la diffidenza verso la loro applicabilità concreta ne frena la diffusione.

Fig. 3 - Grado di accordo con affermazioni sulle soluzioni di condivisione e supporto comunitario come risposta ai bisogni delle famiglie (val. %)



Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Nonostante le opinioni favorevoli, la partecipazione a soluzioni abitative basate sulla condivisione rimane quindi un fenomeno limitato: solo l'1,8% degli intervistati dichiara di prenderne parte (**tab. 7**). Nello specifico, l'1,3% è coinvolto in reti di supporto tra famiglie o vicinato, sia in forma strutturata che informale, mentre appena lo 0,3% risiede in un complesso di co-housing e lo 0,2% sperimenta attualmente il co-living.

Tra coloro che non hanno aderito a queste soluzioni, il 35,9% preferisce affidarsi esclusivamente a servizi privati, come l'assunzione di un lavoratore domestico o l'accesso a prestazioni retribuite. Il 21,2% dichiara di non poterne usufruire a causa della scarsa o la non disponibilità nella propria area di residenza. Il 4,3% ha valutato il co-housing o il co-living ma non ha ancora intrapreso passi concreti per aderire a tali modelli abitativi. Tuttavia, il dato forse più significativo riguarda il 36,8% degli intervistati che dichiara di non conoscere affatto questo tipo di soluzioni.

I risultati evidenziano, in sostanza, una mancanza di informazione non poco rilevante sulle opportunità offerte dalle soluzioni abitative collaborative, che potrebbero invece rappresentare una risorsa concreta per rispondere a esigenze di assistenza e supporto reciproco di alcune famiglie. Un maggiore livello di consapevolezza porterebbe a favorire la diffusione di modelli capaci di integrare dimensione comunitaria e bisogni individuali.

Tab. 7 – Le soluzioni di condivisione ancora marginali: partecipazione e valutazione degli Italiani (val. %)

<i>Ha mai partecipato o valutato soluzioni basate sulla condivisione?</i>	<i>%</i>
Sì, partecipo a reti di supporto tra famiglie e vicinato, strutturato o informale	1,3
Sì, vivo in un complesso co-housing	0,3
Sì, attualmente sono in una situazione di co-living	0,2
No, preferisco affidarmi unicamente a soluzioni private (badanti, babysitter, servizi retribuiti)	35,9
No, non ci sono nella mia zona	21,2
No, ho valutato soluzioni come il co-living o il co-housing ma non ho aderito	4,3
Non conosco questo tipo di soluzioni	36,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

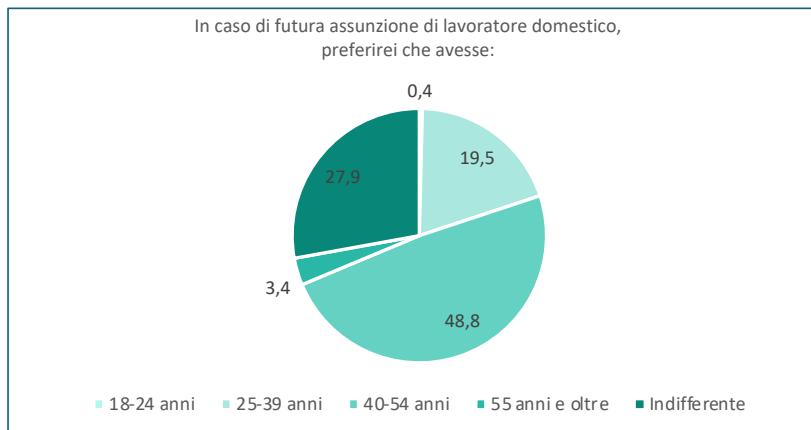
3. Chi si prende cura della casa?

La gestione della casa richiede tempo, impegno e organizzazione, ma il modo in cui viene affrontata varia a seconda delle risorse disponibili e delle dinamiche familiari. Oltre al contributo dei lavoratori domestici, spesso necessari per supportare le attività quotidiane, il tema della cura domestica si intreccia con due questioni centrali: l'invecchiamento di chi svolge questo lavoro e la distribuzione dei compiti all'interno delle famiglie.

L'età avanzata dei lavoratori domestici è sempre più percepita come un fattore che da un lato garantisce esperienza e affidabilità, dall'altro può rappresentare un limite in termini di resistenza fisica. Allo stesso tempo, la ripartizione delle faccende domestiche continua a seguire schemi di genere consolidati, con un carico che grava in misura maggiore sulle donne, nonostante i cambiamenti nelle dinamiche familiari.

Nella prospettiva di una futura assunzione di un lavoratore domestico, la fascia d'età compresa tra i 40 e i 54 anni risulta la più apprezzata, raccogliendo il favore del 48,8% degli intervistati (**fig. 4**). Questa scelta sembra riflettere la ricerca di un equilibrio tra esperienza e capacità operative. Anche i candidati dai 25 ai 39 anni godono di una considerazione significativa, con il 19,5% delle preferenze, anche in questo caso in virtù di una combinazione di dinamismo e competenze già acquisite.

Fig. 4 – Le preferenze delle famiglie riguardo l'età dei lavoratori domestici in caso di futura assunzione (val. %)



Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Decisamente minoritario l'interesse che si registra per i lavoratori tra i 25 e i 39 anni, scelti dal 3,4% del campione, come per i giovani tra i 18 e i 24 anni, che si attesta allo 0,4%, segnale di una possibile diffidenza nei confronti della loro esperienza professionale ancora insufficiente.

Infine, il 27,9% delle persone dichiara di non avere alcuna preferenza sull'età nella scelta del lavoratore domestico, ritenendolo un fattore poco determinante.

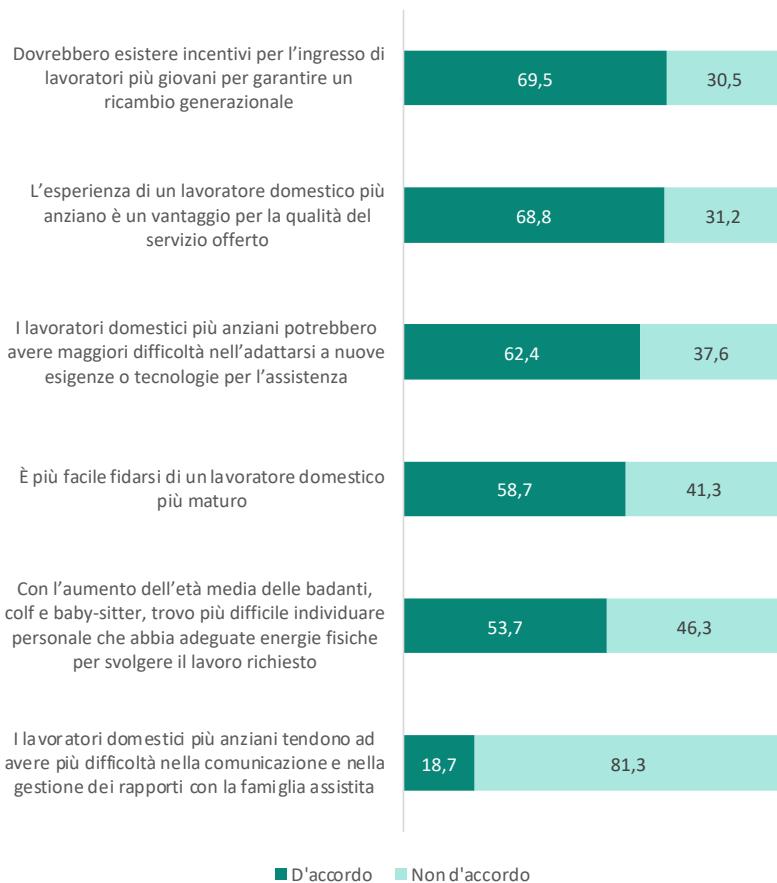
A prescindere dalla fascia d'età più richiesta dai datori di lavoro, l'invecchiamento della forza lavoro domestica emerge come un tema centrale nell'analisi del settore, con percezioni contrastanti che ne evidenziano sia i punti di forza sia le possibili criticità. Da un lato, si riconosce il valore dell'esperienza maturata nel tempo: il 68,8% degli intervistati considera un vantaggio l'anzianità del lavoratore domestico in termini di qualità del servizio offerto, mentre il 58,7% ritiene che la maturità anagrafica favorisca la costruzione di un rapporto di fiducia (**fig. 5**).

D'altro canto, il dato demografico solleva anche alcune preoccupazioni. Il 62,4% degli intervistati segnala che i lavoratori domestici più anziani potrebbero incontrare maggiori difficoltà nell'adattarsi a nuove esigenze o all'utilizzo di tecnologie per l'assistenza. Inoltre, il 53,7% delle persone percepisce come un ostacolo la diminuzione delle energie fisiche con l'avanzare dell'età, aspetto che rende più complessa la ricerca di personale in grado di rispondere efficacemente alle necessità della famiglia.

Nonostante queste considerazioni, l'età non sembra incidere in modo significativo sulla capacità di comunicare e di gestire le relazioni con la famiglia assistita: solo il 18,7% concorda sul fatto che i lavoratori domestici più anziani incontrino difficoltà in questo ambito, mentre la larga maggioranza (81,3%) non ritiene che l'età avanzata rappresenti un ostacolo.

Alla luce di queste osservazioni, appare chiara la necessità di un equilibrio tra continuità ed evoluzione: se da un lato l'esperienza è un fattore di qualità riconosciuto, dall'altro il 69,5% degli intervistati sottolinea l'importanza di incentivare l'ingresso di lavoratori più giovani, garantendo così un ricambio generazionale capace di rispondere in modo efficace alle esigenze emergenti del settore.

Fig. 5 – Grado di accordo su affermazioni riguardanti l'invecchiamento della categoria dei lavoratori domestici (val. %)



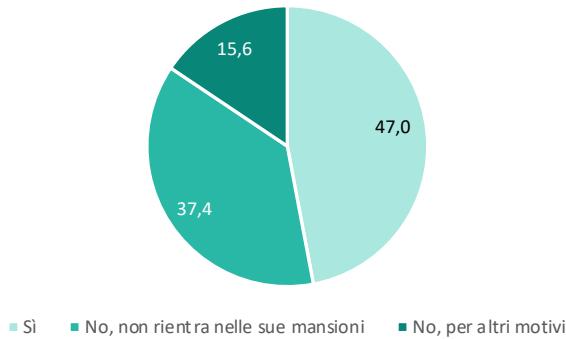
Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Accanto a queste considerazioni, emerge anche una riflessione sulla copertura effettiva delle loro mansioni rispetto alle necessità delle famiglie. Quasi la metà degli intervistati, il 47%, ritiene che le attività svolte siano sufficienti a garantire la gestione completa delle faccende domestiche, segnale di un'organizzazione lavorativa ritenuta adeguata nella maggior parte dei casi (**fig. 6**). Tuttavia, una quota significativa, pari al 37,4%, segnala che alcune necessità rimangono escluse perché non rientrano nelle mansioni previste dal contratto. Un ulteriore 15,6% indica che il lavoro domestico non è sufficiente per altre ragioni.

Complessivamente, si delinea una realtà in cui, sebbene il servizio offerto sia spesso considerato adeguato, in molte situazioni permangono margini di miglioramento per garantire una copertura più completa delle necessità domestiche.

Fig. 6 – Il lavoratore domestico indispensabile ma spesso non sufficiente (val. %)

Le attività svolte dal lavoratore domestico sono sufficienti a coprire tutte le faccende domestiche della sua abitazione?



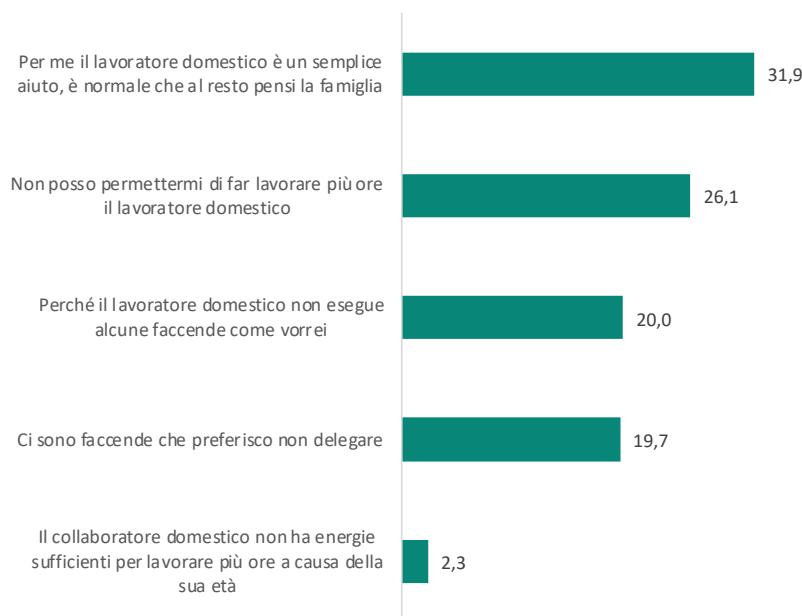
Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Approfondendo le ragioni per cui le attività svolte dal lavoratore domestico non coprono interamente le esigenze della famiglia, emergono diverse dinamiche che influenzano questa situazione. La motivazione più diffusa, indicata dal 31,9% degli intervistati, è la percezione del lavoratore domestico come un semplice supporto, con la conseguente accettazione che parte delle faccende rimanga a carico della famiglia (**fig. 7**). Prospettiva che implica una distribuzione delle responsabilità in cui una parte del carico rimane, in modo naturale e accettato, a carico della famiglia stessa.

Accanto a questa visione, esistono anche fattori di natura economica: il 26,1% degli intervistati segnala infatti l'impossibilità di sostenere un numero maggiore di ore lavorative, confermando come la possibilità di delegare sia spesso condizionata da disponibilità finanziarie non sempre adeguate. Parallelamente, il 20% degli intervistati segnala insoddisfazione rispetto alle modalità con cui alcune mansioni vengono svolte. Oltre a questi elementi, emerge anche una dimensione più soggettiva nella gestione della casa: il 19,7% dichiara di non delegare determinate attività.

Infine, solo il 2,3% attribuisce la mancata copertura delle esigenze domestiche a un problema legato all'età e alla ridotta energia del collaboratore, confermando che l'età, sebbene percepita come un possibile ostacolo in alcuni ambiti, non rappresenta un fattore critico nella gestione del numero di ore lavorate.

Fig. 7 – Ragioni per le quali il lavoratore domestico non svolge tutte le faccende di casa (val. %)



Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Le differenze di genere sono particolarmente evidenti nella gestione delle faccende residue, delineando un quadro in cui la ripartizione degli oneri domestici segue schemi ancora influenzati da ruoli tradizionali, inseriti però in un contesto moderno in cui spesso entrambi i sessi svolgono un'attività lavorativa.

Il dato più significativo riguarda la percentuale di chi si occupa personalmente delle attività non coperte dal lavoratore domestico: tra le donne, oltre la metà (54,4%) dichiara di farsi carico direttamente delle faccende domestiche mancanti, mentre tra gli uomini questa percentuale scende drasticamente al 17,6% (**tab. 8**). Con uno scarto di quasi 37 punti percentuali si evidenzia come il peso della gestione domestica continui a ricadere in misura maggiore sulle donne. Tuttavia, sono interessanti le dinamiche nell'ambito della condivisione familiare. Gli uomini, infatti, risultano essere più propensi a svolgere le mansioni domestiche in collaborazione con altri membri della famiglia: il 67,5% afferma di occuparsi

delle faccende insieme ad altri, a fronte del 40% delle donne.

Laddove gli uomini partecipano alle attività domestiche, lo fanno prevalentemente in un contesto di condivisione, mentre le donne tendono più spesso a gestirle in autonomia.

Inversamente, un'ulteriore differenza emerge rispetto a chi delega completamente il compito ad un altro membro della famiglia. Il 14,9% degli uomini dichiara di non occuparsene affatto, contro il 5,6% delle donne. Discrepanza, questa, che rafforza l'idea di una maggiore assunzione di responsabilità da parte delle donne, che, in mancanza di un lavoratore domestico che copra tutte le faccende, si fanno carico direttamente del lavoro.

Tab. 8 – Ripartizione delle faccende domestiche all'interno delle famiglie, per genere (val. %)

	Maschio	Femmina	Totale
Io	17,6	54,4	40,8
Io, in condivisione con altri membri della famiglia	67,5	40,0	50,0
Se ne occupa qualcun altro, non io	14,9	5,6	9,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Anche nella distribuzione delle ore dedicate al lavoro domestico continua a riflettersi una tendenza consolidata, nella quale il carico quotidiano delle faccende domestiche risulta più gravoso per le donne. Se da un lato oltre la metà degli uomini (52,6%) dichiara di dedicare non più di un'ora al giorno alla gestione della casa, tra le donne questa percentuale scende al 40,5%, segno di un coinvolgimento mediamente più intenso (**tab. 9**). Parallelamente, con una differenza di 11,6 punti percentuali, il numero di coloro che vi dedicano almeno due ore al giorno è più alto tra le donne (59%) rispetto agli uomini (47,4%).

Anche se il divario non è più netto, gli uomini tendono a limitare il tempo dedicato a queste attività, mentre le donne vi investono con maggiore costanza un numero di ore più elevato. Questo quadro conferma il persistere di una distribuzione asimmetrica che, mostrando segnali di cambiamento, continua a configurarsi come un elemento che incide

maggiormente sulla quotidianità femminile, con possibili implicazioni sul bilanciamento tra vita professionale e familiare. La gestione domestica, dunque, rimane una dimensione in cui la presenza femminile si distingue per continuità e impegno, testimoniando un’evoluzione ancora in corso verso una maggiore equità nella suddivisione delle responsabilità.

Tab. 9 – Ore dedicate alle faccende domestiche, per genere (val. %)

	Maschio	Femmina	Totale
Meno di un’ora al giorno	12,4	8,5	10,0
Un’ora al giorno	40,2	32,0	34,6
Due ore al giorno	29,5	37,4	34,7
Tre ore al giorno	11,4	16,2	14,5
Quattro o più ore al giorno	5,2	5,4	5,3
Dedico l’intera giornata alle faccende domestiche	1,3	0,5	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

4. Il ruolo delle famiglie nella cura dei più fragili

Prendersi cura delle persone è una tra le più nobili forme di impegno, ma è anche una responsabilità profonda che richiede sacrifici, soprattutto quando si presta assistenza a figure che hanno bisogno di aiuto quotidiano. La cura si declina in vari modi, ma tra i più significativi vi sono la cura dei bambini e quella delle persone non autosufficienti a causa di problemi di salute o di anzianità, che rappresentano le due fasce vulnerabili della popolazione.

Parlare di cura dei bambini significa aprire le porte ad una realtà complessa, ricolma di impegno e fatica, ma anche di una serie di soddisfazioni lungo il percorso. Non si tratta infatti solo di assisterli quando sono malati, ma di accompagnarli nella crescita garantendo loro un ambiente sicuro ed educativo in cui mettere radici. L'assistenza ai bambini è supportata a livello istituzionale da servizi come congedi parentali e asili nido, che permettono ai genitori di trovare un equilibrio tra tempo da dedicare al bambino e tempo da dedicare al lavoro o ad altri aspetti personali. La crescente necessità di un doppio reddito familiare, unita a un'evoluzione culturale che supera l'idea tradizionale secondo cui la madre debba occuparsi esclusivamente dei figli, ha portato anche a trovare aiuti in persone esterne, come educatori, assistenti all'infanzia e baby-sitter.

Nel bacino di intervistati che hanno indicato la presenza di almeno un bambino o ragazzo nel proprio nucleo familiare, la maggior parte (82,8%) dichiara di prendersene cura in prima persona, autonomamente o con l'aiuto di un collaboratore domestico (**tab. 10**). Solo l'11,7% affida l'impegno ad un altro componente della famiglia, e una quota ancora minore, pari al 5,5%, lo affida al lavoratore domestico.

Sono soprattutto le donne a badare ai più piccoli, avvalendosi o meno anche delle competenze di un collaboratore domestico: costituiscono una schiera pari all'85,8%, mentre gli uomini si distaccano di 7,1 punti percentuali (78,7%), essendo anche gli stessi che più delegano il compito ad un altro familiare (16,3% rispetto all'8,7% delle donne).

Nonostante i progressi verso una maggiore equità nella suddivisione dei ruoli genitoriali, gli uomini che si dedicano attivamente all'accudimento dei bambini, non limitandosi al gioco, vengono ancora visti come un "aiuto" alla madre, arrivando ad essere etichettati come "mammo". Pensieri simili riflettono stereotipi tradizionali che impongono una diaide

nelle figure genitoriali; per lungo tempo all'uomo è stato attribuito il ruolo di genitore autoritario e intransigente, poco coinvolto nella quotidianità nel figlio, oppure quello di figura ludica, con cui ci si diverte, mentre le responsabilità quotidiane di accudimento ricadevano solo sulla madre.

Maschi e femmine si mostrano invece allineati sul non affidare la totale o maggior parte dei compiti di cura ad una figura esterna, a cui si rivolge il 5,5% delle donne e il 5% degli uomini.

Tab. 10 - Ripartizione del lavoro di cura dei bambini e ragazzi presenti nel nucleo familiare, per genere (val. %)

<i>Lei si prende cura direttamente (o con l'aiuto di un collaboratore domestico) del/dei bambini/ragazzi presenti all'interno della sua famiglia?</i>	Maschio	Femmina	Totale
Sì	78,7	85,8	82,8
No, se ne occupa un altro componente della famiglia	16,3	8,7	11,7
No, se ne occupa il lavoratore domestico	5,0	5,5	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Esistono diverse mansioni che rientrano sotto la categoria della cura dei bambini e ragazzi, che in molti continuano a svolgere frequentemente in prima persona nonostante l'aiuto che può venire dal lavoratore domestico. Tra queste, l'attività che più impegna i rispondenti è la gestione di documenti e pratiche amministrative – come iscrizioni scolastiche –, di cui si occupa sempre o spesso il 94,1%, con una netta prevalenza del “sempre” (81,2%) (**tab. 11**). Di tali faccende burocratiche si fanno carico soprattutto le donne (96,3%) rispetto alla controparte maschile, che costituisce in ogni caso un nucleo consistente (90%), segno di come entrambe le parti la reputino una responsabilità difficilmente delegabile (**tab. 12**).

Successivamente, vengono le mansioni inerenti all'assistenza in caso di malattia, come l'accompagnamento a visite mediche: il 90,8% se ne occupa assiduamente, e tra le donne il bacino arriva al 95,8%, a ben 13,9 punti percentuali di distanza dagli uomini (81,9%). Le due classi di genere si mostrano invece ugualmente impegnate in quanto ad accompa-

gnamento a scuola, sport o altre attività fuori casa, mansione svolta con alta frequenza dal 79,2% del campione, e rispettivamente dal 79,7% e 78,2% di donne e uomini. Coesiste tuttavia un 20,8% dei rispondenti che dichiara di farlo di rado, se non mai, segno che, quando possibile, quest'attività viene delegata ad una persona fidata oppure ad un lavoratore domestico, a cui spesso infatti viene richiesta la patente nel curriculum.

Parte essenziale della propria routine, per il 78,6% dei rispondenti, è il tempo di qualità dedicato esclusivamente ai più piccoli, in cui risultano maggiormente immerse le donne (80,9%) rispetto agli uomini (74,6%). Una quota significativa, pari al 73,3%, si occupa sempre o spesso anche del sostegno scolastico, aiutando nei compiti a casa; ancora una volta, è la componente femminile a dedicarsi più frequentemente a quest'attività (76,6% rispetto a 67,3% di uomini). Chi se ne occupa poco o mai costituisce un nucleo del 26,7%, da non sottovalutare considerando l'importanza di questa attività nella vita dei bambini e ragazzi. Il dato suggerisce che, per mancanza di tempo o per scelta, molti genitori optano per figure come l'aiuto compiti o professori di ripetizioni, oppure delegano questa mansione a lavoratori domestici con competenze specifiche in questo senso, includendola nel contratto di lavoro.

In Italia, il carico di cura continua a ricadere maggiormente sulle donne. Tuttavia, i dati evidenziano anche un alto coinvolgimento degli uomini, che sembra destinato a crescere ed espandersi a diversi ambiti dell'accudimento. Sicuramente aiuteranno in questo sviluppo la riduzione del numero di figli per coppia a cui si sta assistendo da anni in Italia e il ruolo di nonni o baby-sitter, che aiutano i genitori a destreggiarsi tra lavoro e figli al fine di mantenere un equilibrio familiare, liberandoli di incombenze logistiche così da poter dedicare più tempo di qualità ai figli.

Tab. 11 - Frequenza con cui vengono svolte le attività di cura dei bambini e dei ragazzi (val. %)

	Sempre	Spesso	Qualche volta	Raramente	Mai	Totale
Gestione di documenti e pratiche amministrative come iscrizioni scolastiche	81,2	12,9	3,3	0,3	2,3	100,0
Accompagnamento a visite mediche e assistenza in caso di malattia	69,0	21,8	5,6	1,6	2,0	100,0
Accompagnamento a scuola, sport o altre attività fuori casa	44,2	35,0	13,8	5,0	2,0	100,0
Momenti dedicati solo al bambino/ragazzo	29,4	49,2	19,4	1,0	1,0	100,0
Aiuto nei compiti e supporto nell'apprendimento	33,7	39,6	17,2	5,9	3,6	100,0

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Tab. 12 - Frequenza con cui vengono svolte le attività di cura dei bambini e dei ragazzi, per genere (val. %)

		Maschio	Femmina
Gestione di documenti e pratiche amministrative come iscrizioni scolastiche	Sempre / spesso	90,0	96,3
	Qualche volta	8,2	0,5
	Mai / raramente	1,8	3,2
Accompagnamento a visite mediche e assistenza in caso di malattia	Sempre / spesso	81,9	95,8
	Qualche volta	11,8	2,1
	Mai / raramente	6,3	2,1
Accompagnamento a scuola, sport o altre attività fuori casa	Sempre / spesso	78,2	79,7
	Qualche volta	16,4	12,8
	Mai / raramente	5,4	7,5
Momenti dedicati solo al bambino/ragazzo	Sempre / spesso	74,6	80,9
	Qualche volta	23,6	17,0
	Mai / raramente	1,8	2,1
Aiuto nei compiti e supporto nell'apprendimento	Sempre / spesso	67,3	76,6
	Qualche volta	22,7	13,8
	Mai / raramente	10,0	9,6

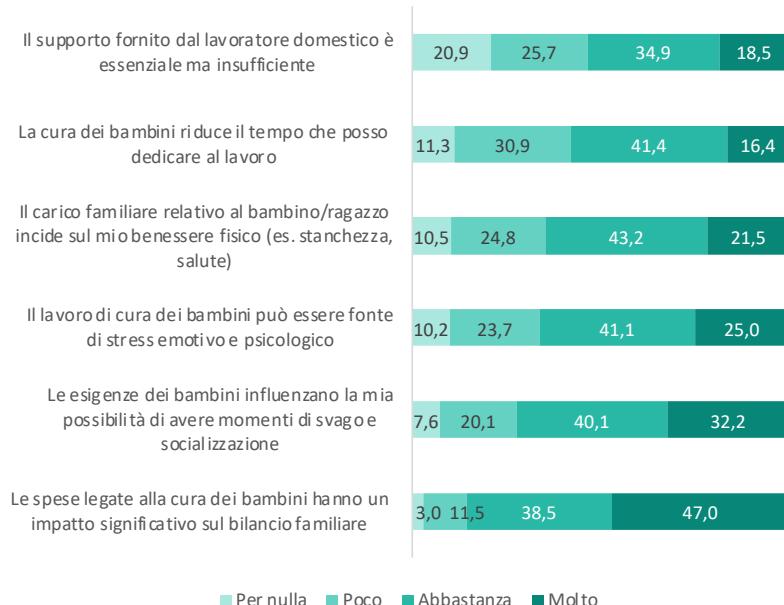
Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Il lavoro di cura dei bambini e ragazzi ha un impatto significativo sulla vita quotidiana di chi se ne fa carico. Infatti, questi ultimi possono sentirsi stressati, sopraffatti, e in difficoltà nel destreggiarsi nella gestione del tempo da dedicare ai più piccoli e quello da dedicare a sé stessi. Tra le sfide imposte da questo ruolo, la più sentita riguarda l'aspetto economico: il 47% si definisce molto d'accordo con l'affermazione secondo cui le spese legate alla cura dei più piccoli gravino significativamente sul bilancio familiare, mentre il 38,5% non si sbilancia e predilige l'opzione *abbastanza*; solo il 14,5% si schiera come poco o per nulla d'accordo (**fig. 8**).

Anche la riduzione di momenti di svago e socializzazione è percepita come una difficoltà: il 72,3% dichiara che le esigenze dei bambini limitano abbastanza o molto la possibilità di dedicarsi a momenti di svago, mentre il 27,7% ne percepisce poco o per nulla gli effetti. Non solo, il tempo da dedicare ai bambini influisce anche sul tempo da dedicare al lavoro: è molto o abbastanza d'accordo il 57,8% dei rispondenti.

Significativa è anche l'incidenza sul benessere fisico e mentale, in quanto il 66,1% concorda molto o abbastanza con la tesi secondo cui il lavoro di cura sia fonte di stress emotivo e psicologico. Il 64,7% conferma lo stesso giudizio in merito alla salute fisica, mentre l'opinione dei rispondenti si divide quasi a metà per quanto riguarda il supporto dei lavoratori domestici: il 53,4% si dimostra abbastanza o poco d'accordo con l'affermazione secondo cui sia essenziale ma insufficiente, mentre il 46,6% non è dello stesso avviso (poco o per nulla d'accordo).

Fig. 8 - Grado di accordo su affermazioni riguardanti le sfide che il lavoro di cura dei bambini e ragazzi può rappresentare, in base alla propria esperienza (val. %)



■ Per nulla ■ Poco ■ Abbastanza ■ Molto

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Le criticità legate al lavoro di cura sono percepite in misura diversa tra uomini e donne, con queste ultime che ne avvertono maggiormente il peso e gli effetti. Rispetto all'affermazione “*Le spese legate alla cura dei bambini hanno un impatto significativo sul bilancio familiare*” quasi nove donne su dieci (89,4%) si dichiarano abbastanza o molto d'accordo, distanziandosi di 11 punti percentuali dalla controparte maschile (78,4%) (**tab. 13**). Il divario evidenzia una consapevolezza più accentuata nelle donne, dovuta in tutta probabilità al loro coinvolgimento più assiduo nella gestione quotidiana dei bambini e ragazzi, che le mette al corrente delle diverse spese che vi si annidano dietro.

La riduzione di momenti di svago e socializzazione viene percepita in maniera simile da donne (73,4%) e uomini (70,3%), poiché entrambi avvertono il carico di responsabilità derivante dalla cura dei più piccoli, soprattutto quando si riscontrano difficoltà nel delegare i compiti ad altri.

Essendo le stesse che più si occupano dei bambini e ragazzi, le donne sono anche maggiormente esposte a problematiche che insorgono nell'ambito della salute psicofisica. La componente femminile percepisce una pressione mentale più elevata, con conseguenze dirette sul benessere emotivo e psicologico: il 71,3% ritiene il lavoro di cura in buona parte una fonte di stress, mentre il bacino di uomini dello stesso avviso corrisponde al 56,8%. Il ruolo di assistenza produce i suoi effetti anche sulla salute fisica, percepita come più vulnerabile dalle donne (il 67,4% afferma di accusarne molto o abbastanza l'incidenza), rispetto agli uomini, che si distaccano di quasi 8 punti percentuali (59,5%).

Nell'ottica professionale, sei donne su dieci (60,6%) ritiene che la cura possa ridurre il tempo da dedicare al lavoro, e lo stesso pensiero si riflette su circa la metà della componente maschile (52,3%). La maggiore sensibilità del bacino femminile, oltre a derivare dal consistente tempo che esse dedicano a bambini e ragazzi, riflette dinamiche di genere radicate nel mercato del lavoro e della gestione familiare. L'elevato indice di inattività femminile del Paese, tra i più alti d'Europa, è accompagnato dall'alta richiesta di lavori part-time da parte di queste ultime, che vi vedono una soluzione per poter gestire anche le esigenze familiari.

La percezione sull'adeguatezza del supporto fornito dal lavoratore domestico, indicato come “*essenziale ma insufficiente*”, mostra una minore asimmetria tra le due parti. Poco più della metà delle donne (55,2%) e degli uomini (50,5%) si conferma molto o abbastanza d'accordo con quest'affermazione, suggerendo che, indipendentemente dal diverso coinvolgimento nella cura dei bambini, entrambi i sessi riconoscono i limiti di tale supporto. Tale giudizio risulta coerente con i precedenti dati sulle attività di cura dei bambini e ragazzi, che indicano come spesso delegare tali compiti a figure esterne sia spesso faticoso e, nella maggior parte dei casi, si prediliga occuparsene in prima persona.

Tab. 13 - Grado di accordo su affermazioni riguardanti le sfide che il lavoro di cura dei bambini e ragazzi può rappresentare, per genere (val. %)

		Maschio	Femmina
Le spese legate alla cura dei bambini hanno un impatto significativo sul bilancio familiare	Molto / abbastanza d'accordo	78,4	89,4
	Poco / per niente d'accordo	21,6	10,6
Le esigenze dei bambini influenzano la mia possibilità di avere momenti di svago e socializzazione	Molto / abbastanza d'accordo	70,3	73,4
	Poco / per niente d'accordo	29,7	26,6
Il lavoro di cura dei bambini può essere fonte di stress emotivo e psicologico	Molto / abbastanza d'accordo	56,8	71,3
	Poco / per niente d'accordo	43,2	28,7
Il carico familiare relativo al bambino/ragazzo incide sul mio benessere fisico	Molto / abbastanza d'accordo	59,5	67,4
	Poco / per niente d'accordo	40,5	32,6
La cura dei bambini riduce il tempo che posso dedicare al lavoro	Molto / abbastanza d'accordo	52,3	60,6
	Poco / per niente d'accordo	47,7	39,4
Il supporto fornito dal lavoratore domestico è essenziale ma insufficiente	Molto / abbastanza d'accordo	50,5	55,2
	Poco / per niente d'accordo	49,5	44,8

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Il *caregiver* è una figura differente rispetto a chi si prende cura dei bambini, in quanto è una persona che presta assistenza a soggetti non autosufficienti a causa di malattie o gravi disabilità. Fornendo sia supporto emotivo che pratico, il caregiver diventa un importante punto di sostegno nella vita di queste persone.

Convenzionalmente, il ruolo di caregiver viene diviso in due categorie: il “caregiver informale”, solitamente un amico o un familiare, che nel caso di un adulto può essere il coniuge o il figlio, ed il “caregiver formale”, o la “assistente familiare”, come definita nel Ccnl di categoria e nelle norme di legge, comunemente definito badante per persone non autosufficienti o con gravi disabilità, ovvero un professionista che presta assistenza dietro retribuzione e che talvolta si sceglie di far convivere con il paziente per diverse necessità.

In Italia, i caregiver informali, che si prendono cura dei propri familiari, costituiscono una schiera pari al 64,3%. Rispetto ai dati sull’assistenza a bambini e ragazzi, l’asimmetria tra i due sessi risulta meno marcata, sebbene permanga uno sbilanciamento verso le donne (66%), che se ne fanno maggior carico rispetto agli uomini (62,8%) (**tab. 14**). Un bacino del 35,7% afferma invece di non occuparsene direttamente, tra chi è impossibilitato in quanto lui (18,6%) o lei (15,6%) stessa necessita di aiuti (complessivamente il 17,2%), e chi delega il lavoro di cura o ad un collaboratore domestico (14,1%) o ad un altro componente della famiglia (4,4%).

Rispetto a queste ultime due categorie, donne e uomini mostrano un atteggiamento pressoché simile, in quanto entrambi faticano ad affidare il lavoro di cura ad altre persone. Le esigue percentuali di chi si rivolge ad un lavoratore domestico, pari a 15,2% per le donne e 12,2% per gli uomini, suggeriscono l’esistenza di una realtà complessa per i familiari, soprattutto dal punto di vista psicologico. Nonostante, infatti, assumere il ruolo di caregiver in prima persona comporti alcune problematiche, tra cui il cosiddetto *burden* (simile al *burnout*), delegare un compito così delicato ad una persona esterna resta un punto dolente per i coniugi, che infatti spesso lo associano, dal punto di vista morale, al rivolgersi ad una casa di cura.

A frenare la maggior parte delle persone dal compiere questa scelta sono spesso, oltre a questioni economiche, sentimenti di disagio e sensi di colpa scaturiti da percezioni distorte sui propri doveri morali in quanto familiare o da aspettative figlie di una certa cultura. Il timore del giudizio altrui, la convinzione che un lavoro simile debba ricadere esclusivamente sulle proprie spalle, o il pensiero secondo cui assumere una badante equivalga a non amare abbastanza il proprio caro, sono solo alcuni esempi.

Tuttavia, le complicazioni psicofisiche che la cura dei propri familiari

implica e di cui si è sempre più a conoscenza, possono progressivamente aiutare le persone ad adottare una soluzione che non equivale ad abbandonare il proprio caro, ma a garantirgli il supporto di un professionista in una fase delicata della vita.

Percentuali ancora minori si riscontrano per chi si rivolge ad altri componenti della famiglia, pari al 6,4% degli uomini e al 3,2% delle donne.

Tab. 14 – Ripartizione del lavoro di cura di persone non autosufficienti presenti nel nucleo familiare, per genere (val. %)

<i>Lei, attualmente, si prende cura direttamente o con l'aiuto di un collaboratore domestico di una persona non autosufficiente (convivente o non convivente) che ha all'interno della sua famiglia?</i>		Maschio	Femmina	Totale
Sì		62,8	66,0	64,3
No, la persona non autosufficiente o con disabilità gravi sono io		18,6	15,6	17,2
No, se ne occupa il lavoratore domestico		12,2	15,2	14,1
No, se ne occupa un altro componente della famiglia		6,4	3,2	4,4
Totale		100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Le mansioni di cura vengono spesso distinte in due categorie: dirette e indirette. L'assistenza diretta prevede il supporto nei bisogni primari, ed infatti il caregiver si occupa di preparare e somministrare i pasti, accertarsi della corretta assunzione dei farmaci, pulire la casa e aiutare a mantenere l'igiene personale, senza dimenticare il supporto emotivo che offre. Per quanto riguarda invece l'assistenza indiretta, come suggerisce la parola stessa, è un diverso modo di prendersi cura del familiare, ad esempio organizzando e accompagnando a visite mediche, oppure occupandosi di pratiche amministrative e burocratiche.

Le attività di cura svolte con maggiore frequenza dagli intervistati rientrano nella seconda categoria, in quanto considerabile supporto indiretto al familiare. La gestione delle necessità amministrative, come documenti e pratiche burocratiche, è la mansione svolta con maggiore continuità, con il 90,7% degli intervistati che se ne occupa “sempre”,

seguita dall'accompagnamento a visite mediche o terapie (75,3%), di cui solo un 5,1% dichiara di occuparsene raramente o mai (**tab. 15**).

Nonostante donne e uomini mostrino un'equa distribuzione delle pratiche amministrative, di cui si occupa con alta frequenza il 97,6% delle donne e il 96,5% degli uomini, per quanto concerne la seconda mansione le due parti sono divise da più di 10 punti percentuali, mostrando una maggiore dedizione al lavoro di cura da parte delle donne (91,8%) rispetto agli uomini (81,2%) (**tab. 16**).

Fanno seguito due incarichi che rientrano nella categoria della cura attiva, ovvero il supporto emotivo, che associato alla presenza più o meno costante viene garantito “spesso” dal 42,3% degli intervistati e “sempre” dal 30,6%, e l’assistenza nella somministrazione dei pasti e nel mantenimento dell’igiene personale, di cui è il 30,2% a occuparsene spesso e solo il 20,5% con maggiore costanza, il che nel complesso la rende l’attività gestita con maggior flessibilità. Come per le pratiche amministrative, donne e uomini tornano allineati nelle mansioni attive, con bacini che si attestano intorno al 73% per i caregiver che offrono sostegno emotivo e al 50% per coloro che si occupano della cura di alimentazione e igiene personale.

Tab. 15 - Frequenza con cui vengono svolte le attività di cura del familiare non autosufficiente (val. %)

	Sempre	Spesso	Qualche volta	Raramente	Mai	Totale
Gestione delle necessità amministrative (es. documenti, pratiche burocratiche)	90,7	6,2	1,0	0,7	1,4	100,0
Accompagnamento a visite mediche o terapie	75,3	12,0	7,6	3,1	2,0	100,0
Supporto emotivo e presenza continua/frequente durante il giorno o la notte	30,6	42,3	18,9	6,9	1,3	100,0
Assistenza diretta nella somministrazione dei pasti o igiene personale	20,5	30,2	30,2	11,1	8,0	100,0

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Tab. 16 - Frequenza con cui vengono svolte le attività di cura del familiare non autosufficiente, per genere (val. %)

		Maschio	Femmina
Gestione delle necessità amministrative (es. documenti, pratiche burocratiche)	Sempre / spesso	96,5	97,6
	Qualche volta	0,9	1,2
	Mai / raramente	2,6	1,2
Accompagnamento a visite mediche o terapie	Sempre / spesso	81,2	91,8
	Qualche volta	10,3	5,9
	Mai / raramente	8,5	2,3
Supporto emotivo e presenza continua/frequente durante il giorno o la notte	Sempre / spesso	72,6	73,3
	Qualche volta	15,4	20,8
	Mai / raramente	12,0	5,9
Assistenza diretta nella somministrazione dei pasti o igiene personale	Sempre / spesso	50,0	50,9
	Qualche volta	26,7	32,9
	Mai / raramente	23,3	16,2

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Così come per i bambini, chi si occupa di persone non autosufficienti arriva di frequente a sentirsi affaticato sia dal punto di vista fisico che mentale, condizione che tende a peggiorare in coloro che si relazionano a situazioni croniche e degenerative. La qualità di vita di queste figure è generalmente più bassa rispetto al resto della popolazione, in quanto associata al forte disagio percepito, che talvolta induce il caregiver stesso a richiedere cure mediche.

Tra uomini e donne, sono queste ultime a percepire più intensamente l'impatto del lavoro di cura sul proprio benessere e su quello della famiglia. La maggior parte degli intervistati concorda sul fatto che la cura limiti il tempo disponibile per il lavoro o altre attività personali (89,2%), con una percezione più marcata tra le donne (93,4%) rispetto agli uomini (82,9%), suggerendo che il peso della cura ricada maggiormente su di loro, che infatti spesso si vedono costrette a lavorare part-time oppure non entrare affatto nel mondo del lavoro (**tab. 17**). Anche lo stress psicologico è riconosciuto dalla grande maggioranza degli intervistati (88,3%), e riguarda il 91,1% delle donne e l'84,7% degli uomini, due

bacini consistenti che indicano quanta pressione avvertano i *caregiver*, indipendentemente dal sesso, nel bilanciare doveri verso il parente e doveri verso sé stessi e il resto della famiglia.

Una distribuzione meno bilanciata emerge nei parametri relativi al benessere fisico, che l'87,6% avverte come messo a rischio dagli incarichi del lavoro di cura. Un aspetto che riguarda soprattutto le donne, che rappresentano il 92,3%, con un divario di 11,1 punti percentuali dalla controparte maschile (81,2%), che segnala comunque alti livelli di stanchezza ed affaticamento. Non possono mancare le difficoltà economiche, che l'83,6% del campione percepisce come rilevante, di cui la maggior parte donne (86,9% rispetto a 77,8% di uomini). Per quanto concerne il supporto fornito dal lavoratore domestico, il 79,1% degli intervistati si mostra molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione secondo cui questo sia *“essenziale ma insufficiente”*, a cui aderisce l'81,7% delle donne e il 74,3% degli uomini.

Tab. 17 - Grado di accordo su affermazioni riguardanti l'impatto che il lavoro di cura può avere sul benessere della famiglia, per genere (val %)

		Maschio	Femmina	Totale
La cura limita il tempo disponibile per il lavoro o altre attività personali	Molto / abbastanza d'accordo	82,9	93,4	89,2
	Poco / per niente d'accordo	17,1	6,6	10,8
	Totale	100,0	100,0	100,0
Il lavoro di cura è fonte di stress emotivo e psicologico	Molto / abbastanza d'accordo	84,7	91,1	88,3
	Poco / per niente d'accordo	15,3	8,9	11,7
	Totale	100,0	100,0	100,0
Il carico familiare incide sul mio benessere fisico (es. stanchezza, salute)	Molto / abbastanza d'accordo	81,2	92,3	87,6
	Poco / per niente d'accordo	18,8	7,7	12,4
	Totale	100,0	100,0	100,0
Le difficoltà economiche legate alla cura del familiare sono rilevanti	Molto / abbastanza d'accordo	77,8	86,9	83,6
	Poco / per niente d'accordo	22,2	13,1	16,4
	Totale	100,0	100,0	100,0
Il supporto fornito dal lavoratore domestico è essenziale ma insufficiente	Molto / abbastanza d'accordo	74,3	81,7	79,1
	Poco / per niente d'accordo	25,7	18,3	20,9
	Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Le mansioni di assistenza mostrano svariati punti di contatto tra le due categorie di assistiti, poiché entrambe toccano ambiti come la gestione di pratiche amministrative, l'accompagnamento a visite mediche o il supporto in vari aspetti della vita. Così come i compiti di cura, anche tra le criticità e le sfide che queste comportano emergono diverse affinità. Un esempio è la percezione che il tempo di assistenza limiti il tempo del lavoro – o altre attività personali –, avvertito come una difficoltà soprattutto dai caregiver (quasi 9 su 10) piuttosto che da chi si occupa dei più piccoli (vicino alla metà del campione) (**tab. 18**). Nonostante le responsabilità inerenti ai bambini possano assorbire una grande quantità di tempo, queste tendono ad affievolirsi grazie alla crescita del bambino, che comporta compiti sempre meno gravosi. Una persona non autosufficiente, al contrario, può necessitare di assistenza continua nel quotidiano, situazione che spesso non ha prospettive di cambiamento e che in molti casi tende a peggiorare.

I dati sullo stress psicologico e fisico mostrano una minore asimmetria, sbilanciata in ogni caso verso chi si fa carico di familiari non autosufficienti rispetto a chi bada ai bambini e ragazzi, con differenze che si aggirano intorno ai 22 punti percentuali. Mentre lo stress derivante dal lavoro di cura dei bambini è spesso associato a preoccupazioni per il loro sviluppo e benessere, nel caso dei familiari non autosufficienti lo stress può derivare, oltre che dalla moltitudine di impegni di cui ci si fa carico, anche dallo sconforto per il declino della salute del familiare, che può implicare sfide ancora più impegnative senza prospettive future promettenti.

Le difficoltà economiche colpiscono allo stesso modo chi si occupa dei bambini e persone non autosufficienti, in quanto le percentuali viaggiano in entrambi in casi sull'84%. Pareri discordanti si hanno invece in quanto a supporto di un lavoratore domestico, giudicato come essenziale ma insufficiente soprattutto dai familiari di persone bisognose di assistenza rispetto a chi bada ai più piccoli, che infatti si distacca di 25,7 punti percentuali, probabilmente per via delle differenze tra i compiti di cura, che possono risultare più semplici quando si tratta di bambini.

Nel complesso, i dati mettono in luce che prendersi cura di una persona anziana o non autosufficiente è percepito come un onere più gravoso rispetto alla cura dei bambini, sia in termini di stress emotivo che di limitazioni nella vita personale e lavorativa.

Tab. 18 - Confronto sull'impatto che il lavoro di cura di familiare non autosufficienti e bambini può avere sul benessere personale e della famiglia (val. %)

	Grado di accordo	Bambini e ragazzi	Persone non autosufficienti
La cura limita il tempo che posso dedicare al lavoro (o altre attività personali)	Molto / abbastanza d'accordo	47,8	89,2
	Poco / per niente d'accordo	42,2	10,8
Il lavoro di cura può essere fonte di stress emotivo e psicologico	Molto / abbastanza d'accordo	66,1	88,3
	Poco / per niente d'accordo	33,9	11,7
Il carico familiare incide sul mio benessere fisico (es. stanchezza, salute)	Molto / abbastanza d'accordo	64,7	87,6
	Poco / per niente d'accordo	35,3	12,4
Le difficoltà economiche legate alla cura del familiare sono rilevanti	Molto / abbastanza d'accordo	85,5	83,6
	Poco / per niente d'accordo	14,5	16,4
Il supporto fornito dal lavoratore domestico è essenziale ma insufficiente	Molto / abbastanza d'accordo	53,4	79,1
	Poco / per niente d'accordo	46,6	20,9

Fonte: indagine Family (Net) Work, 2025

Considerazioni di sintesi

La nuova tappa del percorso di analisi intrapreso dal Family (Net) Work si è focalizzata su alcuni temi che tendono a rappresentare le quotidiane difficoltà delle famiglie nel lavoro di cura della casa e dei propri cari. Accompagnano la fatica quotidiana i diversi gradi di stress che derivano dalla presenza di incognite, elementi di incertezza, fattori di preoccupazione legati alla disponibilità di lavoro domestico. In particolare, **l'offerta di lavoro domestico, ma anche la domanda risultano entrambe decrescenti**, dopo il picco del 2020, che suggerisce l'ipotesi di una progressiva fuoriuscita dalla regolarità dopo il graduale ritorno alla “normalità”, fatta di un'estesa presenza di lavoro irregolare, dopo l'eccezionalità dei due anni della pandemia. Peraltro, occorre ricordare che:

- I datori di lavoro – pari a 919.576 - si riducono di circa 100 mila unità fra il 2020 e il 2023; parallelamente il totale dei lavoratori domestici – 833.874 nel 2023, di cui 413.697 badanti e 420.177 colf e altre figure del lavoro domestico - diminuisce di poco meno di 117 mila unità, di cui 36 mila imputabili all'andamento delle badanti fra il 2020 e il 2023 e il resto, pari a circa 81 mila lavoratori, imputabile alle colf e alle altre figure;
- nell'arco di 10 anni solo le badanti mantengono una presenza superiore a quella registrata nel 2014 (+38 mila), mentre le colf e le altre figure conoscono un ridimensionamento di 23 punti, un dato questo che condiziona il risultato del totale dei lavoratori: quasi dieci punti in meno in dieci anni.

Dalla lettura dei dati per regione si ricava **una certa disparità nella distribuzione dell'offerta di lavoro domestico**:

- nel confronto fra il 2014 e il 2023 colpisce la persistenza di variazioni negative in quasi tutte le regioni, ad eccezione del Friuli-Venezia Giulia e della Sardegna, che vedono crescere il numero dei lavoratori, rispettivamente, del 21,8% e del 3,5%; a livello nazionale la riduzione complessiva è del 9,5%;
- le riduzioni più decise si osservano in Calabria (-23,4%) e in Campania (-21,5%); quest'ultima registra anche la seconda variazione negativa più evidente per quanto riguarda le colf e le altre figure di lavoro dome-

stico, poiché nelle Marche si osserva una riduzione del 38,7%;

- in termini assoluti, sono la Lombardia e il Lazio a rappresentare le regioni con il più alto numero di lavoratori nel complesso (162 mila la prima, 117 mila la seconda), mentre, se si guarda al dato sulle badanti, Emilia-Romagna e Toscana (con più di 40 mila badanti) precedono il Lazio che si ferma al livello di 37 mila;
- nel rapporto rispetto alla popolazione, le regioni centrali, con l'eccezione delle Marche, si attestano sopra la media nazionale (che è pari a 14 lavoratori per 1.000 abitanti) con valori che si aggirano intorno a 20;
- ampia, in genere, la differenza fra regioni centrosettentrionali e regioni meridionali: queste ultime presentano i valori più bassi soprattutto in Molise, Basilicata e Calabria (sei lavoratori per 1.000 abitanti).

A fronte di un sottodimensionamento attuale del potenziale di offerta di assistenza agli anziani si deve poi ricordare che **i lavoratori domestici stanno invecchiando:**

- il 42% dei lavoratori ha oggi almeno 55 anni, una percentuale che sale al 48,3% fra le badanti;
- piuttosto contenuta è la quota dei lavoratori più giovani: è pari al 16,3% sul totale dei lavoratori, sale al 18,3% nel caso delle colf e di altre figure di lavoro domestico, ma per ciò che riguarda le badanti il valore percentuale si ferma al 14,2%.

L'invecchiamento della forza lavoro domestica emerge come un tema centrale nell'analisi del settore, con percezioni contrastanti che ne evidenziano sia i punti di forza sia le possibili criticità:

- il 68,8% degli intervistati del campione utilizzato dal Family (Net) Work considera un vantaggio l'anzianità del lavoratore domestico in termini di qualità del servizio offerto, mentre il 58,7% ritiene che la maturità anagrafica favorisca la costruzione di un rapporto di fiducia;
- il 62,4% degli intervistati segnala che i lavoratori domestici più anziani potrebbero incontrare maggiori difficoltà nell'adattarsi a nuove esigenze o all'utilizzo di tecnologie per l'assistenza. Inoltre, il 53,7% delle persone percepisce come un ostacolo la diminuzione delle energie fisiche con l'avanzare dell'età, aspetto che rende più complessa la ricerca di personale in grado di rispondere efficacemente alle necessità della famiglia.

Alla luce di queste osservazioni, appare chiara la necessità di un equilibrio tra continuità ed evoluzione: se da un lato l'esperienza è un fattore di qualità riconosciuto, dall'altro, il 69,5% degli intervistati sottolinea l'importanza di incentivare l'ingresso di lavoratori più giovani, garantendo così un ricambio generazionale capace di rispondere in modo efficace alle esigenze emergenti del settore.

Al fenomeno dell'invecchiamento dei lavoratori domestici, che getta un'ombra sulla futura disponibilità di personale domestico per le famiglie e irrigidisce il progressivo turn over fra entrate e uscite nell'offerta di lavoro domestico, si aggiunge, come fattore di criticità per le famiglie, **la maggiore esposizione delle persone sole anziane al rischio di non poter far fronte ai propri bisogni di cura**. Il ragionamento sull'evoluzione della domanda e dell'offerta di lavoro domestico acquista un certo rilievo alla luce del fenomeno delle **persone sole** e della diffusione del fenomeno nei diversi territori italiani:

- la deriva demografica ha prodotto oggi un bacino di quasi cinque milioni di persone sole con un'età uguale o superiore ai 60 anni, circa il 55% sul totale delle persone sole in Italia, che raggiunge gli 8,8 milioni di unità;
- sono 34 le persone sole ogni 100 famiglie italiane; questo indicatore – che rappresenta una sorta di “indice della solitudine” per la società italiana - sale a 39 in Piemonte, a 41 in Valle d'Aosta, a 43 in Liguria. L'incidenza di persone sole anziane sulla popolazione più avanti nell'età raggiunge il 60,5% in Umbria, il 59,7% in Sicilia, il 59,4% in Liguria;
- a livello nazionale ci sono 8,5 badanti per 100 persone sole con 60 anni o più. A livello regionale acquista ancora evidenza il dato della regione Sardegna con un indicatore che supera il livello di 24 badanti per 100 persone sole, sessantenni e più. Valori più elevati della media nazionale si riscontrano soprattutto nelle regioni centrali (ad esclusione del Lazio) e del Nord Est (Friuli-Venezia Giulia e Emilia-Romagna).

Fra i componenti del campione del Family (Net) Work, intervistati per questo Focus, emergono una serie di difficoltà che alimentano il **circolo vizioso fra solitudine e invecchiamento**:

- l'impossibilità di ricevere assistenza immediata in caso di emergenza costituisce la preoccupazione prevalente (50,5%) e mostra una crescita

significativa con l'aumentare dell'età: attestandosi al 41,6% delle persone sotto i 50 anni, raggiunge il 52,2% tra gli over 75;

- la percezione del rischio legato a eventi imprevisti cresce in parallelo con l'aumento della fragilità fisica. La gestione delle attività domestiche, invece, rimane una problematica trasversale a tutte le fasce d'età (38,2%), pur registrando un incremento tra le persone più anziane (43,1%), che necessitano di maggiore sostegno;
- le difficoltà che derivano dalla solitudine e dalla mancanza di relazioni sociali di supporto vengono indicate dal 31,6% delle persone, con un picco sorprendente tra gli under 50: è il 45,1% di chi ha fino a 50 anni a vederla come una problematica rilevante, percentuale che scende al 22% tra gli over 75;
- quando si tratta di affrontare i bisogni quotidiani, le persone che vivono sole adottano strategie diverse e il supporto di familiari e amici rappresenta la soluzione più diffusa, coinvolgendo il 43,9% degli intervistati. Il 39,6% delle persone afferma di gestire autonomamente la propria quotidianità, che può significare forte indipendenza, risorse ridotte o, forse, una mancata consapevolezza delle possibilità di supporto disponibili.

La fatica delle famiglie nel lavoro di cura ha spesso una specifica connotazione di genere. Nella survey presso il campione Family (Net) Work, le differenze di genere sono particolarmente evidenti nella gestione delle faccende non coperte da un lavoratore domestico, delineano un quadro in cui la ripartizione degli oneri domestici segue schemi ancora influenzati da ruoli tradizionali, inseriti però in un contesto moderno in cui spesso entrambi i sessi svolgono un'attività lavorativa:

- oltre la metà delle donne che hanno risposto al questionario (54,4%) dichiara di farsi carico direttamente delle faccende domestiche mancanti, mentre tra gli uomini questa percentuale scende drasticamente al 17,6%;
- con uno scarto di quasi 37 punti percentuali si evidenzia come il peso della gestione domestica continui a ricadere in misura maggiore sulle donne.

L'intreccio fra solitudine e fatica si rivela poi nel caso della cura di persone fragili, siano essi bambini o persone non autosufficienti.

Il lavoro di cura dei bambini e ragazzi ha un impatto significativo sulla

vita quotidiana di chi se ne fa carico. Questi ultimi possono sentirsi stressati, sopraffatti, e in difficoltà nel destreggiarsi nella gestione del tempo da dedicare ai più piccoli e quello da dedicare a sé stessi. Tra le sfide imposte da questo ruolo, la più sentita riguarda l'aspetto economico: il 47% si definisce molto d'accordo con l'affermazione secondo cui le spese legate alla cura dei più piccoli gravino significativamente sul bilancio familiare.

Anche la riduzione di momenti di svago e socializzazione è percepita come una difficoltà: il 72,3% dichiara che le esigenze dei bambini limitano abbastanza o molto la possibilità di dedicarsi a momenti di svago, mentre il 27,7% ne percepisce poco o per nulla gli effetti. Non solo, il tempo da dedicare ai bambini influenza anche sul tempo da dedicare al lavoro: è molto o abbastanza d'accordo il 57,8% dei rispondenti.

Significativa è anche l'incidenza sul benessere fisico e mentale, in quanto il 66,1% concorda molto o abbastanza con la tesi secondo cui il lavoro di cura sia fonte di stress emotivo e psicologico. Il 64,7% conferma lo stesso giudizio in merito alla salute fisica.

Per chiudere la sequenza dei principali risultati del Focus, è opportuno portare l'attenzione sulla vita e la condizione dei *caregiver*.

Chi si occupa di persone non autosufficienti arriva di frequente a sentirsi affaticato sia dal punto di vista fisico che mentale, condizione che tende a peggiorare in coloro che si misurano con situazioni croniche e degenerative.

La qualità di vita di queste persone è generalmente più bassa rispetto al resto della popolazione, in quanto associata al forte disagio percepito, che talvolta induce il *caregiver* stesso a richiedere cure mediche. Tra uomini e donne, sono queste ultime a percepire più intensamente l'impatto del lavoro di cura sul proprio benessere e su quello della famiglia.

La maggior parte degli intervistati concorda sul fatto che la cura limiti il tempo disponibile per il lavoro o altre attività personali (89,2%), con una percezione più marcata tra le donne (93,4%) rispetto agli uomini (82,9%), suggerendo che il peso della cura ricada maggiormente su di loro, che infatti spesso si vedono costrette a lavorare part-time oppure non entrare affatto nel mondo del lavoro. Anche lo stress psicologico è riconosciuto dalla grande maggioranza degli intervistati (88,3%), e riguarda il 91,1% delle donne e l'84,7% degli uomini, due bacini consistenti che indicano quanta pressione avvertono i *caregiver*, indipendentemente dal sesso, nel bilanciare doveri verso il parente e doveri verso sé stessi e il resto della famiglia.

Sezione II

Lavorare senza essere riconosciuti: la realtà dell'assistenza domestica e domiciliare non dichiarata nell'Ue

a cura di EFFE
European Federation for
Family Employment & Home Care

Introduzione

La persistente mancanza di attrattiva, raddoppiata dal riconoscimento sociale e della società, nel settore dell’assistenza domestica e domiciliare, determinata da condizioni di lavoro scadenti, salari bassi e un diffuso lavoro sommerso, rappresenta una sfida importante. Questi problemi strutturali contribuiscono alla carenza di manodopera, limitano l’accesso delle donne al mercato del lavoro e rendono difficile soddisfare la crescente domanda di servizi di assistenza domiciliare. Affrontare queste sfide è essenziale non solo per migliorare le condizioni di lavoro e la professionalizzazione, ma anche per garantire la sostenibilità a lungo termine del settore e affrontare il cambiamento demografico.

Il presente documento intende mostrare la stretta relazione tra l’elevata quota di lavoro sommerso nel settore dell’assistenza domestica e a domicilio (PHS – Personal and Household Services – Servizi alla persona e alle famiglie) e il riconoscimento economico e sociale di questo settore da parte degli Stati membri. Con la regolamentazione e gli investimenti nel settore, ad esempio incentivando le famiglie ad assumere un lavoratore domestico e semplificando le norme amministrative per l’assunzione, la quota di lavoro sommerso diminuisce.

Per comprendere il lavoro sommerso, è necessario analizzare i dati esistenti in materia. Per questo motivo, il presente documento traccia un confronto tra i dati resi disponibili dall’EFFE-LAB (2022) e quelli delle istituzioni europee e nazionali in merito al lavoro sommerso nel settore PHS. Il documento cercherà inoltre di capire come gli Stati membri hanno strutturato il settore dell’assistenza domestica e domiciliare nella legge e riconoscono tutti i suoi attori.

Negli ultimi anni, due importanti strategie dell’UE hanno avuto un impatto sul settore dell’assistenza domestica e domiciliare a livello europeo: la Garanzia europea per l’infanzia (2021) e la Strategia europea per l’assistenza (2022). La prima mira a garantire ai bambini l’accesso effettivo a servizi chiave, come l’educazione e l’assistenza gratuita alla prima infanzia (ECEC), l’assistenza sanitaria gratuita e un alloggio adeguato. La seconda è accompagnata da due Raccomandazioni per gli Stati membri sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia e sull’accesso a un’assistenza a lungo termine di qualità e a prezzi accessibili. Entrambi i testi menzionano brevemente il

lavoro sommerso, ma non affrontano la questione, anche se nell’Unione europea un’ampia porzione di posti di lavoro nel settore dei servizi sociali di base rimane sommersa, con stime che indicano che il 70-80% dei posti di lavoro può essere parzialmente o non formalmente dichiarato, aumentando l’insicurezza del lavoro per i lavoratori.¹ Tuttavia, i dati su questo tema a livello nazionale e comunitario sono carenti o discordanti.

Nell’ottobre 2024, la Commissione europea ha pubblicato i 27 rapporti nazionali che attuano la Raccomandazione del Consiglio sull’accesso a un’assistenza di lunga durata (LTC) di alta qualità.² Questi rapporti forniscono una panoramica del funzionamento dell’assistenza a lungo termine e dell’assistenza in tutti gli Stati membri, oltre a proiezioni sul settore e riforme da attuare. Sebbene la Commissione europea abbia chiesto agli Stati membri di includere nei loro rapporti le loro osservazioni e azioni sul lavoro sommerso per quanto riguarda i lavoratori domestici che fanno parte della forza lavoro dell’assistenza a lungo termine, il lavoro sommerso è stato menzionato solo in alcuni rapporti: È stato trattato con l’obiettivo di rivelare le azioni per combattere questo fenomeno. Tuttavia, le autorità statali hanno dichiarato di non disporre di dati precisi su lavoratori non dichiarati nel settore dell’assistenza a lungo termine. Inoltre, molto spesso abbiamo osservato una confusione tra lavoratori sommersi e assistenti informali nei vari rapporti.

In un recente rapporto della Rete europea di analisi delle politiche sociali (ESPAÑ)³, i dati sul lavoro sommerso provengono da fonti nazionali ufficiali o da studi ELA e accademici.

¹ EFFE, “Attrattività e competenze nel settore dell’assistenza domestica e domiciliare”, pag. 7. Vedi sotto: <https://www.effe-homecare.eu/en/effe-lab/research-report-attractiveness-and-skills-in-the-domestic-home-care-sector/>

² https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=lltimprep&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0&iframe=true

³ Commissione europea, “Accesso dei lavoratori domestici al lavoro e alla protezione sociale: Un’analisi delle politiche in 34 paesi europei”. Vedi sotto: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/access-domestic-workers-labour-and-social-protection-analysis-policies-34-european-countries_en.

In secondo luogo, il rapporto 2025 di Eurofound⁴ analizza le principali cause del lavoro di cura sommerso e il profilo dei lavoratori sommersi nel settore PHS e propone soluzioni per prevenire e formalizzare il lavoro sommerso.

Questo documento analizzerà tutti i dati disponibili e cercherà di capire la realtà di questo fenomeno.

⁴ Eurofound (2025), Il lavoro di cura non dichiarato nell'UE: Approcci politici a una sfida socioeconomica complessa, documento di ricerca Eurofound, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2025/undeclared-care-work-eu-policy-approaches-complex-socioeconomic-challenge>.

1. Mancato riconoscimento socio-economico dei PHS e assenza di una definizione giuridica

Nell'UE, **solo alcuni Paesi** hanno **stabilito definizioni legali per il lavoro domestico**. Ciò dimostra un riconoscimento diversificato che porta a un quadro giuridico diseguale per i lavoratori domestici e di cura e a una mancanza di strutturazione del settore in Europa. Il settore dei PHS è anche pieno di esenzioni, che perpetuano la prevalenza del lavoro sommerso e sottolineano la necessità di una riforma normativa completa.

Analizzando le diverse situazioni nei 27 Stati membri, possiamo individuare il rischio di condizioni di lavoro precarie per i lavoratori domestici nei Paesi che non li riconoscono come professionisti e tollerano un possibile ricorso a forme di lavoro non legali⁵.

Un risultato concreto è che, nonostante l'esistenza di vari modelli di occupazione all'interno del settore PHS, una parte significativa dell'occupazione nel settore rimane non dichiarata⁶. In alcuni casi, l'occupazione può anche essere sotto-dichiarata o parzialmente dichiarata, il che rafforza la precarietà dei lavoratori e riduce le entrate fiscali dello Stato.

5 Commissione europea: Direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione, Ghailani, D., Marlier, E., Baptista, I., Deruelle, T. et al., Access for domestic workers to labour and social protection - An analysis of policies in 34 European countries - 2024, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/7687903>.

6 Nel 2016, la Commissione europea ha stimato che il settore PHS era al terzo posto tra i settori più colpiti dal lavoro sommerso, dopo il settore alberghiero e quello della ristorazione, e il 34% del lavoro sommerso svolto nell'Unione europea nel 2019 riguardava il settore PHS secondo l'indagine Eurobarometro (2020).

1.1. Mancanza di definizioni legali, che porta all'assistenza informale e ostacola il lavoro e la protezione sociale

In 13 Stati membri non esiste una definizione legale di lavoratore domestico nella legislazione nazionale sul lavoro⁷. Pertanto, la maggior parte delle volte l'assistenza è fornita in modo informale da parenti e, in caso contrario, da lavoratori non dichiarati che non sono considerati parte della forza lavoro ufficiale. In questi Paesi, quindi, non hanno diritto al lavoro e alla protezione sociale. Gli Stati membri che non hanno una definizione legale del lavoro domestico sono Bulgaria, Cipro, Repubblica Ceca, Germania, Danimarca, Estonia, Croazia, Irlanda, Lituania, Lettonia, Polonia, Slovenia e Slovacchia. La maggior parte di questi Paesi presenta una quota elevata, superiore alla media europea, di lavoro sommerso o di assistenza informale, nonché una spesa inferiore per l'assistenza a lungo termine (LTC Long term care - Assistenza a lungo termine).

In Bulgaria, ad esempio, il 47% dei lavoratori del settore PHS è sommerso⁸. In Cecchia, circa l'80% dell'assistenza è fornita in modo informale da parenti, soprattutto donne, e la quota di lavoratori non dichiarati è del 67,8%⁹.

A Cipro, la spesa per LTC, in percentuale del PIL, è tra le più basse degli Stati membri dell'UE-27, il che porta a una situazione in cui i beneficiari dell'assistenza devono spendere un'elevata quantità di pagamenti out-of-pocket (OOP). Secondo la Commissione europea, la principale fonte di forza lavoro per il settore PHS sono gli immigrati da Paesi terzi e i lavoratori non dichiarati¹⁰. In Germania, la quota di lavoro sommerso nei PHS è molto alta, così come la quota di assistenza informale fornita dai parenti (90%)¹¹.

7 Commissione europea, pag. 26.

8 Laboratorio EFFE, rapporto bulgaro, pag. 1. <https://www.effe-homecare.eu/en/effe-lab/interactive-mapping/>

9 Progetto Ad-PHS, Repubblica Ceca Relazione, ottobre 2020.

10 Commissione europea, Rapporto di sintesi sull'assistenza a lungo termine, CE, 2021.

11 OCSE (2021), *Portare i servizi domestici fuori dall'ombra: Formalising Non-Care Work in and Around the House*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>, pag. 14.

Nei Paesi che non hanno una definizione legale di lavoro domestico, alcuni servizi PHS sono comunque definiti da agenzie o testi nazionali relativi alla sicurezza sociale o alla sanità pubblica.

Possiamo innanzitutto individuare l'Estonia, dove diversi servizi con mansioni domestiche (come i servizi domestici svolti da assistenti personali, i servizi di supporto quotidiano alla vita) sono riconosciuti dalla legge sul benessere sociale. I servizi di assistenza domiciliare sono disciplinati dalla legge sull'organizzazione dei servizi sanitari. Entrambe le leggi, tuttavia, mancano di disposizioni sulle condizioni di lavoro ed escludono alcune categorie di lavoratori, come le tate o gli addetti alle pulizie¹².

Il rapporto della Commissione europea sulla LTC dal 2021 sottolinea che **in Irlanda** un lavoratore domestico può essere considerato tale se il lavoro fornito è svolto regolarmente e non occasionalmente: “Il Citizens Information Board, l'agenzia nazionale responsabile di fornire informazioni e consulenza sui servizi sociali, fornisce informazioni su come identificare se un lavoratore è un lavoratore domestico o meno, e afferma che dipende dal rapporto del dipendente con la famiglia. Pertanto, chi lavora occasionalmente in una casa privata come addetto alle pulizie o come badante non è considerato un lavoratore domestico se è un lavoratore autonomo o assunto da un'agenzia”¹³.

Nonostante l'assenza di definizioni giuridiche, in alcuni Stati membri si osserva la tendenza a riconoscere per legge alcune delle attività dei PHS. Questo può portare a un leggero miglioramento delle condizioni di lavoro e della protezione sociale dei lavoratori dei PHS. Tuttavia, queste disposizioni non forniscono un quadro giuridico chiaro ed esteso che abbracci l'intero settore dell'assistenza domestica e domiciliare e fornisca servizi qualificati e condizioni di lavoro dignitose.

12 Commissione europea, pag. 26.

13 Ibidem.

1.2. Definizioni giuridiche esistenti e riconoscimento dell'occupazione diretta

In 10 Stati membri, i lavoratori domestici sono coperti da un'unica definizione giuridica che fornisce un quadro legale per il settore. Tuttavia, le definizioni sono molto diverse da un Paese all'altro e riflettono l'approccio specifico di ogni Paese al lavoro domestico, ma allo stesso tempo comportano il rischio di condizioni di lavoro diseguali tra i lavoratori domestici nell'UE. Nel suo rapporto sull'LTC, la Commissione europea sottolinea che “si può fare una distinzione tra i Paesi a seconda che la definizione legale riguardi solo i lavoratori dipendenti (Grecia, Ungheria, Malta, Paesi Bassi), i lavoratori dipendenti e i lavoratori autonomi (Spagna, Svezia), o tutte le categorie di lavoratori domestici indipendentemente dalla forma di impiego (Finlandia, Francia, Italia, Portogallo)”¹⁴.

La definizione olandese cita il rapporto di lavoro diretto¹⁵, per descrivere la relazione tra il lavoratore e il suo datore di lavoro: “I lavoratori domestici nei Paesi Bassi sono definiti come persone che lavorano in un rapporto di lavoro diretto con un privato per fornire un servizio domestico. I lavoratori domestici sono assunti direttamente dalle famiglie per svolgere lavori quali la pulizia, la preparazione dei cibi, la cura dei bambini/personale e altri servizi personali”.

L'Italia ha una definizione dettagliata del lavoro domestico (incluse le condizioni di lavoro) che include l'assunzione diretta, introdotta dalla legge n. 339 del 2 aprile 1958, che riguarda la tutela del lavoro domestico¹⁶: “In Italia, per lavoratore domestico si intende il lavoratore addetto ai servizi domestici che svolge il proprio lavoro, in modo continuativo e prevalente, per almeno quattro ore al giorno presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura. I lavoratori domestici sono impiegati a qualsiasi titolo per contribuire alla vita della famiglia, sia che si tratti di personale con qualifiche specifiche che di personale addetto a mansioni generiche”. Vengono presi in considerazione diversi criteri: un

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem, p. 27

¹⁶ Ibid. e Legge n. 339: <https://assindatcolf.it/wp-content/uploads/1958/04/Legge-2-aprile-1958-pdf.pdf>

numero minimo di ore di lavoro al giorno con lo stesso datore di lavoro, due possibili tipi di retribuzione e la scelta tra un personale (altamente) qualificato o meno.

Il datore di lavoro può essere una persona singola, una famiglia o una comunità senza scopo di lucro (religiosa, militare, ecc.). Affinché il lavoratore possa beneficiare delle disposizioni della legge, devono essere soddisfatte tre condizioni:

- Il lavoro deve essere svolto in un ambiente familiare.
- Deve essere continuativo e non puntuale (rapporto di lavoro con orario regolare).
- Deve durare almeno 4 ore al giorno, anche se divise.

Pertanto, l'impiego diretto è chiaramente inquadrato nella definizione italiana di lavoratore domestico.

Nonostante la restrizione ai **lavoratori impiegati per almeno quattro ore al giorno presso lo stesso datore di lavoro**, di fatto i contratti collettivi hanno esteso la definizione ai lavoratori domestici impiegati per meno ore al giorno. **Il dialogo sociale e la contrattazione collettiva svolgono un ruolo essenziale nel rendere le politiche sociali e occupazionali più flessibili per il settore. Le definizioni legali possono varia-re a seconda dello sviluppo del dialogo sociale.**

In Francia, dall'agosto 2016, lo status di datore di lavoro utilizzatore è stato sancito dalla legge. Il Codice del Lavoro, all'articolo L. 7221-1, prevede che “Il datore di lavoro utilizzatore impiega uno o più dipendenti nella sua abitazione privata (...) o nelle sue vicinanze, senza perseguire uno scopo di lucro e al fine di soddisfare esigenze relative alla sua vita personale, in particolare familiare, ad esclusione di quelle relative alla sua vita professionale”.

Alcune definizioni, come quelle francese, maltese e olandese, includono un elenco di servizi e/o lavori, che possono aiutare a inquadrare meglio il settore. In Francia, il lavoro domestico riguarda “un elenco di 26 attività, tra cui una serie di servizi domestici come i servizi alla famiglia (ad esempio, la cura dei bambini), i servizi a domicilio (ad esempio, stiro, giardinaggio, pulizia della casa) e i servizi per gli anziani e i disabili (ad esempio, assistenza non medica, assistenza alla mobilità e al trasporto).

Un elenco di attività selezionate, come l’accompagnamento di bambini, anziani o persone con disabilità, la consegna di pasti e generi alimentari e l’assistenza amministrativa, sono considerate lavoro domestico solo quando sono (parzialmente) svolte in casa”¹⁷.

Più le attività di lavoro domestico sono definite, più è facile regolamentare questo settore. Inoltre, rende il settore più solido e gli conferisce una posizione forte nel mercato del lavoro.

In confronto, la definizione di lavoro domestico a Malta copre tutti i dipendenti di “famiglie private” (che includono le istituzioni caritatevoli che forniscono assistenza residenziale a individui bisognosi come loro attività principale) impegnati in mansioni domestiche, come servitori, camerieri, governanti, cuochi, maggiordomi, valletti, tuttofare, addetti alle pulizie, salumiere, lavandaie, babysitter, infermiere e altre persone impiegate in lavori correlati, compresi autisti, giardinieri e occupazioni simili legate alla casa¹⁸.

17 Ibidem.

18 Ibid. p. 27.

1.3. Alcune definizioni esclusive

Alcune definizioni legali non includono tutti i tipi di lavoratori domestici e sono vaghe, con il rischio di escludere alcune categorie di lavoratori dal lavoro legale e dalla protezione sociale¹⁹. I lavoratori che operano al di sotto di una certa soglia di ore settimanali per datore di lavoro non devono essere dichiarati e rientrano invece nella copertura assicurativa familiare. Tuttavia, le politiche esistenti non tengono conto del fatto che i lavoratori PHS possono avere più datori di lavoro o svolgere diversi tipi di attività di assistenza o domestiche a seconda del livello di dipendenza della persona per cui lavorano.

La definizione svedese è minima e generica: “In Svezia, un lavoratore domestico è colui che svolge un lavoro nella casa del datore di lavoro”²⁰. Questa definizione è limitata nel suo ambito di applicazione, poiché non menziona i tipi di attività che possono essere svolte. Non ci sono indicazioni sull’orario di lavoro minimo, sul tipo di rapporto di lavoro, sul tipo di dipendente, ecc. Non fornisce un quadro chiaro delle condizioni di lavoro. Inoltre, in Svezia c’era una tradizionale tolleranza nei confronti del lavoro di cura non dichiarato, ma l’introduzione dei regimi di riduzione fiscale RUT e ROT avdrag nel 2007 e 2008, finalizzati alla ristrutturazione della casa e ai servizi domestici, ha permesso un cambiamento e ha indirizzato attività specifiche²¹. **Tuttavia, questo riguarda solo i lavoratori autonomi e le aziende, non l’occupazione diretta che il più delle volte rimane non dichiarata**²².

19 Commissione europea, pag. 27.

20 Ibidem.

21 Laboratorio EFFE, rapporto svedese.

22 “Svezia - ROT & RUT avdrag”, <http://impact-phs.eu/national-practices/sweden-rot-rut-avdrag/#:-:text=The%20tax%20reduction%20amounts%20to,each%20individual%20in%20one%20year>.

1.4. I principali fattori che determinano la domanda di lavoro sommerso

Nel suo rapporto 2025, Eurofound utilizza la definizione di lavoro sommerso dell'Autorità europea del lavoro (ELA)²³: “Lavoro retribuito di natura lecita ma non dichiarato alle autorità pubbliche, tenendo conto delle differenze nei sistemi normativi degli Stati membri”. Più concretamente, nel settore dell'assistenza, “i lavoratori (in questo settore) si trovano ad affrontare compiti diversi e spesso mal definiti, ricevono salari più bassi rispetto alle loro controparti che dichiarano il loro lavoro e sperimentano una sicurezza del lavoro estremamente scarsa”²⁴. Pertanto, è fondamentale analizzare i principali fattori che guidano la domanda di lavoro sommerso per illustrare come questo fenomeno influisca in modo particolare sui SPF, e ancor più sull'occupazione diretta²⁵.

La prevalenza del settore PHS varia significativamente da un Paese all'altro, influenzata da fattori quali il livello di investimenti statali e l'esistenza di quadri giuridici. Nel 2018 la Commissione europea ha indicato che il 70-80% dei posti di lavoro del settore non è stato dichiarato.

Gli Stati membri dell'UE in cui la quota di lavoro sommerso è superiore al 50% dell'occupazione totale nel settore PHS spesso corrispondono a quelli che presentano la quota più bassa di PHS dichiarati sull'occupazione totale. Infine, diversi Stati membri dell'UE dimostrano un certo grado di tolleranza nei confronti del lavoro sommerso nel settore dell'assistenza domestica e a domicilio.

Se in alcuni Paesi i lavoratori sommersi costituiscono la maggior parte dei lavoratori domestici, in altri i numeri mostrano una netta differenza nella quantità di lavoro sommerso tra il settore dell'assistenza diretta e quello dell'assistenza indiretta. In Austria e Germania, la quota stimata di lavoratori sommersi è enorme (90% o più) nel settore dell'assistenza indiretta (ad esempio, giardinaggio, pulizia, ecc.).

²³ Eurofound (2025), *Il lavoro di cura non dichiarato nell'UE: Approcci politici a una sfida socio-economica complessa*, documento di ricerca di Eurofound, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, pag. 2.

²⁴ Ibidem, pag. 15.

²⁵ Eurofound (2025), *Undeclared care work in the EU*, pag. 11.

a) Mancanza di servizi PHS accessibili e convenienti

Secondo il rapporto PHS Employment Monitor, la più grande indagine europea sui lavoratori, i datori di lavoro, i datori di lavoro-utenti e gli utenti dei servizi PHS, pubblicata nel 2024²⁶, il costo percepito del lavoro dichiarato è stato visto come il principale fattore che spinge al lavoro sommerso nei PHS. Allo stesso modo, i datori di lavoro-utenti intervistati hanno per lo più affermato che la prima ragione per cui utilizzerebbero i servizi di PHS non dichiarati sarebbe il prezzo più alto nell'economia formale, dovuto all'assenza di incentivi sociali.

Quando l'offerta di servizi a prezzi accessibili è insufficiente, le famiglie ricorrono ad altre soluzioni meno espansive, che possono portare al lavoro di cura non dichiarato²⁷. In Grecia, ad esempio, l'assistenza a lungo termine (compresi i servizi di prevenzione e riabilitazione) continua a essere poco sviluppata, dato che non esiste una politica globale di assistenza a lungo termine. L'assistenza a lungo termine comprende l'assistenza formale (fornita da enti pubblici e privati) e l'assistenza informale (fornita da assistenti familiari e assistenti retribuiti), dove la responsabilità primaria per il sostegno finanziario e pratico della persona non autosufficiente spetta alla famiglia²⁸. Lo scarso sviluppo dell'assistenza sanitaria a lungo termine in Grecia potrebbe spiegare l'altissima percentuale di occupazione non dichiarata (76%)²⁹.

Al contrario, in Slovenia la situazione varia a seconda del tipo di assistenza fornita. L'assistenza all'infanzia è ampiamente accessibile attraverso un'ampia rete di asili pubblici, mentre “l'assistenza agli anziani consiste in un mix di fornitori di servizi pubblici e privati i cui servizi sono considerati inadeguati”³⁰. Pertanto, le famiglie utilizzano il lavoro sommerso soprattutto per aiutare gli anziani. Pertanto, la quota di lavoro sommerso nel PHS rimane molto alta (72%)³¹.

26 Progetto PHSDialogue, 2024. <https://phs-monitor.eu/?src=null&aud=null&ad=null>

27 Eurofound (2025), *Il lavoro di cura non dichiarato nell'UE: Approcci politici a una sfida socio-economica complessa*, documento di ricerca di Eurofound, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, pag. 11.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2025/undeclared-care-work-eu-policy-approaches-complex-socioeconomic-challenge>

28 EFFE Lab 2022, relazione greca, pag. 1, <https://www.effe-homecare.eu/en/effe-lab/interactive-mapping/>

29 Ibidem.

30 Eurofound, pag. 12.

31 EFFE-Lab, relazione slovena, pag. 1.

Di conseguenza, politiche sociali eque dovrebbero includere tutte le dimensioni dell'assistenza e tutte le attività ad essa correlate, al fine di garantire un sistema di assistenza solido che permetta la creazione di posti di lavoro dignitosi e dichiarati.

b) *Oneri amministrativi per i datori di lavoro e i lavoratori*

Nella maggior parte degli Stati membri dell'UE, le formalità di dichiarazione sono lunghe e complicate, il che incoraggia forme di lavoro non legali. Secondo il libro bianco europeo dell'EFFE³², l'onere amministrativo è uno dei principali ostacoli che impediscono ai datori di lavoro utenti di utilizzare i servizi dichiarati PHS.

Pertanto, dare accesso a formalità di dichiarazione semplici e veloci per le famiglie è fondamentale per incoraggiare la dichiarazione del lavoro. Oltre ai sistemi di tassazione sociale che consentono di ridurre il costo dell'occupazione dichiarata, l'uso di strumenti digitali, come le piattaforme dichiarative online, per dichiarare facilmente le ore di lavoro è fondamentale per alleggerire gli oneri amministrativi delle famiglie.

Secondo il PHS Employment Monitor³³, le organizzazioni di fornitori hanno sottolineato la complessità amministrativa del lavoro dichiarato come una delle principali difficoltà. Al giorno d'oggi, le piattaforme digitali possono semplificare il processo di dichiarazione di un lavoratore, ma le soluzioni cartacee rimangono spesso l'unico modo per dichiarare il proprio dipendente, che richiede molto più tempo per portare a termine il processo. I costi postali, le procedure a volte a pagamento e il numero di file da inviare alle amministrazioni aumentano i ritardi tra la dichiarazione e le autorizzazioni/validazioni rilasciate dalle autorità statali. Di conseguenza, non c'è garanzia che tutte le pratiche vengano trattate in tempo dalle autorità.

Il caso peggiore in diversi Paesi è la mancanza di soluzioni di dichiarazione (anche in forma cartacea), che lascia chiaramente i lavoratori domestici e di assistenza domiciliare senza accesso a diritti dignitosi e protezione sociale.

32 Libro bianco dell'EFFE, 2019, pag. 16.

33 PHS Employment Monitor, pag. 32.

Inoltre, alle famiglie viene spesso richiesto di fornire alle autorità un'ampia gamma di informazioni sul proprio dipendente, il che richiede molto tempo e può essere reso ancora più complicato se il dipendente non dispone di tutte le informazioni necessarie. La procedura è molto più lunga quando, ad esempio, il lavoratore svolge diverse mansioni che devono essere dichiarate, come le pulizie domestiche e la cura dei bambini. I datori di lavoro, in quanto individui e famiglie, non sono stati formati per assumere qualcuno e per adempiere a documenti amministrativi complessi. Pertanto, è necessario creare meccanismi dichiarativi online adeguati per garantire la dichiarazione del lavoro in tutti i modelli di impiego: tramite fornitori di servizi o direttamente dal datore di lavoro utente. Semplificare le procedure amministrative diventa urgente, soprattutto per le persone anziane che incontrano reali difficoltà a completare le operazioni amministrative, sia online che su carta.

Una volta assunta la persona, il datore di lavoro deve dichiarare le ore lavorate ogni mese, oltre a qualsiasi altro evento come assenze per malattia o congedi. Pertanto, gli strumenti dichiarativi dovrebbero essere anche flessibili, consentendo ai datori di lavoro di fornire molti più dettagli sul lavoro del datore di lavoro e adattandosi alle realtà dei posti di lavoro dei PHS.

c) *Mancanza di integrazione dei lavoratori migranti (disponibilità, complessità delle procedure di migrazione legale)*

Nel 2013, l'ILO ha stimato che il 54,6% dei lavoratori domestici nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale erano lavoratori migranti intra ed extra UE, la maggior parte dei quali erano donne³⁴. Da parte sua, l'Unione Europea ha stimato che nel 2017 il 30% dei lavoratori domestici era nato all'interno dell'UE e il 15% era costituito da migranti intra-UE³⁵.

La quota di lavoratori migranti nel PHS varia significativamente da un paese all'altro: dal 26% in Francia al 75% in Italia o al 96% in Grecia³⁶.

34 Alleanza europea C189, 2021

35 Cammarota, A. 2018

36 LABORATORIO EFFE, 2023.

Più recentemente, circa il 30% dei lavoratori PHS che hanno risposto all'indagine del PHS Employment Monitor, vive in un Paese diverso da quello di origine. Se consideriamo più specificamente i lavoratori PHS migranti, osserviamo che per il 38,2% di loro il lavoro non consente un buon equilibrio tra vita privata e lavoro, rispetto al 25,8% dei lavoratori non migranti. Allo stesso modo, un numero significativamente maggiore ha pensato di abbandonare la professione negli ultimi 3 anni. Circa il 40% dei lavoratori PHS migranti ha segnalato difficoltà amministrative legate al proprio status migratorio quando cerca di trovare un lavoro PHS. Questo è stato il caso del 14,5% in Belgio, del 33% in Italia e del 50% in Spagna, ad esempio³⁷.

Poiché un'elevata percentuale di lavoratori domestici e di assistenza domiciliare migranti non rientra nell'ambito della regolamentazione formale e della regolare protezione sociale a causa della natura informale dei loro accordi di lavoro, ciò rende difficile l'applicazione delle leggi sul lavoro e la garanzia di un trattamento equo.

In Grecia, ad esempio, la maggior parte dei lavoratori domestici sono donne migranti non dichiarate, assunte dalla famiglia attraverso un accordo verbale piuttosto che con un contratto di lavoro formale. Forniscono servizi di assistenza agli anziani 24 ore su 24 e vivono con la persona non autosufficiente.

Ciononostante, la responsabilità di monitorare e coordinare i percorsi di cura della persona non autosufficiente rimane, in linea di massima, sulle spalle delle donne della famiglia. Inoltre, è stato rilevato che “i migranti possono scegliere deliberatamente di lavorare in nero perché percepiscono i sistemi di protezione sociale e assicurativi come costosi e inefficienti, in gran parte spinti dalla convinzione che i benefici forniti non giustifichino i costi”³⁸. Va notato che in molti Paesi, l'assenza di un quadro giuridico rende molto difficile l'accesso alla stessa protezione sociale di tutti gli altri lavoratori anche per i lavoratori dichiarati HPS.

Il sistema di migrazione della manodopera estremamente complesso da gestire per i lavoratori e i datori di lavoro, in particolare quando il datore di lavoro è un individuo o una famiglia privata, è uno dei principali fattori di carenza di manodopera nel Paese nel settore e dell'aumento del lavoro sommerso.

37 PHS Employment Monitor, pag. 27.

38 Commissione europea, pag. 45.

I permessi di soggiorno e di lavoro sono limitati nel tempo. Possiamo osservare altre sfide affrontate dai lavoratori migranti, come le barriere linguistiche, l'assenza di riconoscimento di diplomi e certificazioni e il rischio più elevato di abusi sul lavoro (soprattutto per i lavoratori conviventi).

Persistono notevoli disparità tra gli Stati membri dell'UE per quanto riguarda i permessi di lavoro per i lavoratori domestici e di assistenza domiciliare:

- Il lavoro domestico non è ammissibile per il permesso, oppure è possibile solo in condizioni molto specifiche,
- è possibile in alcuni casi, ma rimangono importanti ostacoli pratici,
- o è possibile, ma il sistema è molto complesso e molti migranti continuano a lavorare in nero e senza documenti e/o in condizioni pessime.

d) Prevalenza di stereotipi e accettazione del lavoro sommerso per alcuni gruppi di lavoratori

Il permanere di stereotipi sul settore domestico fa sì che le persone ritengano che le mansioni domestiche siano svolte da gruppi specifici della società o che non debbano essere considerate attività professionali vere e proprie.

In primo luogo, le donne si assumono il pesante fardello dell'assistenza e spesso non hanno scelta tra la carriera e l'assistenza informale ai parenti. L'immagine tradizionale della donna dedita ai doveri domestici e alla cura dei figli è rimasta. Ciò rende difficile per le donne raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Un'altra spiegazione della prevalenza del lavoro di cura sommerso è il basso livello di qualificazione di coloro che forniscono servizi domestici e di cura, che possono incontrare notevoli barriere nell'accesso alle informazioni sui processi di occupazione formale e sulle conseguenze del lavoro sommerso, nonché sulle opportunità di ulteriore formazione e di un lavoro migliore, e sulle risorse che potrebbero sostenere l'occupazione formale. Di conseguenza, i lavoratori scarsamente qualificati dovrebbero essere destinatari di programmi e politiche di formazione.

In alcuni casi, l'assenza di una regolamentazione legale del lavoro domestico e di assistenza domiciliare incoraggia il lavoro sommerso sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore. In effetti, è molto difficile trovare il modo giusto per dichiarare il proprio impiego quando il settore non è strutturato.

Ad esempio, in Ungheria, nonostante le loro qualifiche, “i lavoratori qualificati partecipano volontariamente all’economia informale perché non hanno accesso a strutture legali e strumenti dichiarativi. I politici non intendono apportare cambiamenti, tanto più che i lavoratori non cercano di essere assunti dichiaratamente”³⁹.

Infine, le piattaforme dei social media svolgono un ruolo “nell’organizzazione dell’assistenza domiciliare alle famiglie in modo non regolamentato”⁴⁰, e questo fenomeno è aumentato negli ultimi anni. Dopo la

pandemia di Covid-19, un numero crescente di piattaforme online ha permesso il reclutamento nel settore⁴¹. Queste piattaforme operano come intermediari permettendo ai lavoratori PHS di trovare un lavoro o alle famiglie o di assumere un lavoratore PHS, ma senza strumenti dichiarativi allegati, il lavoratore rimane non dichiarato.

39 Eurofound, pag. 13

40 Ibidem.

41 Ibidem, pag. 14.

1.5. Il “Dom&Care Value” il terzo risultato dell’EFFE LAB - Una revisione della spesa per l’assistenza indiretta

Partendo dalla constatazione che il lavoro sommerso rimane un problema strutturale nel settore dei PHS e che, sebbene le stime ufficiali indichino un numero di lavoratori PHS compreso tra 6 e 8,8 milioni (a seconda della definizione), e che il numero reale potrebbe essere molto più alto, compreso tra 12,8 e 18 milioni, il che significa che fino al 50% della forza lavoro opera in nero, l’ultima pubblicazione dell’EFFE LAB è dedicata a colmare questa lacuna.

Il simulatore di valore Dom&Care è uno strumento innovativo progettato per aiutare i politici e gli stakeholder a valutare gli impatti socio-economici dei sussidi dedicati ai servizi di assistenza indiretta. Trasforma la spesa pubblica in un processo di revisione trasparente e guidato dai dati per supportare e informare meglio i decisori politici.

Lanciato a Bruxelles nel marzo 2025, parte dalla constatazione che la spesa pubblica per le attività domestiche è spesso percepita come un costo e non come un potenziale investimento strategico come meriterebbe.

Questo simulatore si concentra sul ruolo essenziale dei servizi di assistenza indiretta per il cambiamento demografico e per un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.

L’assistenza indiretta si riferisce alle attività domestiche quotidiane – pulire, cucinare, fare la spesa e altro – che sono essenziali per le persone che hanno bisogno di assistenza per vivere con dignità e autonomia. Questi servizi sono fondamentali per:

- **Anziani** che desiderano rimanere nelle loro case piuttosto che trasferirsi in istituti.
- **Caregiver informali** che hanno bisogno di tempo per conciliare vita professionale e personale.
- **Persone non autosufficienti** che hanno bisogno di un ambiente dignitoso e solidale.
- **Tutte le donne e gli uomini che hanno bisogno di assistenza per le attività domestiche quotidiane possono raggiungere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata.**

Secondo la definizione statistica, nell’UE ci sono circa 3 milioni di la-

voratori dell'assistenza indiretta, che rappresentano l'1,9% di tutti i lavoratori. Questa quota varia da Paese a Paese, tra lo 0,1% della Repubblica Ceca e il 4,5% di Cipro.

La maggior parte dei lavoratori domestici sono donne, con una media dell'UE-27 di circa il 90%. Inoltre, a livello europeo, il 94% degli addetti all'assistenza indiretta sono dipendenti, mentre solo il 6% sono lavoratori autonomi. I modelli di lavoro nel settore sono inoltre caratterizzati da un'alta prevalenza di lavoro part-time, con quasi il 50% dei lavoratori domestici che lavora meno di 30 ore a settimana.

I lavoratori dei Paesi dell'UE sono spesso impegnati sia **in attività di assistenza che in attività di assistenza indiretta**, con una percentuale significativa di **nati all'estero**. All'interno del settore PHS, le attività di assistenza indiretta rappresentano circa il 47% delle attività PHS. Secondo il PHS employment monitor, circa la metà dei lavoratori PHS intervistati svolge almeno alcuni compiti di assistenza diretta nelle famiglie in cui lavora. Il 15% fornisce esclusivamente assistenza diretta, mentre circa il 32% fornisce una combinazione di assistenza diretta e altri compiti. Le mansioni più comunemente riferite riguardano la pulizia, lo stiro, la cura dei bambini, la cucina e l'assistenza agli anziani.

Le combinazioni di mansioni più comuni tra i lavoratori intervistati sono le seguenti (**Tab. 1**)⁴²:

Tab. 1 - Le combinazioni di mansioni più comuni tra i lavoratori (v.a. e val.%)

Combinazioni di mansioni svolte	Numero di risposte dei lavoratori
Pulizia e stiro	1.277 (31%)
Pulizia, cucina e stiro	202 (4,9%)
Assistenza agli anziani, pulizia, cucina e stiro	181 (4,3%)
Assistenza agli anziani, assistenza a persone con disabilità, pulizia, cucina e stiro	110 (2,6%)
Assistenza agli anziani, pulizia e cucina	60 (1,5%)

42 Monitoraggio dell'occupazione PHS, 2024, pag. 14.

Nonostante il suo ruolo cruciale, l'**assistenza indiretta rimane ampiamente sottovalutata e sottopagata**, rendendola uno dei settori meno attratti del mercato del lavoro dell'UE. I **bassi salari, i contratti precari e l'assenza di progressioni di carriera scoraggiano l'assunzione e il mantenimento**, aggravando ulteriormente la **carenza di manodopera**. Di conseguenza, il settore fatica a soddisfare la crescente domanda di servizi per la casa, esercitando un'ulteriore pressione sulle famiglie e sui sistemi di assistenza pubblica.

Allo stesso tempo, il **lavoro sommerso rimane diffuso**, con fino al **50% dei lavoratori dell'assistenza indiretta nell'UE che sono non dichiarati o parzialmente dichiarati**. Ciò rende il settore una delle maggiori fonti di **forme di occupazione non legale** in Europa.

Oltre all'impatto negativo sui lavoratori – che **non hanno accesso a diritti essenziali come la sicurezza sociale, le pensioni e l'assistenza sanitaria** – questo comporta anche **miliardi di mancate entrate fiscali all'anno**, limitando la capacità dei governi di investire in servizi migliori e in tutele per i lavoratori.

In effetti, l'assistenza indiretta – o ciò che chiamiamo lavoro domestico o attività di supporto alla famiglia – è sempre più riconosciuta come una pietra miliare delle strategie di assistenza sostenibile. L'estensione di questi servizi va a vantaggio sia delle persone assistite che delle loro famiglie:

- Ridurre i costi di istituzionalizzazione, consentendo alle persone anziane non autosufficienti di rimanere a casa il più a lungo possibile.
- Alleviare l'onere dei caregiver informali, consentendo loro di conciliare lavoro e vita familiare.
- Preservare l'indipendenza e l'autonomia delle persone con esigenze di assistenza a lungo termine.

Il simulatore si concentra sull'impatto reale del sovvenzionamento di questi servizi. Il sostegno finanziario può infatti aiutare le famiglie e gli assistenti informali, alleggerendo il peso dell'assistenza non retribuita.

Può anche portare alla creazione di posti di lavoro formali e ridurre il lavoro sommerso, fornendo incentivi ai datori di lavoro e migliorando quindi la qualità del lavoro, grazie alla transizione dei lavoratori verso l'economia formale. L'impatto sulle finanze pubbliche è enorme, in quanto migliorano grazie alla generazione di contributi fiscali e sociali. Questo aspetto è fondamentale per garantire condizioni di lavoro eque e una fornitura di servizi sostenibile.

L'obiettivo di questo simulatore è stato quello di mostrare ai responsabili politici europei e nazionali la necessità di intraprendere azioni decisive, quali:

- Ampliare l'accesso a servizi di assistenza domestica e domiciliare di qualità e a prezzi accessibili.
- Aumentare le risorse finanziarie del settore per soddisfare la crescente domanda.
- Rafforzare la forza lavoro con politiche proattive del mercato del lavoro.
- Promuovere strategie di invecchiamento attivo per ritardare o ridurre la necessità di assistenza a lungo termine.
- Ampliare l'accesso a servizi domestici a prezzi accessibili per sostenere l'equilibrio tra vita privata e lavoro, in particolare per le famiglie che lavorano e per chi si occupa di assistenza.

Questo simulatore è stato progettato in un contesto politico in cui il Parlamento europeo appena eletto è al primo anno del suo mandato e la Commissione europea ha appena presentato il suo programma di lavoro per il 2025. Due anni dopo la pubblicazione della Strategia europea per l'assistenza, che sottolinea l'importanza di servizi di assistenza di qualità, economici e accessibili per tutti, il settore dell'assistenza non è più una priorità. Anche se la costruzione di una "società della longevità" che valorizzi l'allungamento della vita e l'invecchiamento in salute richiederà un'azione collettiva, soluzioni innovative e investimenti sostenibili.

Un pilastro centrale del programma di lavoro 2025 è il rafforzamento della competitività europea, in particolare nel contesto della transizione verde e digitale. La Commissione sottolinea il suo impegno per l'equità sociale attraverso diverse iniziative non legislative. Entro la fine dell'anno pubblicherà un **nuovo Piano d'azione per il Pilastro dei diritti sociali**, riaffermando gli impegni per la riduzione della povertà, sebbene non sia esplicitamente menzionata una **strategia specifica contro la povertà**.

Un'iniziativa importante, l'**Unione delle competenze**, cerca di affrontare le carenze di manodopera e di competenze garantendo alle imprese l'accesso a una forza lavoro ben formata e dotando gli individui delle competenze necessarie per un mercato del lavoro in rapida evoluzione. Questo obiettivo sarà raggiunto attraverso un'istruzione, una formazione e un apprendimento permanente di alta qualità e inclusivi.

Inoltre, la Commissione rimane concentrata sulla promozione **di un'occupazione di qualità** attraverso il miglioramento delle condizioni

di lavoro, l'innalzamento degli standard di salute e sicurezza e il rafforzamento dei diritti di contrattazione collettiva. Questi obiettivi saranno consolidati nella **Tabella di marcia per l'occupazione di qualità**, anche se non sono state proposte misure legislative vincolanti.

L'iniziativa “**Scudo per la democrazia**” mira a salvaguardare le istituzioni democratiche, sottolineando la protezione delle organizzazioni della società civile. L'uguaglianza di genere rimane una priorità: la Commissione sta preparando una **tabella di marcia per i diritti delle donne**, che si basa sui risultati ottenuti in precedenza in materia di trasparenza salariale, equilibrio tra i sessi nei consigli di amministrazione delle aziende, equilibrio tra lavoro e vita privata e protezione contro la violenza di genere.

Un **patto di dialogo sociale** cercherà di rafforzare il ruolo delle parti sociali nella definizione delle transizioni pulite, digitali e sociali dell'Europa. Tuttavia, pur impegnandosi a integrare l'uguaglianza in tutte le politiche, la Commissione ha omesso una **seconda fase di aggiornamento della Strategia dell'UE per la disabilità**, segnalando un approccio disomogeneo all'inclusione sociale.

Questo programma, orientato all'economia, manca di impegni solidi e vincolanti in materia di politica sociale. Sebbene la Commissione faccia spesso riferimento alla “competitività” e alla “resilienza delle imprese”, il programma prevede poche misure legislative a sostegno dei diritti dei lavoratori e delle tutele sociali.

A differenza dei mandati precedenti, l'agenda di quest'anno non introduce una nuova **legislazione sociale**. Al contrario, la Commissione pone l'accento sulla **semplificazione** normativa, con sette proposte volte a snellire i processi piuttosto che ad ampliare i diritti dei lavoratori. Sebbene iniziative come la **Tabella di marcia per l'occupazione di qualità** e l'**Unione delle competenze** siano concepite per sostenere le condizioni di lavoro, rimangono non legislative, lasciando i lavoratori senza le garanzie legali di cui hanno bisogno.

Inoltre, il programma mette in evidenza le esigenze delle imprese e degli attori economici, facendo solo un minimo riferimento ai lavoratori e alle parti sociali. L'attenzione sproporzionata del testo per gli attori economici solleva preoccupazioni sul futuro del **modello sociale** dell'UE, che storicamente si è basato su una forte contrattazione collettiva e su elevati standard sociali come vantaggio competitivo.

Per questo motivo il simulatore Dom&Care Value valuta l'impatto socio-economico dei sussidi per l'assistenza indiretta, per mostrare il reale ritorno sull'investimento di queste politiche.

Utilizza quattro metriche chiave:

1. Costi lordi di sovvenzione: i fondi pubblici necessari per rendere il lavoro dichiarato più competitivo di quello non dichiarato.

2. I ritorni diretti: i contributi fiscali e sociali generati dall'occupazione formalizzata.

3. Ritorni indiretti: i benefici economici più ampi derivanti dal tempo risparmiato da famiglie e individui e reinvestito nell'economia attraverso una maggiore partecipazione della forza lavoro, produttività e spesa dei consumatori. Ciò si traduce in benefici economici più ampi.

4. Effetti di peso morto: la parte di posti di lavoro che esistono anche senza i sussidi pubblici, garantendo un calcolo netto dei benefici.

Il simulatore calcola un rapporto socio-fiscale, dove un valore superiore a 1 indica che i sussidi producono un ritorno economico netto.

Applicazioni pratiche di Dom&Care Value: valutazione dell'impatto socio-economico dei sussidi per l'assistenza indiretta in Italia

Dal punto di vista dell'offerta di PHS, l'Italia può essere caratterizzata come appartenente al regime di welfare mediterraneo, caratterizzato dal forte ruolo delle famiglie come attori primari e da una lunga tradizione di rapporti di lavoro domestico subordinato. La persistenza storica di questo modello ha portato a un'alta prevalenza di lavoro sommerso nel settore, che attualmente riguarda circa il 60% dei lavoratori.

Dato che le famiglie sono i principali datori di lavoro e hanno un posto centrale nella società, si spera in interventi statali mirati per sostenere il settore. Tuttavia, le politiche attuate per arginare il lavoro sommerso nel settore domestico rimangono largamente insufficienti.

DATI E IPOTESI CHIAVE

- **Costi amministrativi generali:** 10% del costo totale del lavoro.
- **Effetto inerziale:** 15% (sussidi applicati a posti di lavoro che esisterebbero senza aiuti pubblici).
- **Effetto di ritorno indiretto:** 5 ore di occupazione aggiuntiva generate in altri settori per ogni posto di lavoro sovvenzionato.

DATI NAZIONALI PER L'ITALIA

Indicatore	Valore
Salario orario per il lavoro nero	8,7€
Salario orario per il lavoro formale	14,4€
Pressione fiscale sul costo del lavoro	45,9%
IVA sui servizi di assistenza indiretta	5%
Quota di occupazione diretta	70,5%

ANALISI ECONOMICA

Misura	Valore
Sovvenzione pubblica per ora	8,1€
Prezzo pagato dagli utenti (dopo la sovvenzione)	8,7€
Ritorno diretto per lo Stato	7,9€
Ritorno indiretto per lo Stato	2,44€
Effetto peso morto	1,19€
Costo pubblico netto (ROI)	-1,1€ per 1€ investito
Equilibrio socio-fiscale	1,14 € (impatto positivo)

RISULTATI E IMPLICAZIONI

1. Ritorno sugli investimenti: un bilancio socio-fiscale positivo

- L'analisi conferma che **ogni 1 euro investito in sussidi per l'assistenza indiretta produce 1,14 euro di ritorni diretti e indiretti**, convalidando la sostenibilità finanziaria di questa politica.
- **Generando 7,9 euro di contributi fiscali diretti e altri 2,44 euro di ritorni indiretti**, i sussidi creano un effetto composto che va a vantaggio sia delle finanze pubbliche che dell'economia in generale.

2. Stimolare una crescita economica più ampia

- Le **5 ore di occupazione create in altri settori per ogni posto di lavoro sostenuto** dimostrano come le sovvenzioni generino un effetto a catena in tutta l'economia.
- Settori come il commercio al dettaglio, l'assistenza sanitaria e l'istruzione ne beneficiano indirettamente, in quanto le famiglie e i caregiver reinvestono il loro tempo e le loro risorse liberate.

3. Incoraggiare l'occupazione formale

- Sovvenzionando 8,1 euro all'ora, la politica rende il lavoro dichiarato finanziariamente competitivo con quello non dichiarato, affrontando efficacemente una delle sfide più persistenti del settore.

- La riduzione del lavoro sommerso rafforza le tutele dei lavoratori, compreso l'accesso all'assicurazione sanitaria, alle pensioni e ai sussidi di disoccupazione.

4. Affrontare il problema dell'accessibilità per le famiglie

- Con un costo netto di 8,7 euro l'ora al netto delle sovvenzioni, i servizi di assistenza indiretta diventano accessibili a un maggior numero di famiglie, in particolare a quelle a medio e basso reddito.
- Questa accessibilità favorisce l'equilibrio tra lavoro e vita privata, consentendo ai caregiver familiari, in particolare alle donne, di rientrare o rimanere nel mercato del lavoro, riducendo così le disegualanze di genere.

5. Obiettivo dell'effetto inerziale

Se da un lato l'**effetto di peso morto del 15%** rappresenta i posti di lavoro che sarebbero esistiti senza i sussidi, dall'altro evidenzia la necessità di indirizzare gli aiuti in modo più preciso.

Le raccomandazioni includono:

- Dare priorità ai sussidi per le famiglie con persone a carico o a basso reddito per massimizzare l'impatto.
- Migliorare i criteri di ammissibilità per concentrarsi sulle regioni o sui dati demografici con la più alta prevalenza di lavoro non dichiarato.

6. Ridurre la dipendenza dall'assistenza istituzionale e migliorare l'equilibrio vita-lavoro

- Consentendo agli anziani e alle persone non autosufficienti di rimanere a casa più a lungo, questa politica riduce il ricorso a costose cure istituzionali, con conseguenti risparmi significativi per i sistemi sanitari pubblici.
- L'espansione dei servizi di assistenza domiciliare è anche in linea con le preferenze espresse dalla maggior parte dei beneficiari dell'assistenza, che preferiscono l'invecchiamento a domicilio rispetto all'istituzionalizzazione, ma sostiene anche le persone che prestano assistenza informale nel raggiungimento di un migliore equilibrio tra

lavoro e vita privata, in particolare i genitori che lavorano, riducendo lo sforzo di conciliare le responsabilità di assistenza con gli obblighi professionali.

7. Rafforzare la forza lavoro dell'assistenza indiretta

La formalizzazione dell'assistenza indiretta crea posti di lavoro stabili in un settore in cui milioni di lavoratori, prevalentemente donne migranti, sono spesso vulnerabili a condizioni precarie e al lavoro nero. Con il **70,5% dell'occupazione nei servizi diretti**, questa politica rafforza la forza lavoro, offrendo opportunità di formazione, sviluppo professionale e percorsi di carriera a lungo termine.

8. Sostenibilità delle politiche e direzioni future

- Il caso italiano dimostra che l'**aumento dei sussidi può avere benefici a lungo termine**, soprattutto con l'invecchiamento della popolazione.
- **Gli investimenti proattivi nelle piattaforme**, dalla formazione della forza lavoro agli strumenti dichiarativi online, possono amplificare questi benefici nel tempo.

Conclusione:

Il caso italiano evidenzia il potenziale degli investimenti nell'assistenza indiretta come leva per il progresso economico e sociale. I sussidi volti a rendere più accessibile il lavoro domestico dichiarato producono ritorni significativi, sostenendo le finanze pubbliche, le famiglie e i lavoratori.

L'Italia si distingue come **uno dei pochi Paesi con un contratto collettivo dedicato** al settore dell'assistenza domestica e una **forte tradizione di dialogo sociale**. È uno dei primi Stati membri ad avere organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro utenti, che rappresentano le famiglie nei confronti dei decisori. Questo solido quadro normativo è una risorsa per sostenere sia i lavoratori che i datori di lavoro utenti:

- Facilitare le procedure amministrative e l'accesso ai servizi,
- Rispondere alle reali esigenze delle famiglie e dei professionisti,
- Incoraggiare i percorsi di professionalizzazione,
- Garantire una migliore protezione sociale ai lavoratori del settore.

Queste infrastrutture di qualità sono essenziali per costruire un settore assistenziale sostenibile, dignitoso e resiliente.

Tuttavia, nonostante questi punti di forza, il lavoro sommerso rimane molto diffuso. Molti lavoratori e datori di lavoro operano ancora al di fuori del sistema formale, perdendo le tutele e i supporti disponibili.

Lo sviluppo di incentivi finanziari mirati, come quelli modellati in Dom&Care Value, fornirebbe una spinta decisiva per formalizzare i rapporti di lavoro in modo adeguato allo specifico contesto sociale e ai diversi stili di vita dell'Italia.

La strada da percorrere è la seguente:

- **Rispondere alle esigenze delle famiglie e dei lavoratori in modo individuale,**
- **Sensibilizzazione** sui meccanismi di sostegno e sugli incentivi disponibili,
- **Migliorare le condizioni di lavoro e di assistenza** per rendere sostenibile la formalizzazione, soprattutto in un contesto di aumento dei bisogni di assistenza a lungo termine.

L'esperienza italiana dimostra che **la combinazione di incentivi finanziari con un forte dialogo sociale e strutture di sostegno su misura** è essenziale per formalizzare il settore dell'assistenza domestica su scala e per prepararsi alle sfide demografiche future.

2. Il lavoro di cura non dichiarato: lo stato dell'arte

La stessa Commissione europea è consapevole delle complesse questioni legate al lavoro sommerso nell'UE. Con il Regolamento (UE) 2019/1149, il 20 giugno 2019 è stata istituita l'Autorità europea del lavoro (ELA), un organismo dell'UE che ha il compito di garantire una mobilità del lavoro equa ed efficace in tutta l'UE e di assistere gli Stati membri e la Commissione europea nel coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale nell'UE. L'ELA ha sede a Bratislava, in Slovacchia.

Le missioni dell'ELA si concentrano principalmente su:

- Sostenere l'effettiva applicazione delle **norme sulla mobilità dei lavoratori** attraverso una cooperazione strutturata e lo scambio di informazioni tra gli Stati membri.
- Coordinare le attività comuni, come le **ispezioni congiunte sul lavoro** e la formazione del personale nazionale sulle regole della mobilità transfrontaliera.
- Mediazione di **controversie transfrontaliere** e facilitazione di soluzioni.
- **Sostenere gli Stati membri nella lotta al lavoro sommerso.**
- Fornire informazioni e servizi di sostegno all'occupazione a lavoratori e datori di lavoro, attraverso il coordinamento dei **servizi europei per l'occupazione (EURES)**.

L'Autorità affronta temi diversi come la libera circolazione dei lavoratori, il distacco dei lavoratori, il coordinamento della sicurezza sociale, gli aspetti sociali del trasporto su strada, la lotta al lavoro sommerso e il lavoro stagionale.

Per quanto riguarda la lotta al lavoro sommerso, l'ELA sensibilizza sulle questioni relative al lavoro sommerso, promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'occupazione formale e assiste gli Stati membri dell'UE nella lotta efficace alle varie forme di lavoro sommerso. Su questo aspetto, l'Autorità è supportata dal gruppo di lavoro permanente Piattaforma europea sul lavoro sommerso, composto da rappresentanti delle autorità nazionali di assicurazione e del lavoro, degli ispettorati statali e dei ministeri. L'ELA ha elaborato schede nazionali che valutano la

situazione del lavoro sommerso a livello nazionale (le più recenti risalgono al 2023). Ha fornito dati UE provenienti da indagini Eurobarometro e dallo studio Labour Input Method (LIM).

Inoltre, nel marzo 2022, la Piattaforma europea per la lotta al lavoro sommerso terrà un seminario sulla lotta al lavoro sommerso nel settore PHS.

Le parti sociali dei PHS dell'UE – EFFAT, EFFE, EFSI e UNI Europa – hanno partecipato attivamente per evidenziare le confusioni e i malintesi sulla realtà del settore dei PHS, collaborando al rapporto, pubblicando una dichiarazione congiunta⁴³ e partecipando alla conferenza. Le parti sociali del PHS hanno evidenziato la distinzione tra PHS e lavoro domestico e di cura occasionale, la sostenibilità del modello di lavoro diretto o i principali fattori che determinano il lavoro sommerso nel PHS.

Il lancio di una piattaforma europea che affronta il lavoro sommerso è stato più che benvenuto per sostenere le iniziative a livello europeo contro il lavoro sommerso e aiutare i responsabili politici nazionali ad attuare solide legislazioni sociali e del lavoro. Tuttavia, la mancanza di riconoscimento e comprensione delle sfide specifiche affrontate dai lavoratori e dai datori di lavoro degli SPF dimostra la necessità di una migliore cooperazione tra le organizzazioni di rappresentanza degli SPF e le autorità dell'UE.

Nell'ambito della pubblicazione della strategia europea per l'assistenza nel 2022 e del piano d'azione nazionale per la sua attuazione, l'ELA sta preparando un rapporto sulle sfide e i problemi ricorrenti nel mercato del lavoro del settore dell'assistenza a lungo termine. Lo studio si concentrerà sui servizi di assistenza a lungo termine forniti agli anziani e alle persone con disabilità, che comprendono l'assistenza residenziale, l'assistenza domiciliare e l'assistenza in comunità. È prevista anche una campagna di sensibilizzazione rivolta ai lavoratori mobili e ai loro datori di lavoro che operano nei **settori dell'assistenza sanitaria e dell'assistenza domiciliare a lungo termine** in tutta l'UE, il SEE e la Svizzera.

La campagna ELA fornirà informazioni sui diritti, le responsabilità e gli obblighi dell'UE del personale, dei lavoratori mobili (comprese le

⁴³ Dichiarazione congiunta contenente raccomandazioni sulla lotta al lavoro sommerso nel settore:
<https://www.effe-homecare.eu/publication/effat-effe-efsi-uni-europa-recommandations-communes-pour-reduire-le-travail-non-declare-dans-le-secteur-des-phs/>

persone in cerca di lavoro), dei loro datori di lavoro, degli intermediari che li assumono, delle famiglie e dei lavoratori autonomi mobili che operano nel settore dell'assistenza sanitaria (ad esempio, medici, infermieri) e dell'assistenza a lungo termine/domestica (ad esempio, infermieri di lunga durata, assistenti di cura, assistenti conviventi).

2.1. Stime dell'UE sulla diffusione del lavoro di cura non dichiarato

Possiamo trovare dati nazionali sul lavoro sommerso solo in cinque Stati membri (Bulgaria, Francia, Italia, Lituania e Polonia). Per gli altri Stati membri sono rilevanti i dati dell'Autorità europea del lavoro (ELA) e gli studi accademici⁴⁴.

A livello europeo, “l’uso dei dati Eurobarometro può comportare il rischio di sottostimare la quota di lavoro sommerso, a causa delle differenze tra Eurobarometro e fonti nazionali. In Germania, ad esempio, i dati Eurobarometro [...] mostrano 58.000 posti di lavoro non dichiarati nell’assistenza diretta e 172.000 posti di lavoro non dichiarati nell’assistenza indiretta. Se prendiamo invece in considerazione il rapporto sulla Germania presentato nell’ambito del progetto europeo Ad-PHS, i lavoratori non dichiarati nel settore dell’assistenza agli anziani dovrebbero essere 600.000. Va notato che con l’approccio COI-COP il numero di lavoratori dell’assistenza indiretta non dichiarati è superiore a 400.000”⁴⁵.

Un’indagine di Eurobarometro condotta nel 2020 suggerisce che **nel 2019 circa il 34% di tutto il lavoro sommerso nell’UE è costituito da impieghi nel settore degli SPF**⁴⁶. Su 9,5 milioni di lavoratori PHS in Europa, almeno 3,1 milioni sono sommersi. Questa quota è significativa in alcuni Paesi, come la Spagna o l’Italia, dove sfiora il 70%⁴⁷. Sebbene sia difficile determinare i numeri esatti, l’ELA ha stimato in un rapporto del 2022 che il 30-50% del lavoro PHS è sommerso⁴⁸.

Inoltre, ai fini del PHS Employment Monitor, una delle domande era se i lavoratori PHS e i loro datori di lavoro lavorassero o impiegassero qualcuno in nero. Il 63,3% delle **organizzazioni fornitrice** di PHS che hanno risposto al sondaggio ha dichiarato di ritenere il lavoro non dichiarato per lo più problematico per le proprie attività. Solo il 15,3% degli utenti ha dichiarato di aver ricevuto consapevolmente servizi non dichia-

44 Commissione europea, pag. 58.

45 Famiglia (Net) Work 2023, pag. 106.

46 Ibidem, p. 91.

47 Ibidem, p. 92.

48 Autorità europea del lavoro. (2022). “Affrontare il lavoro sommerso nel settore dell’assistenza e dei servizi alla persona e alla casa”, pag. 2. https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-06/UDW%20in%20PHS_%20Learning%20resource%20paper_0.pdf

rati. Una percentuale simile di lavoratori, circa il 16%, ha dichiarato di svolgere lavoro non dichiarato, di non esserne sicuro o di non volerlo dire. Tuttavia, tra i **lavoratori autonomi o alle dirette dipendenze di un utente di servizi**, il numero sale al 23%⁴⁹. In effetti, è molto difficile per un lavoratore o un datore di lavoro rispondere onestamente a una domanda sul lavoro sommerso. In effetti, c'è molta paura contro i controlli statali e le conseguenti sanzioni.

Facendo un ulteriore passo avanti, per stimare l'occupazione regolare e il lavoro sommerso nel settore PHS, il rapporto ELA (2021) fornisce una definizione ristretta e una ampia del PHS. “La definizione ristretta comprende i sottosettori Q88 della NACE - Attività di assistenza sociale senza alloggio e l’occupazione domestica definita come T97 - Attività delle famiglie come datori di lavoro di personale domestico. La definizione ampia di PHS include, oltre a quanto sopra, i sottosettori S95 - Riparazione di computer e di beni personali e per la casa e S96 - Altre attività di servizi personali⁵⁰.

“Il livello stimato di lavoratori non dichiarati nell’UE-27 sulla base di una definizione ristretta di PHS è di 6,8 milioni, di cui quasi 2,1 milioni lavorano nel settore dell’assistenza, mentre altri 4,7 milioni sono coinvolti nell’occupazione diretta. In base alla definizione più ampia di PHS, il tetto stimato per le attività lavorative non dichiarate nel settore PHS nell’UE-27 è di quasi 9,2 milioni di persone. La quota di lavoro sommerso nel settore degli SPF è quindi leggermente superiore al 50% in media; il valore più basso è nel settore dell’assistenza (34%) e il più alto nell’occupazione domestica diretta (quasi il 70%)”⁵¹.

49 PHS Employment Monitor, pag. 32.

50 ELA, pag. 1.

51 Ibidem, pag. 2.

2.2. Stime nazionali sulla diffusione del lavoro di cura non dichiarato

a) Legame tra la mancanza di formalizzazione e l'alta percentuale di lavoro sommerso

Il 70-80% dei posti di lavoro nel settore PHS a livello europeo può non essere formalmente dichiarato. In alcuni Paesi, la quota di posti di lavoro non dichiarati nel settore PHS è molto elevata (50% e oltre dell'occupazione PHS). Nel 2022 in Slovenia, la quota di occupazione non dichiarata nel settore degli SPF è di circa il 72%. Le politiche pubbliche enfatizzano l'assistenza familiare, trasferendo così l'assistenza agli anziani nella sfera privata e incoraggiando lo sviluppo di servizi commerciali⁵².

Nella maggior parte dei Paesi in cui non esiste una definizione legale di lavoro domestico, la quota di lavoro sommerso nel settore dei PHS è molto alta (in media tra il 50 e il 75%). Ne sono un esempio l'Estonia (75%), la Repubblica Ceca (67%)⁵³ e la Germania (90%)⁵⁴.

Inoltre, i lavoratori non dichiarati costituiscono la maggioranza dei lavoratori domestici in Austria, Germania, Italia, Lituania e Malta. A Malta, ad esempio, il loro numero stimato (circa 15.000) è più di tre volte superiore al numero totale di lavoratori domestici registrato nell'indagine sulla forza lavoro dell'UE (LFS) (4.400). Inoltre, la percentuale di lavoratori domestici non dichiarati è probabilmente molto alta in altri sette Stati membri (Cipro, Grecia, Croazia, Irlanda, Lussemburgo, Portogallo e Romania)⁵⁵. In alcuni Paesi (ad esempio Spagna, Lituania, Lettonia e Polonia) esistono forme di lavoro sommerso: la retribuzione è parzialmente dichiarata e il resto è coperto da pagamenti in contanti.

Può essere correlato a sistemi sociali in cui i beneficiari ricevono indennità (spesso legate alla LTC) che possono essere utilizzate a loro discrezione⁵⁶.

52 Laboratorio EFFE, relazione sulla Slovenia (2022), pag. 1

53 Ibidem, rapporti su Estonia e Repubblica Ceca (2022).

54 Rapporto OCSE (2021), pag. 14.

55 Commissione europea, pag. 58.

56 Ibidem, p. 59.

b) *Una chiara differenza nella quantità di lavoro sommerso tra assistenza diretta e indiretta a causa della mancanza di incentivi e di interventi statali*

I numeri mostrano una chiara differenza nella quantità di lavoro sommerso tra assistenza diretta e indiretta. In Austria e Germania, la quota stimata di lavoratori sommersi è enorme (90% o più) nell'assistenza indiretta (ad esempio, giardinaggio, pulizia, ecc.). In questi due Stati membri, il numero di lavoratori sommersi è stimato essere significativamente inferiore nell'assistenza diretta. A causa delle competenze specifiche richieste in questi sottosettori, le famiglie datrici di lavoro sono incentivate a cercare lavoratori certificati dalle autorità pubbliche e/o dalle ONG. Anche a Malta, dove il percepimento del sussidio per badanti richiede che le badanti abbiano un impiego formale, il lavoro sommerso è molto più probabile nell'assistenza indiretta. In altri Stati membri, la differenza nella quota di lavoro sommerso tra assistenza diretta e indiretta è meno evidente⁵⁷.

c) *Azioni contro il lavoro sommerso e la migrazione*

A livello nazionale, la quota di lavoro sommerso è raramente menzionata. Nei rapporti nazionali sull'attuazione della Raccomandazione del Consiglio del 2022 sull'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili⁵⁸, il lavoro sommerso è stato menzionato solo in minima parte. In effetti, solo Belgio, Irlanda, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Slovenia e Spagna ne hanno parlato, principalmente allo scopo di rivelare le azioni per combattere questo fenomeno. Inoltre, di solito, le autorità nazionali hanno dichiarato nei loro rapporti di non avere dati precisi sui lavoratori non dichiarati e sui lavoratori migranti che lavorano nel settore LTC. Le azioni contro il lavoro sommerso sono gestite a livello locale/regionale o nazionale. Ad esempio, in Slovenia (dove la quota di lavoro sommerso nel settore PHS è di circa il 72%), la legge sulla prevenzione del lavoro sommerso e dell'occupazione (2014) definisce le

57 Ibidem.

58 Rapporti nazionali sull'attuazione della Raccomandazione del Consiglio sull'accesso a cure di lunga durata di alta qualità (2024), https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=lltim-prep&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0&iframe=true.

attività considerate lavoro sommerso e stabilisce sanzioni e meccanismi di applicazione per prevenirlo. Diversi enti sono responsabili del monitoraggio e dell'applicazione delle norme contro il lavoro sommerso, ma non esistono meccanismi di supporto per affrontarlo.

Nel 2024, in Spagna, grazie a un'Iniziativa legislativa popolare, il Congresso ha dato il via libera a considerare una regolarizzazione straordinaria di oltre mezzo milione di migranti in Spagna⁵⁹. Secondo i dati sull'affiliazione alla previdenza sociale, l'attività con la più alta percentuale di affiliati stranieri extracomunitari è quella dei lavoratori domestici, con più di un terzo degli stranieri extracomunitari, di cui oltre il 90% sono donne⁶⁰.

Inoltre, nel novembre 2024 il governo spagnolo ha approvato un nuovo regolamento sull'immigrazione per migliorare l'integrazione dei migranti in tre aree chiave: lavoro, istruzione e famiglia. La maggior parte dei permessi presentati nella nuova riforma consente alle persone di lavorare immediatamente, senza dover richiedere espressamente un'autorizzazione iniziale al lavoro come dipendente⁶¹.

Infine, nell'ottobre 2024, il governo spagnolo ha ultimato la preparazione di una massiccia regolarizzazione di centinaia di migliaia di immigrati che vivono nel Paese. “Con l'obiettivo finale di regolarizzare tutti gli immigrati arrivati in Spagna prima del 2024, il disegno di legge garantirebbe una significativa riduzione dei termini amministrativi per la regolarizzazione temporanea degli immigrati le cui domande di asilo erano state precedentemente respinte”⁶². Negli anni passati, anche i precedenti primi ministri hanno introdotto misure simili.

Le procedure di regolarizzazione dovrebbero andare di pari passo con la semplificazione degli oneri amministrativi, migliorando così l'accesso dei migranti ai servizi di base e al lavoro. Le barriere affrontate dai migranti saranno notevolmente ridotte e consentiranno loro di accedere a un'occupazione dichiarata.

⁵⁹ Sito web della Commissione europea, “La Spagna compie il primo passo verso la regolarizzazione di 500 000 migranti”, https://home-affairs.ec.europa.eu/news/spain-takes-first-step-towards-regularising-500-000-migrants-2024-04-17_en?prefLang=nl.

⁶⁰ Relazione nazionale della Spagna sull'attuazione della Raccomandazione del Consiglio sull'accesso a cure di lunga durata di alta qualità (2024).

⁶¹ https://home-affairs.ec.europa.eu/news/spain-new-immigration-reform-enhance-migrant-integration-2024-11-21_en.

⁶² <https://www.euractiv.com/section/politics/news/spain-considering-regularising-hundreds-of-thousands-of-migrants/>.

Conclusione

I servizi di assistenza domestica e domiciliare non sono ancora percepiti dalla maggior parte degli Stati membri come un'occupazione professionale in grado di rispondere alle principali sfide in Europa, come l'accesso delle donne al mercato del lavoro, l'equilibrio tra lavoro e vita privata o il raggiungimento dei bisogni di assistenza che cresceranno nei prossimi decenni. Per questo motivo non esiste un'armonizzazione della definizione giuridica di lavoro domestico in Europa, né un'armonizzazione del quadro giuridico o che, da un Paese all'altro, il diritto del lavoro non copra questi lavoratori allo stesso modo. Esistono 27 modi diversi di strutturare il settore dei PHS e nella maggior parte dei casi ciò porta a condizioni di lavoro precarie per i lavoratori domestici.

Questa situazione non è sostenibile a lungo termine e l'UE deve imprimere un cambiamento positivo a questa dinamica. Esistono diversi modelli di occupazione nel settore PHS che devono essere ugualmente riconosciuti. Tra questi, il riconoscimento dell'occupazione diretta e la specificità degli utenti come datori di lavoro.

Ma prima è necessario riconoscere collettivamente che oggi, nella maggior parte dei Paesi dell'UE, l'assistenza domestica e domiciliare è coperta sia da parenti come assistenti informali sia da lavoratori migranti non dichiarati. Solo in cinque Stati membri (Bulgaria, Francia, Italia, Lituania e Polonia) è possibile trovare dati nazionali sul lavoro sommerso. Ciò è dovuto principalmente all'assenza di riconoscimento e di un quadro giuridico, ma anche alla mancanza di servizi PHS accessibili ed economici. L'onere amministrativo per i datori di lavoro e i lavoratori e la mancanza di procedure di integrazione dignitose per i lavoratori migranti (disponibilità, complessità delle procedure di migrazione legale) determinano l'elevata percentuale di informalità in questo settore.

In questo settore molto femminile prevalgono gli stereotipi e l'accettazione generale del lavoro nero per alcuni gruppi di lavoratori.

Più in generale, questo settore è abbandonato dalle autorità pubbliche e soffre di una mancanza di investimenti in quasi tutti gli Stati membri. Per questo motivo è stato lanciato il simulatore di valore Dom&Care per valutare l'impatto socio-economico dei sussidi dedicati ai servizi di assistenza indiretta. Esso dimostra ai decisori politici che questo settore può essere degno di essere investito con un ritorno sull'investimento.

La necessità di riforme che siano pienamente attuate e che affrontino le cause alla radice del lavoro sommerso è fondamentale a causa del legame tra la mancanza di formalizzazione e l'alta percentuale di lavoro sommerso. La formalizzazione dell'occupazione dei lavoratori PHS è condizionata da quadri giuridici e dal riconoscimento di tutti i modelli di occupazione, nonché dagli utilizzatori come datori di lavoro dei lavoratori PHS.

Raccomandazioni chiave per affrontare il lavoro sommerso nel settore PHS:

- **RICONOSCERE L'OCCUPAZIONE DIRETTA:** occorre garantire la creazione di un quadro giuridico, nonché l'accesso alla semplificazione amministrativa dichiarativa (piattaforme dichiarative online), alla contrattazione collettiva e agli strumenti di professionalizzazione per i lavoratori PHS direttamente impiegati da privati, nonché il riconoscimento dei datori di lavoro utilizzatori come datori di lavoro “non professionali”, sia nella legislazione che nelle statistiche dell’UE.
- **ACCESSO ACCESSIBILE:** l’UE dovrebbe aiutare gli Stati membri a concentrarsi sulle misure preventive, in particolare incentivando le famiglie, i nuclei familiari e i singoli individui a rendere il PHS formale accessibile a tutti. Diverse misure possono essere utilizzate come buone pratiche: programmi di detrazione fiscale, credito d’imposta o voucher sociali per incoraggiare i cittadini a impiegare lavoratori dichiarati per il PHS.
- **GARANTIRE DIRITTI SOCIALI DECENTI:** le normative specifiche possono essere appropriate per adattarsi al settore, ma molte esistono principalmente per ridurre i costi di assunzione di un lavoratore dei PHS e sono discriminatorie, di solito associate a condizioni di lavoro scadenti (ad esempio, orari di lavoro eccessivi o di reperibilità) e a minori diritti (derivanti da contributi sociali ridotti). Le misure che affrontano il lavoro sommerso nei PHS dovrebbero quindi trovare soluzioni sostenibili e a lungo termine, a vantaggio dei lavoratori (garantendo loro l’accesso a posti di lavoro formali che non si discostino dai diritti e dalle tutele del lavoro standard) e degli utenti (consentendo loro di soddisfare adeguatamente i propri bisogni sul mercato formale a un prezzo accessibile).

- **LAVORO DI QUALITÀ:** attuare misure che garantiscano un lavoro di qualità nel settore, promuovendo la professionalizzazione, il riconoscimento delle competenze, l'alleggerimento dei compiti amministrativi e la sensibilizzazione sui pericoli che il lavoro sommerso può comportare. Questo aspetto riguarda anche il sostegno ai lavoratori migranti per la valutazione e la certificazione delle loro competenze professionali, acquisite in modo informale o formale. Dare ai lavoratori migranti l'opportunità di accedere a programmi di formazione rapida che garantiscono una forza lavoro di alta qualità per il futuro e soddisfino i bisogni di assistenza non soddisfatti.
- **CALCOLARE I COSTI:** la Commissione europea e la DG RIFORMA dovrebbero sensibilizzare gli Stati membri sul **rapporto costo-efficienza degli strumenti di politica preventiva che affrontano il lavoro sommerso nei SPF**. Agli Stati membri dovrebbe essere fornito un supporto specifico, in modo che possano valutare meglio l'impatto sul bilancio delle loro attuali politiche di PHS e progettare politiche con un vincolo di bilancio limitato. In linea con il simulatore di valore di EFFE LAB Dom&care, il costo netto degli investimenti in PHS per lo Stato dovrebbe essere misurato calcolando il costo pubblico lordo delle misure e sottraendo i possibili effetti di earn-back⁶³.
- **RACCOLTA DI DATI ACCURATI:** Eurostat dovrebbe avviare programmi di cooperazione con gli enti statistici degli Stati membri per migliorare la raccolta di dati sul PHS. La raccolta e la disponibilità di un maggior numero di dati sui lavoratori e sugli utenti dei PHS è fondamentale per l'elaborazione di misure politiche pertinenti ed efficaci che affrontino il problema del lavoro sommerso nel settore.

⁶³ Gli effetti di *earn-back* sono il risultato di un aumento dei redditi (ad esempio, creazione di occupazione, creazione di nuove aziende, utenti che lavorano di più o che ritornano al lavoro, ecc.) e di costi evitati (ad esempio, meno sussidi di disoccupazione, costi evitati per il supporto in una casa di cura, ecc.).

Allegato - Soluzioni sostenibili per incoraggiare i datori di lavoro dei PHS a dichiarare i propri lavoratori: esempi nazionali recenti

1. Credito d'imposta e incentivi finanziari: voucher senior in Polonia⁶⁴

a) Riforma dell'assistenza a lungo termine

Il sistema polacco di LTC nel 2024 è piuttosto poco sviluppato: le prestazioni e i servizi di LTC sono disponibili nel settore sanitario e sociale e si rivolgono a diversi gruppi di popolazione (anziani, persone con disabilità e persone dipendenti). Le prestazioni in denaro hanno raggiunto il 37,2% della popolazione con più di 65 anni nel 2019. L'occupazione nel settore LTC è bassa rispetto agli altri Paesi dell'UE-27 – 0,5 lavoratori LTC ogni 100 anziani (media UE-27: 3,8, secondo i dati del 2016). Inoltre, il numero di badanti è in aumento, ma l'invecchiamento del personale medico e infermieristico metterà ulteriore pressione nel garantire un'assistenza adeguata. L'assistenza sanitaria di base è fornita per lo più in modo informale – circa l'80% del totale – mentre l'assistenza formale rappresenta il restante 20%. I servizi di assistenza domiciliare raggiungono il 3,4% e l'assistenza residenziale il 2,7% della popolazione di 65 anni e oltre, e sono gestiti a livello comunale⁶⁵.

Nell'ambito del Piano di ripresa e resilienza (RRP) polacco, è in corso di attuazione (entro la fine del 2025) **una riforma specifica sulla LTC, denominata riforma A4.6**⁶⁶. Uno dei suoi obiettivi è creare un

64 Polonia - Relazione sull'attuazione della Raccomandazione del Consiglio sull'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità a prezzi accessibili, 2024.

https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=Iltimpreg&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0&iframe=true.

65 Rapporto nazionale della Polonia sull'attuazione della Raccomandazione del Consiglio sull'accesso a cure di lunga durata di alta qualità (2024), pag. 2.

66 Riforma A4.6: "Aumento dei tassi di partecipazione alla forza lavoro di gruppi specifici attraverso lo sviluppo dell'assistenza a lungo termine", sito web del governo polacco, <https://www.gov.pl/web/rodzina/reforma-nr-a46-kpo-pn-wzrost-wspolczynnika-aktywnosci-zawodowej-okreslonych-grup-poprzez-rozwoj-opieki-dlugoterminowej>.

sistema stabile di finanziamento adeguato dell'assistenza domiciliare e comunitaria.

Nell'ambito della riforma sono in corso di attuazione due tappe fondamentali:

1. A69G presuppone un'analisi del sistema di assistenza a lungo termine in Polonia e la pubblicazione di una revisione strategica dell'assistenza a lungo termine in Polonia sviluppata su questa base per identificare le priorità di riforma. L'analisi del sistema di assistenza a lungo termine in Polonia comprende un esame delle possibili modalità:

- promuovere la deistituzionalizzazione di questi servizi,
- ridurre la frammentazione dell'offerta di assistenza,
- creare un sistema stabile di finanziamenti adeguati per i servizi di assistenza a lungo termine, in particolare per l'assistenza comunitaria e domiciliare,
- introdurre un quadro di qualità per i servizi di assistenza a lungo termine (requisiti per il personale, le attrezzature, l'ammissione al mercato dei fornitori di assistenza a lungo termine).

2. Le priorità di riforma dell'A70G includono in particolare:

- definire l'"assistenza a lungo termine" in modo coerente con l'intero sistema di assistenza del Paese (cioè sia con la sanità che con l'assistenza sociale),
- definire i concetti di "assistanti informali" e "assistenza informale",
- per aumentare il finanziamento del sistema LTC introducendo un "voucher senior"⁶⁷,
- modificare le disposizioni di legge o adottare nuove disposizioni sugli standard di qualità per la LTC nel sistema di assistenza sociale e sanitaria,
- definire gli organi responsabili del coordinamento del sistema LTC, del monitoraggio e della valutazione complessiva della qualità e delle attività di informazione⁶⁸.

Nell'ambito della riforma sull'assistenza a lungo termine, **una proposta legislativa sul voucher senior è rivolta alle persone di 75 anni e**

⁶⁷ Vedi sotto.

⁶⁸ Relazione nazionale sulla Polonia, pagg. 7-8.

oltre e ai loro discendenti lavoratori (di solito i figli), per migliorare la qualità della vita degli over 75 e alleviare l'onere dell'assistenza alle loro famiglie⁶⁹. Il voucher senior sarà un beneficio in natura, a integrazione delle soluzioni LTC attualmente esistenti, e sarà utilizzato per pagare i servizi di assistenza⁷⁰.

Il primo passo per l'attuazione del programma sarà la preparazione e la formazione del personale di assistenza. Uno dei prerequisiti sarà la partecipazione a un corso introduttivo di 30 ore. I voucher senior finanziereanno l'assistenza nelle attività della vita quotidiana presso la residenza dell'anziano, come aiutare a vestirsi, mangiare, muoversi, preparare i pasti, fare le pulizie di casa, aiutare a fare la spesa, ecc.

Le forme in cui viene erogato un voucher senior comprendono una varietà di soluzioni, come ad esempio:

- Una carta prepagata o un buono elettronico da utilizzare presso negozi o fornitori di servizi selezionati.
- La possibilità di utilizzare il voucher per scopi specificati in un elenco di servizi e prodotti ammissibili.

Questi servizi saranno forniti dal comune (gmina) o dall'ente incaricato dal comune di fornirli.

b) Strategia di deistituzionalizzazione

L'obiettivo della “Strategia di deistituzionalizzazione sanitaria: anziani” è migliorare la salute e la qualità della vita degli anziani – e di chi li assiste – e aiutarli a rimanere indipendenti nel loro luogo di residenza, il più a lungo possibile⁷¹. Le misure si concentrano sullo sviluppo della LTC a livello di comunità, della LTC a domicilio, delle cure palliative e dell'assistenza alle persone affette da malattie cerebrali con disturbi della memoria (comprese le demenze come il morbo di Alzheimer). L'espansione del supporto sanitario per i caregiver è la seconda priorità assoluta.

⁶⁹ Gli anziani riceveranno servizi di assistenza nel luogo di residenza. Una delle condizioni sarà l'attività professionale del discendente.

⁷⁰ <https://www.pomocedlaseniora.pl/blog/porady-uzyteczne/bon-senioralny-2024-czym-jest-i-komu-naleza-sie-bony-dla-seniorow/>, 1° febbraio 2024.

⁷¹ Relazione nazionale sulla Polonia, pag. 10.

L'introduzione di un voucher senior in Polonia entro la fine del 2025 consentirà un maggiore coinvolgimento delle famiglie nell'organizzazione dell'assistenza domiciliare ai loro parenti. Essendo incentivate ad assumere un lavoratore domestico e di assistenza domiciliare dichiarato, le famiglie più propense a pagare salari dignitosi e a costruire un rapporto di fiducia con i propri dipendenti. Inoltre, i datori di lavoro con nuclei familiari più numerosi (ad esempio, con più figli) saranno particolarmente sostenuti. Questo tipo di misura può essere adattata alle esigenze del paziente e alla situazione finanziaria dei familiari. Esiste un movimento generale di deistituzionalizzazione che prevede l'assistenza in ambiente locale e familiare, che potrebbe aprire la strada alla regolarizzazione dell'assistenza domiciliare in Polonia.

2. La regolamentazione del lavoro domestico in Romania⁷²

La massiccia migrazione di lavoratori rumeni non solo ha creato carenze di manodopera in tutto il Paese, ma ha anche portato a un aumento della domanda di PHS, poiché l'assenza di potenziali assistenti rende impossibile l'assistenza familiare⁷³. La percentuale di occupazione sommersa negli SPF è elevata: 56,7%.

Nell'aprile 2022 la Romania ha approvato una legge – la legge n. 111/2022 – che regolamenta le attività domestiche, come la cura della casa, il giardinaggio, la cucina, le piccole riparazioni, ecc. La legge prevede il pagamento dei lavoratori domestici tramite biglietti per le attività domestiche (voucher di servizio), simili ai sistemi belgi e francesi.

I lavoratori sono incoraggiati a richiedere questi voucher, ricevendo in premio un'assicurazione sanitaria gratuita a fronte dell'acquisto di un minimo di 85 ticket al mese (per un valore di 1.275 Lei, cioè 259 euro). Inoltre, viene applicata un'esenzione fiscale del 50% sul reddito lordo effettivo guadagnato tramite i ticket.

La nuova legge prevede che il Ministero del Lavoro crei **una piattaforma elettronica per la registrazione delle attività domestiche** e regolamenta i seguenti aspetti⁷⁴:

- L'attività domestica deve essere svolta presso il domicilio del beneficiario domestico, presso il domicilio del fornitore di servizi domestici o in un altro luogo conveniente, concordato dalle due parti.
- Il fornitore domestico non deve essere un membro della famiglia del beneficiario domestico e l'età minima per essere un fornitore domestico deve essere di almeno 16 anni
- Il rapporto giuridico tra il fornitore domestico e il beneficiario domestico si conclude con un accordo tra le parti, **senza che sia necessaria una forma scritta**.

72 ESPN Flash Report 2022/45, "La Romania lancia un sistema di voucher di servizio per portare i lavoratori domestici nell'economia formale", giugno 2022.

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/recent-social-policy-developments-estonia-malta-romania-slovenia-and-spain-2022-08-02_en.

73 EFFE Lab, Rapporto nazionale sulla Romania.

74 Voicu Asociatii, occupazione - cambiamenti giuridici (2022), https://www.vf.ro/newsletter/2022/may/VF-newsletter_employment_EN.pdf.

- **Il beneficiario e il prestatore di lavoro domestico concordano le attività e il numero di ore** o la quantità di lavoro; il prestatore di lavoro domestico viene retribuito in conformità alle disposizioni della presente legge con buoni per attività domestiche
 - La durata giornaliera del lavoro domestico per un beneficiario domestico non deve superare le 12 ore, o le 6 ore per i fornitori domestici di età compresa tra i 16 e i 18 anni. Al termine della prestazione di servizi concordata, in base al numero di ore svolte e alla negoziazione tra le parti, il beneficiario domestico consegnerà al prestatore domestico il numero di buoni attività corrispondenti al valore del servizio prestato.

La legge ha contribuito a sviluppare un quadro giuridico per i lavoratori domestici in Romania. Sono state affrontate soprattutto le condizioni di lavoro. Tuttavia, non esiste l'obbligo di redigere un accordo scritto sul rapporto giuridico tra le due parti. Questo probabilmente comprometterà tutti i miglioramenti previsti dalla legge, perché i rapporti di lavoro non possono essere facilmente dimostrati senza un contratto ufficiale. L'occupazione può rimanere non dichiarata e il lavoro di cura informale (svolto da familiari, soprattutto donne e forse persone al di sotto dell'età minima) rimarrebbe predominante. Gli articoli di legge riguardanti l'orario di lavoro, il luogo di lavoro, l'età minima e i voucher di attività illustrano la volontà politica di inquadrare il settore dell'assistenza domestica e domiciliare e di migliorare le condizioni di lavoro. Nonostante l'assenza di un contratto scritto obbligatorio, questa legge potrebbe segnare l'inizio del processo di formalizzazione del settore PHS rumeno. È inoltre opportuno ricordare gli scandali avvenuti nel 2022 in case di riposo per anziani e persone con disabilità, che hanno reso le autorità improvvisamente consapevoli dell'importanza di regolamentare il settore dell'assistenza, soprattutto per i gruppi più fragili.

3. Assegno per i servizi domestici (Dienstleistungsscheck) in Austria⁷⁵

Dal 2006, in Austria è disponibile l'assegno per i servizi domestici (Dienstleistungsscheck), con il quale le famiglie possono pagare i servizi sociali, come le pulizie, il giardinaggio e la cura dei bambini.

L'assegno per i servizi domestici non è sovvenzionato e si applica solo ai lavoratori con un'occupazione marginale, che guadagnano al massimo 651,86 euro al mese nel 2021. Gli assegni possono essere acquistati a 5,10 o 10,20 euro, con un valore di 5 o 10 euro.

I lavoratori che rientrano in questo regime sono parzialmente coperti dalla sicurezza sociale, come l'assicurazione contro gli infortuni pagata dalla famiglia, ma l'assicurazione sanitaria e pensionistica è volontaria al prezzo di 67,18 euro. Anche queste assicurazioni sono previste solo in caso di rapporti di lavoro regolari.

I buoni possono essere acquistati dall'utente del servizio presso gli uffici postali, le tabaccherie o online. Quando si utilizza il voucher per la prima volta, il datore di lavoro e il lavoratore devono registrarsi (online o in forma cartacea). Al termine del lavoro, il datore di lavoro compila il voucher per il servizio domestico con i numeri di previdenza sociale, i nomi, i giorni di lavoro del datore di lavoro e del lavoratore, che lo riceve subito dopo. Alla fine del mese successivo, il lavoratore presenta tutti i voucher ricevuti dall'utente del servizio al BVAEB (una delle principali istituzioni assicurative pubbliche austriache) per posta, di persona o online. Il BVAEB paga quindi l'importo dei buoni.

“Il valore nominale dei voucher può essere determinato individualmente tra 1 e 100 euro. Per ogni valore, il datore di lavoro paga un ulteriore 2%, che copre l'assicurazione contro gli infortuni per il lavoratore e le spese amministrative. La retribuzione oraria viene concordata tra il datore di lavoro e il lavoratore, ma deve essere conforme al salario minimo (che dipende dal tipo di lavoro svolto). I voucher sono utilizzati principalmente per contratti a breve termine e il compenso tiene conto della soglia di reddito per l'occupazione minore, che è di 438,05 euro (2018)

⁷⁵ OCSE (2021), *Far uscire i servizi domestici dall'ombra: Formalising Non-Care Work in and Around the House*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>, pag. 32 e 65.

al mese”⁷⁶. Questo modello occupazionale si applica anche ai richiedenti asilo che sono in attesa di una decisione sulla loro domanda di asilo. Se il voucher per i servizi domestici viene utilizzato per la cura dei bambini, i costi del servizio possono essere dedotti dalle tasse se il lavoratore domestico ha una qualifica in questo campo.

Se le prestazioni per un datore di lavoro superano la soglia mensile di occupazione minore, i voucher non possono più essere utilizzati e inizia un normale rapporto di lavoro soggetto a pagamenti di sicurezza sociale.

Il forte aumento dell’uso dei voucher per i servizi domestici ha portato alla **creazione di posti di lavoro formali** nel settore dei PHS. Inoltre, ciò ha portato, in una certa misura, alla **formalizzazione del lavoro precedentemente non dichiarato**. Secondo il BVAEB, dal 2006 al 2013 sono state formalizzate 1,55 milioni di ore di lavoro, con un costo orario medio di 11 euro.

Tuttavia, esistono anche ostacoli significativi. Ad esempio, in Austria il lavoro sommerso nei PHS è ancora ampiamente tollerato. Molte famiglie esitano a diventare datori di lavoro. Inoltre, le attività di assistenza domestica e domiciliare sono spesso svolte da lavoratori stranieri senza permesso di lavoro.

Inoltre, i voucher per i servizi domestici non sono sovvenzionati, il che può rendere il lavoro nero finanziariamente più attraente per alcune famiglie. La misura è pensata per impieghi a breve termine di un mese (ma sono possibili contratti ripetuti senza limitazioni) e il regime non dà diritto a indennità di disoccupazione o a future prestazioni pensionistiche⁷⁷.

⁷⁶ ELA, “Scheda di buone pratiche - Austria: buoni di servizio per le famiglie (Dienstleistungss-check)” (2018), https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/AT-Household_Service_Vouchers.pdf.

⁷⁷ Ibidem.

4. Voucher sociale e credito d'imposta in Belgio⁷⁸

Nel 2004, il Belgio ha implementato un sistema completo di voucher sociali sul mercato dei servizi domestici non assistenziali, chiamato Tittres services o Dienstencheque. Con l'obiettivo primario di incentivare il consumo e la fornitura di servizi dichiarati, il sistema è stato concepito anche per offrire nuove opportunità di lavoro con una migliore copertura di protezione sociale ai lavoratori meno qualificati⁷⁹. Il voucher ha la forma di un assegno che dà diritto all'acquirente di scambiarlo con un lavoro di servizio domestico non assistenziale. Le famiglie possono acquistare i voucher da sole⁸⁰. I voucher di servizio coprono solo il lavoro non assistenziale e sono **limitati alle società di servizi autorizzate e alle microimprese**⁸¹. Per il Belgio, il sistema dei voucher di servizio sembra aver avuto effetti positivi a breve e lungo termine sull'occupazione femminile sia per le donne altamente e scarsamente qualificate che per le donne disoccupate⁸².

78 OCSE (2021), *Far uscire i servizi domestici dall'ombra: Formalising Non-Care Work in and Around the House*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>, pagg. 25-27.

79 OCSE (2021), *Portare i servizi domestici fuori dall'ombra: Formalising Non-Care Work in and Around the House*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>, pagg. 26-27.

80 Ibid. p. 31.

81 Ibid. p. 41.

82 Ibid. p. 48.

5. Sostegno legale francese all'occupazione diretta attraverso il credito d'imposta e risultati positivi nella lotta al lavoro sommerso nel settore PHS⁸³

La politica francese di sostegno all'occupazione diretta organizzata attraverso incentivi fiscali ha contribuito a ridurre il costo del lavoro dichiarato rispetto al lavoro sommerso.

Dal 2017 sono state attuate diverse riforme politiche. È stato innalzato il tetto del credito d'imposta per le famiglie, il che significa che i genitori che affidano il proprio figlio a una struttura di assistenza all'infanzia hanno diritto a un credito d'imposta il cui tetto è fissato a 3.500 euro di spese deducibili al 50%.

Il settore dell'assistenza domestica e domiciliare in Francia si trova ad affrontare una significativa ondata di pensionamenti nella forza lavoro: l'"Observatoire du Domicile" francese ha stimato nel giugno 2021 che più di un dipendente su due ha 50 anni o più. Inoltre, si registra un aumento della domanda di assistenza alle persone anziane e/o non autosufficienti.

Un'altra questione è l'accessibilità dei diversi tipi di servizi disponibili: se prendiamo ad esempio l'assistenza all'infanzia, vediamo che molte più donne che uomini si ritirano dal mercato del lavoro a causa della mancanza di soluzioni alternative (l'INSEE stima che nel 2020 il 76% delle donne con responsabilità familiari lavorerà, rispetto al 91% degli uomini in una situazione simile)⁸⁴.

Per questo motivo, la FEPEM, l'organizzazione francese che rappresenta i datori di lavoro utilizzatori, e i suoi partner hanno lavorato a lungo con i decisori istituzionali per implementare misure fiscali ed economiche che incoraggiassero il ricorso al lavoro domestico e di cura a domicilio da parte di un maggior numero di famiglie. Nel 1991, il Ministero del Lavoro ha introdotto una riduzione dell'imposta sul reddito per i datori di lavoro privati pari al 50% della spesa sostenuta per l'assunzione di un lavoratore domestico, entro un tetto massimo.

⁸³ Family (Net) Work 2023, "Presentazione del modello francese di lavoro a domicilio", pagg. 117-129.

⁸⁴ Ibidem, pagg. 121-122.

Inizialmente riservato ai contribuenti attivi, il credito d’imposta è diventato un credito d’imposta universale nel 2017, essendo ora disponibile per tutti i datori di lavoro privati senza requisiti fiscali o professionali: i non contribuenti ricevono così un rimborso fiscale tramite assegno o bonifico bancario. Inoltre, nel 1993 è stato creato il “voucher di servizio” per semplificare le formalità amministrative per i datori di lavoro privati.

Oggi chiamato “voucher per il servizio universale (CESU)”, assume diverse forme:

- La dichiarazione CESU
- Il CESU prepagato
- Il CESU

Uno dei maggiori passi avanti è stata la generalizzazione dell’anticipo immediato del credito d’imposta nel 2022: le famiglie possono usufruirne in tempo reale quando sostengono una spesa, consentendo loro di dimezzare il costo delle prestazioni. Questo risponde ai problemi di liquidità che affliggono diverse famiglie, soprattutto quelle a basso reddito, che a volte hanno avuto problemi con il vecchio modello, con il recupero del credito d’imposta a distanza di mesi, e con le difficoltà economiche nell’utilizzo dei servizi di assistenza domestica e domiciliare⁸⁵.

Il credito d’imposta rappresenta la metà della spesa pubblica per il settore PHS in Francia e 3,9 miliardi di euro di entrate dirette. La ripresa o l’aumento dell’attività imprenditoriale da parte dei singoli datori di lavoro genera 1,1 miliardi di euro di entrate indirette. Infine, il costo netto della politica di sostegno nel 2022 è stimato in 1,2 miliardi di euro.

Il sostegno finanziario, la deistituzionalizzazione dell’assistenza e i nuovi strumenti dichiarativi hanno contribuito a ridurre l’occupazione assistenziale non dichiarata in alcuni Stati membri, a seguito di una generale preferenza per i servizi locali, aumentata durante la crisi di Covid-19. Tuttavia, il miglioramento delle condizioni di lavoro nell’ambito dei servizi sociali e la semplificazione delle procedure amministrative riguardano troppo spesso i fornitori di servizi e non tengono conto dei datori di lavoro privati. Se le riforme già avviate dovessero andare oltre, dovrebbero affrontare le esigenze specifiche delle famiglie come datori di lavoro e valorizzare il modello dell’impiego diretto.

⁸⁵ Ibidem, pagg. 122-124.

Sezione III

Stima del fabbisogno aggiuntivo di manodopera nel comparto domestico in Italia per il triennio 2026-2028

a cura del Centro Studi
e Ricerche Idos

Introduzione

La rilevazione sistematica ufficiale del fabbisogno di manodopera del mercato italiano è affidata, come è noto, all'indagine Excelsior, realizzata da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che si rivolge alle (sole) imprese e chiede loro di indicare anche l'eventuale quota di fabbisogno "aggiuntivo" (cioè supplementare, "in più", rispetto al fabbisogno degli anni precedenti) che le imprese interpellate coprirebbero attraverso l'apporto di lavoratori non comunitari; lavoratori i quali, dovendo rispondere a una domanda appunto "aggiuntiva" rispetto a quanto la manodopera non comunitaria presente nel Paese è – per assunto – già in grado di soddisfare, devono perciò essere fatti entrare appositamente dall'estero.

È dunque sulla base di questa rilevazione del fabbisogno aggiuntivo di manodopera non Ue che il governo è tenuto (ma non vincolato) a determinare le quote annue di lavoratori non comunitari cui consentire, dall'estero, l'ingresso in Italia per lavoro, attraverso gli annuali Decreti Flussi. Dal 1998 (anno del varo del Testo Unico sull'immigrazione, la legge n. 286/1998) ad oggi, per tali lavoratori non v'è altro canale *regolare* per entrare nel Paese e svolgervi *regolarmente* una occupazione, se non questo appunto delle quote stabilite dai Decreti Flussi (eventualmente) emanati dai governi di turno e (eventualmente) rispondenti a una Programmazione triennale degli ingressi dall'estero per lavoro.

L'importanza letteralmente vitale che questa procedura riveste, dunque, per i migranti economici rende ancor più grave che, da quando è stata istituita, l'indagine Excelsior esclusa dalla rilevazione del fabbisogno di manodopera straniera il comparto del lavoro domestico, tanto più se si osserva l'incidenza di gran lunga maggioritaria (circa il 70%) che i lavoratori stranieri – la stragrande maggioranza dei quali non comunitari – detengono tra i lavoratori domestici occupati nelle famiglie italiane e quanta manodopera immigrata questo ramo sia capace di convogliare in termini assoluti e relativi.

A ciò si aggiunge, come aggravante, che i Decreti Flussi (e, nelle poche occasioni in cui sono state elaborate, le corrispondenti Programmazioni triennali delle quote d'ingresso di lavoratori non Ue dall'estero) hanno assai sporadicamente previsto quote espressamente dedicate al comparto domestico (prima che nella Programmazione 2023-2025, erano state

contemplate soltanto nei Decreti Flussi 2005, 2006, 2007, 2008 e 2010) e che queste – a causa di quanto sopra ricordato – sono state sempre stabilite “a tavolino”, senza alcun collegamento a un fabbisogno *effettivo* previamente rilevato. Va invece dato atto all’attuale governo di aver opportunamente integrato, per l’ultimo anno del triennio di reintrodotta Programmazione (il 2025), la quota annua del comparto inizialmente prevista (9.500 ingressi, al pari dei primi 2 anni dello stesso triennio), aggiungendo una quota suppletiva di 10.000 ingressi la cui gestione è stata affidata alle associazioni datoriali di categoria, secondo più attenti criteri di assegnazione. Si è così rimediato all’iniziale grave sottodimensionamento delle quote del comparto, che erano di gran lunga le più ridotte rispetto a quelle degli anni sopra menzionati (le quali hanno oscillato tra un minimo di 15.000 nel 2005 a un massimo di 105.400 nel 2008), a dispetto delle crescenti esigenze delle famiglie rilevate nel triennio di riferimento.

A queste negligenze di programmazione e gestione, si aggiungono – e fanno da sfondo – quelle strutturali delle *policy*, riguardanti i meccanismi di ingresso e permanenza regolare in Italia dei lavoratori non comunitari:

- l’irrealistica procedura della chiamata nominativa dall’estero “al buio”, da parte dei datori di lavoro, che appare ancora più assurda nel caso delle famiglie: quale nucleo affiderebbe mai, nella realtà, i propri cari non autosufficienti (anziani, bambini o disabili che siano) a una specifica persona, di cui deve fornire le generalità ma che non ha mai incontrato direttamente e cui la legge impone di trovarsi all’estero?
- l’impossibilità *strutturale* di incontrare previamente di persona il lavoratore che potrebbe fare al caso, a causa dell’abrogazione del permesso di ingresso per ricerca di lavoro in Italia (una abrogazione varata dalla cosiddetta “legge Bossi-Fini” del 2002, a soli 4 anni dal Testo Unico che invece aveva previsto un tale permesso, e che, in 23 anni di vigenza, non è mai stata abrogata o riformata);
- la rigida saldatura (stabilita anch’essa dalla “legge Bossi-Fini” e tuttora in vigore) tra il contratto di lavoro e il permesso di lavoro, così che quest’ultimo non può essere né rilasciato né rinnovato se prima il lavoratore non esibisce un regolare contratto di lavoro in essere (il cosiddetto “contratto di soggiorno”, secondo il neologismo introdotto dalla legge stessa). Evenienza, questa, che – benché attenuata dal rilascio di

un permesso di attesa occupazione qualora sia il rinnovo a essere impraticabile – non solo ha finito per condannare moltissimi immigrati alla caduta nell’irregolarità, ma ha anche contribuito a conferire ai datori di lavoro un potere contrattuale oltremodo dilatato; potere che spesso viene fatto valere al momento della contrattazione, soprattutto quando essa si svolge – come accade proprio per il lavoro domestico – in modo privatistico, nel chiuso delle mura domestiche del datore di lavoro;

- la recente e discutibile disposizione che prescrive ai datori di lavoro intenzionati ad assumere personale non comunitario dall’estero sia di produrre una asseverazione di sostenibilità economica dell’assunzione e del rapporto di lavoro, da procurarsi *a pagamento* presso consulenti del lavoro (eventualmente anche delle rispettive associazioni di categoria), sia di verificare previamente, presso il locale Centro per l’impiego, l’indisponibilità di lavoratori già presenti in Italia – cui eventualmente dare priorità – a svolgere l’occupazione per la quale si vorrebbe assumere il lavoratore straniero. Una verifica per la quale vale il silenzio assenso del Centro per l’impiego, qualora dopo 8 giorni dall’invio della richiesta non si sia ricevuta risposta, con tutto ciò che tale attesa comporta in termini di ritardo temporale nella definizione delle pratiche di assunzione, soprattutto nei casi in cui vi sia urgenza di disporre dell’apporto del lavoratore (si pensi, ad esempio, all’improvvisa necessità di reperire un badante per l’improvvisa infermità di un proprio familiare).

Per aggirare norme così irrealistiche, è noto che i datori di lavoro, per oltre 20 anni, sono ricorsi all’assunzione di lavoratori non comunitari già presenti sul territorio italiano, talora in nero (soluzione obbligata nel caso in cui questi ultimi siano irregolari, cioè privi di un valido titolo di soggiorno). Qualora avessero voluto poi regolarizzare il rapporto di lavoro, essi, al varo degli annuali Decreti Flussi, presentavano – come è noto – la chiamata nominativa per chi in realtà già lavorava in nero a casa loro, fingendo che stessero all’estero, come la legge prescriveva. E così, per decenni, i Decreti Flussi sono stati utilizzati come regolarizzazioni mascherate.

Del resto, come taluni soggetti non hanno scrupoli nel prestarsi, a pagamento, a istruire le pratiche di chiamata nominativa dall’estero per un impiego breve e fittizio, al fine di far ottenere ad aspiranti immigrati il visto per l’ingresso in Italia, allo stesso modo vi sono individui che si fanno pagare per istruire le pratiche di regolarizzazione, ottenuta la quale

sciolgono o non rinnovano il rapporto di lavoro, complice il fatto che solitamente la normativa riserva proprio ai datori di lavoro la facoltà di presentare l’istanza di sanatoria.

Su questi avvitamenti normativi e su tali illegalità si innestano, infine, tutta una serie di altrettanto inficianti meccanismi burocratici.

Si pensi, ad esempio, ai ritardi cronici (a volte diversi mesi) non solo tra il rilascio del nulla osta all’ingresso per lavoro – a seguito della chiamata nominativa – e il rilascio del relativo visto d’ingresso (e quindi dell’effettiva venuta in Italia del lavoratore), ma anche tra quest’ultima e la convocazione, insieme al datore di lavoro, presso lo Sportello unico della Prefettura di riferimento (che, secondo la legge, dovrebbe aver luogo entro 8 giorni dall’ingresso del lavoratore in Italia, salvo poi avvenire anche diversi mesi dopo) per la stipula del contratto di lavoro e il conseguente nulla osta per il rilascio del permesso di soggiorno da parte della Questura (con ritardi aggiuntivi anche da parte di quest’ultima).

È noto che un recente monitoraggio della rete *Ero straniero* ha evidenziato come a livello nazionale solo tra meno di un quarto e circa un terzo dei lavoratori per i quali è stato rilasciato il nulla osta all’ingresso in Italia, a seguito di chiamata nominativa, arrivano a conseguire il permesso di soggiorno per lavoro.

Essi, infatti, si perdono lungo tutte le tappe del lungo percorso intermedio: v’è chi non ha utilizzato il visto ottenuto e, in modo sospetto, non è entrato (ufficialmente) in Italia; tra chi invece è entrato nel Paese, ci sono stati, almeno fino allo scorso anno (cioè prima del varo del cosiddetto “Decreto Mantovano”, che ha introdotto sanzioni mirate per gli abusi di seguito richiamati e la cui efficacia sarà da verificare attraverso i dati consolidati del 2025), quanti – complice l’enorme ritardo con cui avvenivano le convocazioni in presenza in Prefettura: vari mesi a fronte degli 8 giorni previsti dalla legge – non si sono presentati presso lo Sportello unico per la firma del “contratto di soggiorno”; oppure si sono presentati da soli, perché a disertare la formalizzazione è stato invece il datore di lavoro, che pure aveva inoltrato la chiamata nominativa. A seguito dei suddetti ritardi capitava spesso, infatti, che i datori, nell’urgenza di iniziare il rapporto di lavoro (si pensi alle stesse famiglie, che necessitano tempestivamente di badanti) trovassero nel frattempo soluzioni alternative; oppure che non si presentassero perché la chiamata nominativa riguarda-

va in realtà un lavoro fittizio ed era stata effettuata dietro pagamento solo per consentire al non comunitario in questione l'ingresso in Italia.

Tutti abusi, questi, che prefigurano, per il neo venuto in Italia, la caduta più o meno immediata in uno stato di irregolarità giuridica; la stessa in cui finisce solitamente per scivolare anche qualora, avendo previamente concordato con il datore di lavoro un'assunzione pretestuosa, dietro pagamento, pur di ottenere il visto di ingresso su chiamata nominativa, i due formalizzassero in Prefettura un "contratto di soggiorno" che, esaurito il suo vero scopo, si sciogliesse definitivamente dopo poco tempo.

Questa breve rassegna di contorsioni e contro-contorsioni legislative, sedimentatesi in anni di interventi sistematicamente restrittivi sulle norme che regolano i meccanismi di inserimento occupazionale dei lavoratori stranieri in Italia, non solo investe a tutti gli effetti anche il comparto del lavoro domestico, nella misura in cui – come già ricordato – esso impiega una quota cospicua di immigrati; ma, proprio per tale motivo, mostra quanto sia urgente e necessario uno studio, come quello del presente paper, che offra al legislatore la base per ancorare le quote del comparto, all'interno dei Decreti Flussi, a una stima realistica e scientificamente fondata del fabbisogno di manodopera aggiuntiva dall'estero.

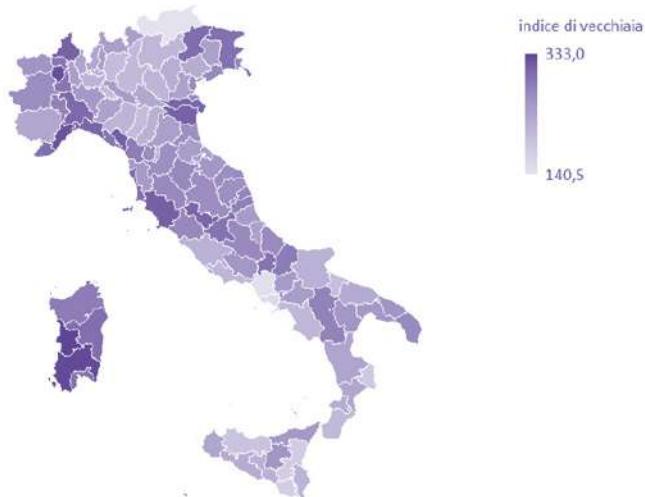
Riportare le assunzioni del comparto all'interno dell'ambito legale della programmazione rappresenta infatti un primo passo nel percorso di inserimento legale degli immigrati nel mercato occupazionale italiano. Purché seguano tutti gli altri passi che, in termini dia di *policy* che di *governance*, rendano trasparente, giusto e onesto anche il resto dell'*iter*.

1. L'invecchiamento della popolazione italiana

La popolazione italiana può essere considerata attualmente la più anziana del continente europeo e una delle più anziane del mondo. Diversi indicatori demografici – quota di popolazione con 80 anni e più sul totale, età mediana, indice di vecchiaia – sottolineano questo primato (cfr. Istat, *La demografia dell'Europa*, 2021).

L'Italia è inoltre un Paese che continua a invecchiare. Ad esempio, focalizzando l'attenzione sull'evoluzione negli ultimi venti anni della misura dell'indice di vecchiaia (un indicatore demografico che rapporta la popolazione di 65 anni o più ai ragazzi minori di 15 anni), si registra un evidente incremento: nel 2005 il valore dell'indice di vecchiaia era pari a 138,0; si stima che lo stesso indicatore al 1° gennaio 2025 misuri 207,6: questo significa che in Italia per 100 ragazzi *under 15* vi sono quasi 208 persone *over 64*. Come è ovvio attendersi, l'indicatore ha una notevole variabilità sul territorio (**fig. 1**): si passa da valori di poco superiori a 160 per le regioni più giovani (Campania e Trentino-Alto Adige fra tutte), a regioni con un indice di vecchiaia superiore a 280 (Liguria e Sardegna).

Fig. 1 - Indice di vecchiaia per province (v.a. al 1° gennaio 2025)



Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Istat

Anche l'indicatore demografico della speranza di vita a 65 anni, eccezione fatta per il recente periodo pandemico, è andato progressivamente aumentando: al 1° gennaio 2005 tale indicatore segnalava che, in media, al compimento del 65° anno di età un individuo poteva sperare di vivere ancora 19,3 anni; nel 2025 la speranza di vita a 65 anni è pari a 21,2 anni, con un incremento di 1,9 anni rispetto a venti anni prima, nonostante il calo registrato a seguito degli effetti del Covid-19. Tra gli *over 65*, ad aumentare di più è stata proprio la popolazione nelle classi di età più avanzate: in media, tra il 2005 e il 2025, la popolazione ultra65enne ha fatto registrare un incremento percentuale prossimo al 29% e, in particolare, la classe dei “grandi vecchi” (85 anni e più) è più che raddoppiata (+117%) passando da circa 1 milione e 100 mila individui nel 2005 a oltre 2 milioni e 400 mila nel 2025.

Bisogna sottolineare, tuttavia, che il guadagno di anni da vivere a 65 anni d'età non si traduce necessariamente in anni vissuti in buona salute; e, inoltre, che l'aumento numerico della popolazione più anziana comporta inevitabilmente un incremento della richiesta di assistenza da parte delle famiglie. Il dato del recente rapporto *BES 2022*, ad esempio, indica che a 65 anni d'età la speranza di vita *senza limitazioni* è pari a 10 anni, a fronte di una speranza di vita complessiva pari a 20,4 anni.

Diventa quindi rilevante provare a determinare una stima del fabbisogno di personale richiesto dalle famiglie per l'assistenza degli anziani e per il supporto nel lavoro domestico. Considerata inoltre l'eterogeneità sul territorio, sia per quanto riguarda la struttura della popolazione – come si è già visto – che in termini di minore o maggiore offerta di servizi sanitari, può risultare utile fornire stime a livello regionale.

Il recente *Rapporto Annuale 2025* dell'Istat ha dedicato ampio spazio all'invecchiamento, alle condizioni di vita e alle esigenze della popolazione anziana.

Secondo i dati del *Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni* del 2023, le famiglie composte esclusivamente da anziani, cioè da persone di 65 anni e oltre di età, sono 6.874.840, pari al 25,9% del totale. La maggior parte di queste famiglie è costituita da persone che vivono da sole (oltre il 61% dei casi).

In particolare, di tutte le suddette famiglie di anziani, il 58,2% è formato da individui di età compresa tra i 65 e i 79 anni, mentre il 34,1% è costituito esclusivamente da ultra80enni, tra i quali la quota di quelli che vivono soli si alza al 79% dei casi.

Geograficamente, le famiglie composte solo da anziani si concentrano soprattutto nel Nord-Ovest (29,4%), seguito, con circa un quinto del totale per ciascuna area, da Centro, Nord-Est e Sud. Nelle Isole, invece, si concentra solo il 10,5% del totale. In generale, tre quarti di queste famiglie vivono in aree urbane centrali, senza significative differenze legate all'età nelle diverse zone del Paese.

Per quanto riguarda l'assistenza domestica, al 1° gennaio 2024 risultano essere 364.011 i lavoratori domestici impiegati presso famiglie con almeno un componente di 65 anni d'età, pari al 44% di tutti i lavoratori domestici registrati nell'archivio dell'INPS. Il 90,9% di questi lavoratori è costituito da donne, di cui quasi due terzi straniere, prevalentemente di età compresa tra i 40 e i 64 anni. Le cittadinanze più rappresentate sono quella romena (15,8%), ucraina (11,6%) e filippina (5,6%).

Nel complesso, il 4,5% delle famiglie anziane si avvale del supporto di colf e badanti, con percentuali simili tra chi vive da solo e chi no. Questa quota si riduce al 2,5% tra le famiglie composte da soli anziani tra i 65 e i 79 anni, indipendentemente dal numero dei componenti, mentre cresce significativamente fino al 7,9% tra le famiglie di soli ultra80enni, soprattutto se con più di un componente (11,6%).

Tra le famiglie composte esclusivamente da anziani che si avvalgono di lavoratori domestici, il 56,4% riceve assistenza da badanti, il 41,0% da colf, mentre il restante 2,6% si affida a entrambe le figure professionali. Con l'aumentare dell'età dei componenti familiari cresce anche il bisogno di assistenza da parte di badanti, che risultano essere in larga parte di origine straniera (72,1%), mentre le colf si distribuiscono in modo più equilibrato tra italiane e straniere.

L'impiego di badanti da parte delle famiglie composte esclusivamente da anziani è particolarmente diffuso nel Centro-Nord, mentre il ricorso a collaboratrici domestiche è più diffuso nel Centro-Sud. Il presente quadro già evidenzia un bisogno crescente e strutturale di servizi alle famiglie legato sia al rapido invecchiamento vissuto dal nostro Paese sia alle trasformazioni familiari. Il che, dal punto di vista demografico, rende possibile prevedere con buona certezza le dinamiche nel breve periodo¹.

¹ In anni recenti, soltanto la pandemia da Covid-19 ha causato un mutamento rilevante, seppure temporaneo, dei trend di mortalità.

2. La metodologia di stima

Per procedere nella stima del fabbisogno aggiuntivo di manodopera (italiana e straniera, in quest'ultimo caso con specifico riferimento ai soli non comunitari) nel comparto domestico nel triennio 2026-2028 – inteso che per “fabbisogno aggiuntivo” si intende quello *in più* o *suppletivo* rispetto al fabbisogno rilevato nel periodo precedente – sono state utilizzate varie fonti: dai dati Istat sulla popolazione e sulle previsioni della popolazione, all’Indagine Europea sulla Condizione di Salute e ricorso ai servizi sanitari in Italia e nell’Unione europea (EHIS 2019); dai dati Inps su badanti e colf a quelli Istat derivanti dal settore della Contabilità Nazionale. Per giungere a una stima regionale, si è fatto ricorso, dove possibile, ai valori di pertinenza delle singole regioni, altrimenti a quelli della rispettiva ripartizione geografica (grande area nazionale) di appartenenza.

Si è proceduto stimando dapprima il fabbisogno di badanti, partendo dalla stima delle persone con 65 e più anni di età che, avendo difficoltà medio-gravi di movimento, hanno limitazioni nel compiere una serie di attività necessarie alla cura della propria persona (alzarsi dal letto, camminare, nutrirsi, lavarsi ecc.), per poi determinare quante di esse necessitano di aiuto, e quindi, in particolare, di aiuto a pagamento.

Questo dato è stato ricavato proiettando, sulla popolazione ultra65enne che l’Istat, nelle sue previsioni demografiche, attesta che sarà residente in ciascuna regione italiana negli anni 2026-2028, le percentuali territoriali per l’Italia (riferite a Nord, Centro e Meridione) dell’indagine EHIS 2019, riguardanti gli anziani aventi impedimenti fisici medio-gravi nelle attività basilari di cura della propria persona e che, essendo bisognosi di assistenza e non potendo ricorrere a quella gratuita di familiari o amici, ne hanno reperita una a pagamento, assumendo appunto un badante.

Tali proiezioni determinano, per ogni anno considerato (2026-2028):

- una ipotesi *minima*, basata sull’assunto che, al quesito EHIS riguardante l’averne o meno un badante a pagamento per l’assistenza ad anziani non autosufficienti, *tutte* le famiglie che ne avevano uno lo avessero *regolarmente* assunto e abbiano risposto affermativamente;
- una ipotesi *massima*, basata invece sull’assunto che, a tale quesito, una quota di famiglie che ne avevano uno *irregolarmente* alle dipendenze abbiano sottaciuto la cosa, per timore che l’indagine potesse far emergere il rapporto di lavoro in nero, rispondendo negativamente;

- per compensare questa ipotetica defezione, l'ipotesi minima è stata dunque aumentata di una percentuale pari al tasso di irregolarità dei lavoratori impiegati nel comparto di riferimento (*Altri servizi alla persona*) calcolato dal settore della Contabilità Nazionale dell'Istat.

Di questa forbice, è stata quindi calcolata e assunta come più probabile – per ogni ripartizione – l'ipotesi *median*a, corrispondente alla media matematica tra le ipotesi minima e massima.

Fissata in questo modo la stima del fabbisogno di lavoratori nel comparto della cura alla persona (badanti) in ciascuno degli anni suddetti, si è utilizzata – per ogni regione italiana – la percentuale di ripartizione proporzionale tra badanti e colf, attestata dai dati Inps più recenti (2023), per calcolare, in modo complementare, il corrispondente fabbisogno di collaboratori familiari (colf), disaggregando queste stime per cittadinanza (italiani e stranieri; e, tra questi, comunitari e non comunitari) ancora una volta secondo le corrispondenti quote di distribuzione tratte dagli ultimi dati Inps a disposizione.

Il passaggio finale, mirante a stimare l'entità del fabbisogno *aggiuntivo* di manodopera nel comparto domestico del triennio 2026-2028, è consistito nel calcolare – per tutte le disaggregazioni territoriali, professionali e di cittadinanza – la differenza (positiva) tra il fabbisogno stimato nel 2028 (ultimo anno del triennio considerato) e quello stimato a fine 2025. Un dato, questo del fabbisogno aggiuntivo 2026-2028, di cui si è infine calcolata anche la media annua, soprattutto in funzione delle quote annuali di lavoratori non comunitari da richiamare dall'estero, attraverso i relativi Decreti Flussi, per impiegarli nel comparto e far loro coprire la relativa quota di fabbisogno aggiuntivo loro attribuibile per stima.

Ma vediamo, ora, nel dettaglio le singole fasi del procedimento appena sintetizzato.

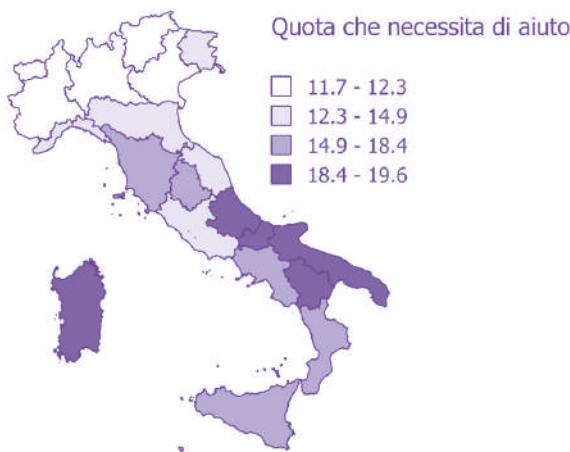
3. Popolazione ultra65enne non autosufficiente che riceverà assistenza a pagamento

Utilizzando i dati dell'indagine europea sulla salute EHIS 2019 relativi all'Italia, internamente ripartiti per le tre grandi aree geografiche del Paese (Nord, Centro, Meridione), si è proceduto a stimare il numero delle persone ultra65enni che necessiteranno di aiuto e, tra queste, la quota di quante riceveranno aiuto a pagamento.

In particolare, dell'indagine EHIS sono state utilizzate le percentuali di incidenza, riferite all'anno 2019, della popolazione che, avendo moderate o gravi difficoltà nello svolgere alcune basilari attività di cura della propria persona, ha bisogno di aiuto, proiettandole sulla popolazione con 65 anni di età o più, prevista dall'Istat per gli anni 2026-2028 (i dati sono al 1° gennaio). Così facendo si è stimato, per ciascuna regione italiana, l'ammontare della popolazione anziana che necessiterà di assistenza nel periodo suddetto: secondo questa procedura, la previsione è che a inizio 2026 in Italia vi saranno oltre 2 milioni e 160 mila ultra65enni con moderata o grave difficoltà nelle attività di cura alla propria persona che necessiteranno di aiuto.

L'incidenza percentuale di queste persone sul totale degli ultra65enni residenti si presenta piuttosto eterogenea in ciascuna regione (**fig. 2**), passando da quote inferiori al 12% nei contesti del Nord (in particolare in Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige e Veneto) a valori percentuali superiori al 18% nei territori del Meridione (con punte di oltre il 19% in Molise, Abruzzo e Basilicata).

Fig. 2 - Stima dell'incidenza percentuale delle persone con moderate o gravi difficoltà nella cura della propria persona che necessitano di aiuto, sul totale delle persone con 65 o più anni di età (v.a. al 1° gennaio 2026)



Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Istat

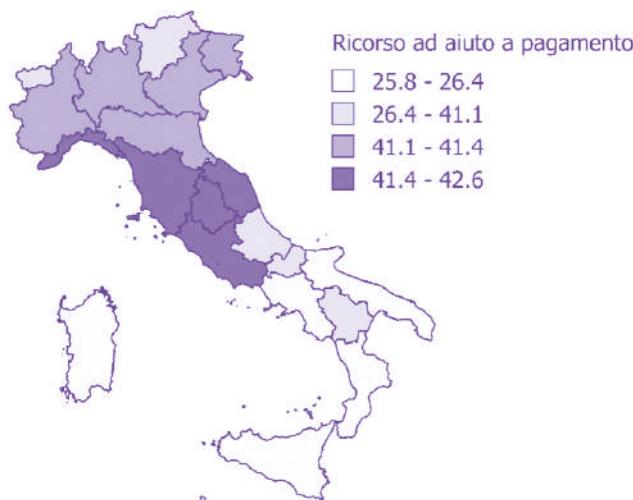
Sfruttando ancora l'informazione statistica desumibile dall'indagine EHIS, stavolta sul tipo di aiuto ricevuto (in forma gratuita, da familiari, o a pagamento, da badanti appositamente impiegati) da parte delle persone bisognose di aiuto sopra considerate (quelle aventi – come detto – moderate o gravi difficoltà di svolgimento autonomo di alcune attività di cura della propria persona), si è proceduto a proiettare, sul numero già precedentemente stimato di anziani bisognosi di assistenza che risiederanno in ogni regione italiana nel periodo considerato (2026-2028), le percentuali di incidenza territoriali di coloro che, nell'indagine EHIS, hanno fatto ricorso a un'assistenza a pagamento, secondo le quote di ripartizione geografica corrispondenti (per ogni regione italiana è stata utilizzata la percentuale EHIS relativa alla grande area territoriale di riferimento: Nord, Centro o Meridione d'Italia).

In questo modo si è giunti, per ciascun anno del periodo 2026-2028, alla stima della popolazione anziana che riceverà aiuto a pagamento da un badante, la quale al 1° gennaio 2026 si prevede che in Italia ammonterà a circa 765 mila persone, ovvero a poco più del 35% di quelle con gravi o moderate difficoltà nelle attività di cura della propria persona che necessitano di assistenza.

La situazione territoriale in questo caso evidenzia una situazione opposta a quella precedente: nelle regioni del Sud e delle Isole troviamo le quote più basse per il ricorso all'aiuto a pagamento, con Campania, Sicilia e Calabria intorno al 26% sul totale delle persone che hanno bisogno di assistenza e ricevono aiuto (**fig. 3**). Viceversa, in quelle del Nord (con la Liguria a guidare la graduatoria) e del Centro (con il Lazio in testa) si riscontrano le percentuali più elevate, superiori al 41%.

Questa opposta tendenza potrebbe essere la conseguenza di diversi fattori, tra i quali segnaliamo come più probabili: una maggiore disponibilità economica delle famiglie del Nord rispetto a quelle del Mezzogiorno; una rete familiare, cui poter fare ricorso in caso di necessità, più estesa e diffusa al Sud; un più basso tasso di occupazione, in particolare femminile, che nel Meridione incrementa la disponibilità di familiari per l'assistenza alla persona, combinato a un maggior ricorso al lavoro sommerso.

Fig. 3 - Stima dell'incidenza percentuale delle persone che ricorrono ad aiuto a pagamento sul totale delle persone con 65 o più anni di età con moderate o gravi difficoltà nella cura della propria persona che necessitano di aiuto. Anno 2026 (v.a.)



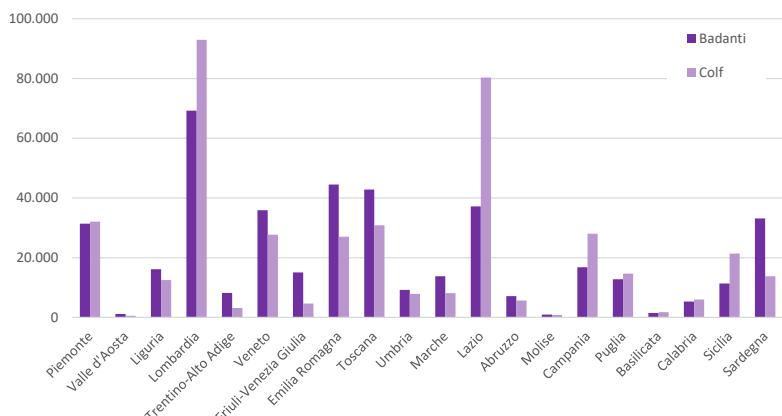
Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Istat

4. Integrazione con i dati Inps su colf e badanti

A questo punto, come descritto in precedenza, la procedura di stima si avvale del contributo fornito dall'Inps con i dati annuali dell'*Osservatorio sui lavoratori domestici* (2023) disponibili a livello regionale sia per tipologia di lavoro – settore dell'assistenza alla persona (badanti) o del lavoro domestico (colf) – che per nazionalità (italiani/stranieri e, tra questi ultimi, comunitari/non comunitari). I dati Inps, è bene ricordarlo, si riferiscono ovviamente solo ai rapporti di lavoro regolarmente registrati, mentre il settore Contabilità Nazionale dell'Istat ha stimato che nel 2022 (ultimo anno disponibile) la quota di lavoro sommerso nel comparto dei servizi alla persona (badanti) sia pari al 45,4%.

Anche in questo caso i dati sui lavoratori domestici regolarmente impiegati evidenziano situazioni molto differenti a livello regionale: ve ne sono alcune in cui prevale la richiesta di lavoro di cura alla persona, come ad esempio Friuli-Venezia Giulia, Sardegna e Trentino-Alto Adige, per cui i badanti rappresentano oltre il 70% del totale; e altre, invece, in cui i collaboratori familiari (colf) sono in netta maggioranza, come Lazio, Sicilia e Campania in particolare (**fig. 4**).

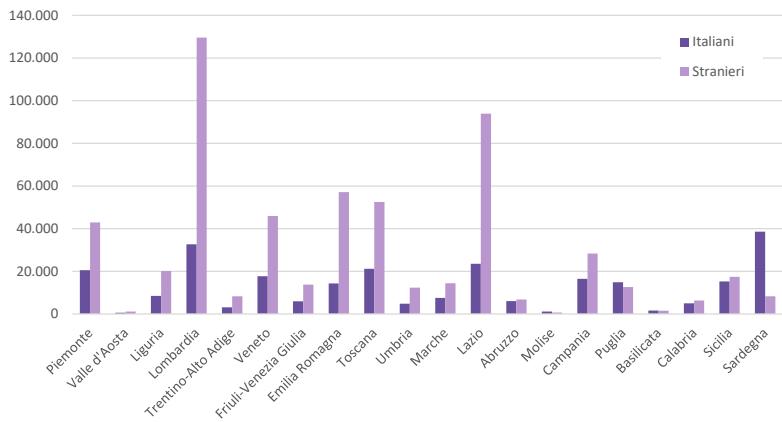
Fig. 4 - ITALIA. Impiegati nel comparto del lavoro domestico per tipologia di lavoro (badanti e colf) e regione. Anno 2023 (v.a.)



Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Inps

Molto diversificata sul territorio si presenta anche la proporzione dei lavoratori per cittadinanza (**fig. 5**): Sardegna e Molise presentano una chiara prevalenza di manodopera italiana, che rappresenta rispettivamente l'82,2% e il 60,8% del totale. Le famiglie di Lombardia, Emilia-Romagna e Lazio impiegano, invece, prevalentemente lavoratori stranieri, che a loro volta pesano per oltre l'80% del totale dei lavoratori del comparto.

Fig. 5 - Impiegati nel comparto del lavoro domestico per cittadinanza e regione. Anno 2023 (v.a.)



Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Inps

5. Stima della manodopera nel settore dell'assistenza alla persona (badanti)

Ebbene, applicando i rapporti di proporzione statistica tra tipologie di lavoro domestico (badanti/colf) e tra cittadine (italiani/stranieri; stranieri comunitari/non comunitari), attestati negli ultimi dati Inps disponibili (2023) a livello regionale, alle stime della popolazione ultra65enne con moderate o gravi difficoltà nella cura della propria persona che ricorre ad aiuti a pagamento, prevista per gli anni 2025-2028; e, come già spiegato in precedenza, aumentando tali valori – assunti come ipotesi di stima *minima* – di una quota percentuale pari al già ricordato tasso di irregolarità dei lavoratori impiegati nel comparto dei servizi alla persona (badanti) calcolato dall'Istat nel 2022 (45,4%) – così da determinare l'ipotesi di stima *massima* –, si è assunta la media tra l'ipotesi massima e minima (ipotesi *mediana*) come dato più probabile della stima del fabbisogno di manodopera nel comparto domestico per ciascuno degli anni sopra ricordati (2026-2028)².

Secondo tale calcolo, si prevede che in Italia, a inizio 2026, il fabbisogno complessivo di manodopera (regolare e irregolare) nel comparto della cura alla persona, da parte degli anziani con le caratteristiche suddette, sarà di circa 939 mila lavoratori (**tab. 1**), che rappresenta la media tra una ipotesi minima di 765 mila unità e quella massima di 1 milione 112 mila.

Mantenendo le proporzioni che emergono dai dati Inps, si stima inoltre che il 72,2% di tali badanti, pari a circa 678 mila unità, siano stranieri e quasi 261 mila italiani.

Applicando i valori ottenuti anche alla popolazione ultra65enne prevista in ciascun altro anno del triennio 2026-2028, si ipotizza che nel 2028 (ultimo anno del triennio) tale fabbisogno salirà a circa 958 mila badanti, di cui circa 692 mila di cittadinanza straniera.

A livello regionale, i valori assoluti dipendono ovviamente dalla numerosità della popolazione in ciascuna regione e dal peso più o meno

2 Da un punto di vista tecnico, ricordiamo che il valore di stima *minimo* è ottenuto assumendo che non vi sia lavoro sommerso e che *tutti* gli individui con badanti o collaboratori familiari alle dipendenze, intervistati dall'indagine EHIS, abbiano effettivamente dichiarato il rapporto di lavoro, mentre il valore di stima *massimo* è determinato ipotizzando che, nella stessa indagine EHIS, vi sia stata una quota di reticenti, tra i rispondenti al quesito sulla presenza di badanti alle proprie dipendenze, pari al tasso di irregolarità calcolato da Istat nel medesimo comparto (cfr, Istat, *Economia non osservata nei conti nazionali*, 2024).

rilevante della popolazione ultra65enne sul totale della popolazione, oltre che dai servizi offerti sul territorio e da altri fattori socio-economici che caratterizzano in maniera differente le regioni italiane. Ne deriva, ad esempio, che nel 2028 mentre in Lombardia ci sarà bisogno di 153 mila badanti, in Valle d'Aosta tale fabbisogno ammonterà a meno di 2 mila.

La proporzione di italiani e stranieri, a sua volta, varia molto in funzione della maggiore o minore incidenza regionale degli stranieri sul totale della popolazione: la regione con la quota più bassa di badanti stranieri (meno del 19% del totale dei badanti) è la Sardegna, seguita da Molise (47%), Calabria (48%) e Sicilia (49,2%); al contrario, in Emilia-Romagna e Lombardia la quota di badanti stranieri sul totale si aggira intorno all'85%.

6. Stima del fabbisogno di manodopera nel comparto della collaborazione domestica (colf)

Prendendo a riferimento il rapporto proporzionale tra colf e badanti che si osserva negli ultimi dati regionali dell'Inps, riferiti all'anno 2023, dalla stima del numero di badanti utili a coprire il fabbisogno per gli anni 2026-2028 si può giungere, calcolando la quota complementare, alla stima dell'analogo fabbisogno di collaboratori domestici (colf) nello stesso periodo.

Applicando questo rapporto proporzionale, per ciascuna regione, al numero di badanti stimato in precedenza, si prevede che le famiglie italiane, a inizio 2026, necessiteranno di circa 1 milione e 93 mila collaboratori domestici (**tab. 2**), con un'incidenza di lavoratori stranieri sul totale pari al 64,6% (pari a oltre 706mila persone), minore rispetto a quella riscontrata per i badanti.

In questo caso sono la Valle d'Aosta e il Molise a guidare la graduatoria delle regioni con la minore quantità di lavoratori domestici stranieri (rispettivamente con 400 e 1.300 unità, sempre nel 2026) mentre la regione con il numero più alto è il Lazio, dove il fabbisogno di colf stranieri arriva a ben 173.600.

Sfruttando i dati di previsione Istat della popolazione italiana per classe di età e regione, anche in questo caso è possibile proiettare la stima dei lavoratori domestici nel breve periodo (2026-2028) e stimare che nel 2028 (ultimo anno del triennio considerato) il fabbisogno arriverà a 1 milione 116 mila unità (media tra un valore di stima minimo di quasi 910 mila colf e uno massimo di 1 milione e 323 mila). Di questi, gli stranieri saranno 722 mila, con Lombardia e Lazio a guidare la classifica per regione con rispettivamente oltre 156 mila e 178 mila colf non italiani.

Sul piano della ripartizione territoriale, le quote di fabbisogno sono state ritenute invariate, lungo gli anni di previsione, ma si potrebbe anche ipotizzare che nel periodo si realizzi un rialzo maggiore per il Mezzogiorno, ipotizzando un graduale maggiore inserimento e trattenimento (anche successivo al raggiungimento dell'età pensionabile) delle donne italiane nel mercato del lavoro.

Tab. 1 - Stima del fabbisogno di manodopera³ nel comparto dei servizi alla persona (badanti) per cittadinanza (italiana e straniera) e regione. Anni 2026-2028 (v.a. in migliaia al 1° gennaio)

Regioni	Italiani				Stranieri		Totale		
	2026	2027	2028	2026	2027	2028	2026	2027	2028
Piemonte	16,8	16,9	17,0	54,6	55,1	55,3	71,4	72,0	72,3
Valle d'Aosta	0,4	0,5	0,5	1,5	1,5	1,5	1,9	2,0	2,0
Lombardia	22,6	22,9	23,2	126,3	128,4	130,0	148,9	151,3	153,3
Trentino-Alto Adige	2,8	2,8	2,9	12,1	12,4	12,7	14,8	15,2	15,6
Veneto	13,5	13,7	13,9	60,2	61,2	62,2	73,6	74,9	76,1
Friuli-Venezia Giulia	5,4	5,5	5,5	15,6	15,8	16,1	21,0	21,3	21,6
Liguria	6,8	6,8	6,8	22,3	22,4	22,4	29,1	29,2	29,2
Emilia-Romagna	9,6	9,7	9,7	60,7	61,2	61,4	70,3	70,8	71,2
Toscana	15,4	15,6	15,6	61,6	62,1	62,3	77,1	77,6	77,9
Umbria	3,5	3,5	3,5	14,9	15,0	15,0	18,4	18,5	18,5
Marche	8,4	8,4	8,4	22,5	22,6	22,7	30,9	31,0	31,1
Lazio	19,1	19,4	19,7	82,1	83,3	84,3	101,2	102,8	104,0
Abruzzo	8,4	8,4	8,4	12,6	12,7	12,7	21,0	21,1	21,1
Molise	2,7	2,7	2,7	2,4	2,4	2,4	5,1	5,1	5,0
Campania	27,8	28,2	28,6	39,4	39,9	40,4	67,2	68,1	69,0
Puglia	25,1	25,4	25,7	33,3	33,7	34,1	58,4	59,1	59,8
Basilicata	3,5	3,4	3,4	5,2	5,2	5,2	8,7	8,6	8,6
Calabria	13,9	13,9	14,0	12,8	12,9	12,9	26,7	26,8	26,9
Sicilia	33,8	34,0	34,2	32,7	32,9	33,1	66,5	66,9	67,2
Sardegna	21,3	21,7	22,2	5,0	5,1	5,2	26,3	26,8	27,3
Italia	260,8	263,5	265,9	677,8	685,6	691,7	938,6	949,1	957,6

Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Istat e Ips

³ Nel caso specifico del lavoro domestico, il fabbisogno di manodopera consiste nel numero di lavoratori di cui le famiglie hanno necessità per coprire le esigenze di pulizia e cura della casa (assistenti domestici) o di sostegno a membri non autosufficienti del proprio nucleo familiare (baby sitter, nel caso di bambini, e cosiddetti "badanti", nel caso di anziani con difficoltà medio-gravi di movimento che impediscono loro di essere indipendenti nelle attività basilari di cura della propria persona, come alzarsi dal letto, lavarsi, vestirsi, camminare, andare in bagno, nutrirsi ecc.). Questo fabbisogno corrisponde, nel caso dei badanti (cui la presente tabella si riferisce nello specifico), al numero complessivo di anziani (ultra65anni) residenti in Italia che si stima abbiano le suddette difficoltà e necessità, singolarmente, di un proprio badante.

**Tab. 2 - Stima del fabbisogno di manodopera nel settore del lavoro domestico (colf)⁴ per cittadinanza (italiani e stranieri) e regione. Anni 2026-2028
(v.a. in migliaia al 1° gennaio)**

Regioni	Italiani			Stranieri			Totale
	2026	2027	2028	2026	2027	2028	
Piemonte	30,0	30,2	30,4	43,0	43,3	43,5	73,0
Valle d'Aosta	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,9
Lombardia	47,7	48,5	49,1	152,2	154,7	156,7	199,9
Trentino-Alto Adige	2,9	3,0	3,0	2,9	3,0	3,1	5,8
Veneto	22,8	23,2	23,5	34,1	34,7	35,2	56,9
Friuli-Venezia Giulia	3,0	3,0	3,0	3,5	3,6	3,6	6,5
Liguria	8,6	8,6	8,6	14,0	14,0	14,0	22,6
Emilia-Romagna	13,1	13,2	13,3	29,6	29,8	30,0	42,7
Toscana	22,7	22,9	23,0	32,9	33,1	33,2	55,6
Umbria	6,1	6,1	6,1	9,6	9,6	9,6	15,6
Marche	8,5	8,6	8,6	9,8	9,8	9,9	18,3
Lazio	45,0	45,7	46,2	173,6	176,2	178,4	218,6
Abruzzo	9,4	9,4	9,4	7,3	7,4	7,4	16,7
Molise	3,1	3,1	3,0	1,3	1,3	1,3	4,4
Campania	38,1	38,6	39,1	73,9	74,9	75,9	112,0
Puglia	42,8	43,3	43,8	24,2	24,5	24,8	67,0
Basilicata	6,3	6,2	6,2	4,0	4,0	4,0	10,3
Calabria	11,4	11,4	11,4	18,9	18,9	19,0	30,3
Sicilia	55,8	56,2	56,4	69,5	69,9	70,2	125,3
Sardegna	9,3	9,5	9,6	1,7	1,7	1,7	11,0
Italia	386,8	391,0	394,3	706,5	715,0	721,9	1.093,3
							1.106,0
							1.116,3

Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni sui dati Istat e Ips

⁴ Come espresso nel report, nel caso degli assistenti domestici (colf), il fabbisogno di manodopera viene determinato dopo aver quantificato quello di badanti (pari al numero stimato di anziani non autosufficienti bisognosi di assistenza a pagamento per ciascun anno considerato), applicando a quest'ultimo la quota di pertinenza, rispetto al totale dei lavoratori domestici (badanti+colf), attestata dall'Ips nell'ultimo anno disponibile (2023), e ricavando così, attraverso la quota complementare riferita ai colf, il numero corrispondente di questi ultimi per ciascuno degli anni di riferimento successivi (nella presente tabella: 2025-2028). L'assunto di fondo è che il rapporto proporzionale tra badanti e colf, attestato dall'Ips nell'anno più recente di cui metta a disposizione i dati, resti costante negli anni appena successivi: una ipotesi che, di fatto, è sostanzialmente riscontrata.

7. Il fabbisogno aggiuntivo di manodopera, complessivo e medio annuo, del triennio 2026-2028

Nel complesso, quindi, ammonteranno a quasi 2 milioni e 74 mila tutti i lavoratori domestici (collaboratori familiari e assistenti per servizi alla persona, ovvero colf e badanti) di cui le famiglie avranno bisogno in Italia nel 2028, di cui 1 milione e 414 mila stranieri e 660 mila italiani.

Rispetto al 2025, si prevede dunque che il fabbisogno di badanti e collaboratori domestici con cittadinanza italiana crescerà, nel triennio 2026-2028, complessivamente di oltre 26 mila unità, mentre quello di manodopera straniera, per le stesse mansioni, di quasi 60 mila lavoratori (oltre 43 mila dei quali costituito da cittadini non comunitari).

Se si ripartisce questo fabbisogno aggiuntivo del triennio per ciascuno degli anni che lo compongono, si osserva che l'incremento medio annuo del fabbisogno di manodopera nel comparto domestico (colf e badanti) in Italia sarà, nel complesso, di poco meno di 29 mila lavoratori (**tab. 3**), di cui circa 8.700 italiani e oltre 19.800 stranieri, di cui quasi 14 mila e 500 non comunitari (il 72,9% del totale).

Per tutte le regioni si rileva una crescita, tranne nel caso del Molise e della Basilicata che evidenziano una sostanziale stabilità della domanda che riguarda la manodopera sia italiana sia straniera.

Tab. 3 - Manodopera nel comparto domestico: fabbisogno aggiuntivo medio annuo⁵ per il triennio 2026-2028, per cittadinanza e regione. (v.a.)

Regioni	Italiani	Stranieri	di cui non Ue	Totale
Piemonte	465	969	632	1.434
Valle d'Aosta	19	38	25	57
Lombardia	1.295	5.136	4.165	6.431
Trentino-Alto Adige	152	406	282	558
Veneto	716	1.864	1.310	2.580
Friuli-Venezia Giulia	156	358	246	514
Liguria	78	185	149	264
Emilia-Romagna	222	884	690	1.107
Toscana	378	932	719	1.309
Umbria	75	189	128	264
Marche	125	238	180	362
Lazio	1.113	4.443	2.786	5.556
Abruzzo	96	107	72	203
Molise	-18	-11	-8	-29
Campania	1.097	1.886	1.526	2.982
Puglia	1.022	867	627	1.888
Basilicata	-1	-2	-1	-3
Calabria	161	203	131	365
Sicilia	882	1.003	713	1.885
Sardegna	696	151	101	847
Italia	8.729	19.845	14.471	28.574

Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Istat e Inps

⁵ Il fabbisogno “aggiuntivo” di manodopera calcolato per un certo periodo (in questo caso: per il triennio 2026-2028) è costituito dal numero di lavoratori suppletivi, in più, rispetto a quelli già impiegati nel periodo immediatamente precedente (2025), che si prevede esser necessario inserire nel comparto per coprire il surplus di domanda che nel periodo considerato (qui: lo stesso triennio 2026-2028) si stima verrà generandosi. Per la quota riferibile ai non comunitari, determinata sulla base di quella osservabile tra i lavoratori attualmente occupati, il fabbisogno aggiuntivo stimato corrisponde al numero di lavoratori che, nel periodo di riferimento, occorrerà far entrare *ex novo in Italia dall'estero* (come manodopera “aggiuntiva”, appunto), attraverso i decreti flussi annuali (ovvero le “quote” di ingresso di tali lavoratori per ciascuno degli anni in questione), in quanto si assume che i lavoratori non comunitari presenti nel Paese, essendo per definizione già occupati, non possano coprire il fabbisogno aggiuntivo. La presente tabella contiene i valori medi annui del fabbisogno aggiuntivo stimato complessivamente per l'intero triennio 2026-2028.

In particolare, la Lombardia guida la classifica, facendo registrare un fabbisogno aggiuntivo medio annuo di oltre 6 mila e 400 lavoratori nel comparto, seguita da Lazio (+5.556), Campania (+2.982) e Veneto (+2.580); del resto, gli stessi ordini di graduatoria si ottengono considerando la sola manodopera con cittadinanza straniera.

Nella maggior parte dei casi si tratta di un incremento della domanda di lavoro che si rivolgerà perlopiù a lavoratori non comunitari, i quali saranno chiamati a coprire, a livello nazionale, circa il 73% dell'incremento del fabbisogno medio annuo previsto di manodopera straniera in Italia.

In alcuni casi poi, come quello di Lombardia e Liguria, i cittadini non comunitari dovrebbero coprire oltre l'80% dell'aumentato fabbisogno di manodopera straniera e rispettivamente il 64,8% e il 51,2% di quello totale della regione. Il Lazio è la regione in cui l'incremento di colf e badanti stranieri coinvolgerà meno la componente non comunitaria: solo il 62,7% sul totale dell'incremento del fabbisogno di stranieri. È invece per la Lombardia, il Lazio, la Campania e la Puglia che si rilevano i valori più alti di incremento medio annuo di fabbisogno di lavoratori italiani tra il 2025 e il 2028, con aumenti annuali che oscillano tra +1.295 +1.022 lavoratori.

Conclusioni. Fattori di complessità e ragioni di possibile incremento della stima

Ciò che dal presente studio risalta immediatamente, rispetto alle stime del fabbisogno aggiuntivo medio annuo condotte, con analoga metodologia, per il triennio precedente (2023-2025), è una certa diminuzione del numero di lavoratori domestici di cui il comparto avrà supplementare necessità per coprire le proprie esigenze, con particolare riferimento alla quota riferibile ai soli lavoratori non comunitari da richiamare dall'estero attraverso i Decreti Flussi annuali del triennio. Si tratta, come detto, di circa 14.500 lavoratori non Ue in media all'anno, su un fabbisogno aggiuntivo totale di poco meno di 29.000 unità annue, a fronte di una media di 18.600 lavoratori non Ue all'anno, su un totale medio annuale di 38.800, calcolato per il triennio 2023-2025 nell'ultimo aggiornamento del presente studio (cfr. IDOS, *Il fabbisogno di manodopera italiana e straniera nel comparto del lavoro domestico in Italia. Stima 2023-2025 per regioni*, giugno 2024).

Le ragioni di questa diminuzione sono sostanzialmente tre:

- in primo luogo, si rileva una minore crescita della popolazione anziana (ultra65enne) nelle previsioni demografiche effettuate dall'Istat per il triennio in questione (2026-2028), soprattutto nelle regioni meridionali dell'Italia, rispetto al ritmo di aumento di questa fascia anagrafica stimato nel triennio precedente, probabilmente causato dal maggiore impatto dei decessi rispetto agli ingressi di popolazione in questa classe d'età anziana. La base anagrafica di riferimento, sulla quale proiettare i coefficienti utili a determinare la stima del fabbisogno aggiuntivo di badanti a pagamento nel periodo, è dunque più ristretta rispetto al passato, il che determina anche una proporzionale diminuzione di tale fabbisogno di assistenza nella cura alla persona;
- in secondo luogo, anche nelle percentuali di ripartizione interna dei lavoratori domestici tra badanti e colf, ricavabili dai dati più recenti dell'Inps (anno 2023), si osserva, rispetto all'immediato passato, una diminuzione del peso statistico relativo dei collaboratori domestici (colf) rispetto a quello dei badanti, che corrisponde peraltro anche a un decremento del loro numero assoluto. Applicando, quindi, la più aggiornata corrispondente percentuale di pertinenza per ricavare, in maniera

complementare, l'entità del fabbisogno aggiuntivo di colf nel triennio 2026-2028, anche il numero di questa seconda tipologia di lavoratori domestici risulta più contenuto rispetto alla precedente stima;

- infine, avendo in questo studio perfezionato la procedura di stima attraverso la proiezione, in ciascuna regione italiana, delle percentuali di risposta all'indagine EHIS che riguardano le rispettive tre grandi aree geografiche di appartenenza (Nord, Centro, Meridione) dell'Italia, invece che – come avvenuto più sommariamente nella stima precedente – la sola percentuale media nazionale di risposta su tutte le regioni italiane indistintamente, si è osservato che, poiché per il Meridione tale percentuale – che si riferisce a quanti rispondenti con moderate e gravi difficoltà nella cura della propria persona ricorrono a una assistenza a pagamento, ovvero a un lavoratore badante – è più contenuta rispetto alla media (probabilmente per una più elevata incidenza del lavoro nero o per una maggiore disponibilità di assistenza gratuita reperibile nella cerchia di familiari e amici), ciò ha contribuito a diminuire ulteriormente la stima complessiva del fabbisogno aggiuntivo di badanti per il nuovo triennio e, di conseguenza, anche quella di lavoratori domestici in generale.

A compensazione di questo contenimento relativo della stima, rispetto al periodo 2023-2025, intervengono tuttavia una serie di considerazioni legate alle necessarie assunzioni di fondo e ipotesi teoriche che soggiacciono alla metodologia scientifica adottata e che tuttavia esigono di essere accompagnate da una serie di considerazioni di fatto, riguardanti la fluidità della situazione concreta del mercato.

A questo riguardo, è opportuno sottolineare innanzitutto che le stime dei fabbisogni di manodopera nel lavoro domestico, sopra esposte, sono basate sull'ipotesi che nel triennio 2026-2028 resti invariata la proporzione tra lavoratori italiani e stranieri nel comparto in questione. Si tratta di un'ipotesi impegnativa poiché il peso relativo del fabbisogno di manodopera straniera potrebbe risentire, negli anni, di cambiamenti congiunturali o strutturali del mercato del lavoro, dell'invecchiamento crescente della manodopera italiana e della conseguente restrizione della disponibilità di manodopera autoctona, come pure del fenomeno delle acquisizioni di cittadinanza. Sotto questo profilo, è opportuno ricordare che sono circa 1,9 milioni i "nuovi cittadini" che vivono in Italia (ovvero

gli italiani divenuti tali per acquisizione della cittadinanza) e che ogni anno molte decine di migliaia di stranieri e straniere diventano italiani (negli ultimi due anni circa 430 mila).

Relativamente al calcolo del fabbisogno aggiuntivo medio annuo di manodopera nel comparto domestico, si deve poi evidenziare che un ulteriore limite delle stime realizzate è nella difficoltà di tenere conto del *turnover* dei lavoratori stranieri impiegati come colf e badanti. Non solo, infatti, alcuni di loro potrebbero avere un progetto migratorio a termine e programmare di rientrare nel Paese di origine dopo alcuni anni⁶, lasciando vacante il proprio posto di lavoro nel comparto e creando così un fabbisogno supplementare, ma si deve considerare che – soprattutto in questo ramo specifico – anche la manodopera straniera sta invecchiando e cresce il numero di stranieri che vanno in pensione, producendo così lo stesso effetto di estensione della domanda. Considerando quindi sia i rientri nel Paese d'origine sia i pensionamenti, il fabbisogno aggiuntivo di manodopera straniera nel comparto domestico potrebbe essere anche più elevato di quello attualmente previsto.

A proposito di pensionamenti, tra il 2020 e il 2023 l'Inps rileva un aumento di 58 mila pensionati stranieri, che sono passati da un totale di quasi 260 mila a oltre 319 mila, per un aumento percentuale di ben il 22,5%. Un incremento sostenuto, questo, che nel caso specifico dei titolari di pensioni IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) ha conosciuto una variazione positiva ancora più accentuata: nel 2023 erano 114.556, +23,6% rispetto al 2020. Anche la popolazione straniera, dunque, invecchia; e, sebbene i numeri di chi si ritira dal mercato del lavoro siano relativamente contenuti, il numero di stranieri che ogni anno vanno in pensione è crescente (**tab. 4**).

La presenza e l'accentuarsi di queste variabili *de facto*, per così dire, suggeriscono, soprattutto in riferimento a una eventuale programmazione triennale dei flussi di ingresso di lavoratori domestici non Ue per il triennio considerato, di prevedere, nelle rispettive quote medie annue da stabilire nei corrispondenti Decreti Flussi, un margine di flessibilità supplementare rispetto alla stima del fabbisogno aggiuntivo qui teoricamen-

⁶ Tradizionalmente risulta complesso studiare il rientro nel Paese di origine attraverso le fonti amministrative perché c'è una nota sotto-registrazione di cancellazioni anagrafiche. Inoltre, sono ormai molto diffuse le migrazioni circolari e temporanee.

te calcolata, che potrebbe realisticamente portare le quote del periodo a un numero equivalente a quello della stima media annua del fabbisogno aggiuntivo calcolata per il triennio precedente (18/19 mila nuovi lavoratori non comunitari dall'estero all'anno).

Le stesse variabili fattuali qui sopra richiamate inducono, d'altra parte, a valutare la possibilità di inserire, nel metodo di stima, eventuali altri parametri che tengano conto di questi fattori anche sul piano teorico.

Tab. 4 - Numero di pensionati stranieri per tipologia e area di provenienza. Anni 2020-2023
(v.a. e val. %)

Tipologia pensionati	2020		2021		2022		2023		Var. % 2020-2023
	Totale	% non UE							
Titolari pensioni indennitarie e assistenziali	335	68,4	357	69,5	387	69,3	438	68,9	30,7
Titolari pensioni ivs e assistenziali	18.202	40,0	18.715	43,0	19.883	44,9	21.606	47,2	18,7
Titolari pensioni ivs e indennitarie	3.213	39,7	3352	42,2	3495	44,2	3.693	46,0	14,9
Titolari pensioni ivs, indennitarie e assistenziali	360	26,9	337	29,7	351	33,3	385	35,8	6,9
Titolari sole pensioni assistenziali	134.460	72,3	14.1427	74,1	153.023	74,7	168.029	75,4	25,0
Titolari sole pensioni indennitarie	11.661	70,1	10.898	70,8	10.669	71,2	10.749	71,6	-7,8
Titolari sole pensioni ivs	92.651	29,6	96.870	33,9	104.621	35,9	114.556	38,8	23,6
Totale	260.882	54,3	271.956	57,0	292.429	58,3	319.456	59,8	22,5

Fonte: Centro Studi e Ricerche IDOS. Elaborazioni su dati Inps

Riferimenti bibliografici

AA.VV, *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione*, 2006,
Franco Angeli, Milano.

Inps, *Osservatorio sui lavoratori domestici*,
<https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/12>

INPS - *Coordinamento Generale Statistico Attuariale*
“I lavoratori domestici. Anno 2023”, Statistiche in breve, 2024
<https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici//api/getAllegato/?idAllegato=1013>

Istat, *Demo, demografia in cifre*, Istat
<https://demo.istat.it/>

Istat, *Indagine multiscopo sulle famiglie.*
Aspetti della vita quotidiana: Stato di salute 2022
<http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=15448>

Istat, *La demografia dell'Europa.*
Visualizzazioni statistiche – Edizione 2021
<https://www.istat.it/demografiadelleuropa/index.html?lang=it>

Istat, *Demo, demografia in cifre*, Istat
<https://demo.istat.it/>

Istat, *Rapporto Annuale 2025. La situazione del Paese*, maggio 2025
<https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-annuale-2025-la-situazione-del-paese-il-volume/>

Istat, *Rapporto BES 2022, Il benessere equo e sostenibile in Italia*,
Istat 2023,
<https://www.istat.it/it/files//2023/04/Bes-2022.pdf>

Istat, *Condizione di salute e ricorso ai servizi sanitari in Italia e nell'Unione europea sulla salute – Indagine EHIS 2019*, gennaio 2022
<https://www.istat.it/it/archivio/265399>

Istat, *Offerta di nidi e servizi integrativi per la prima infanzia*,
Istat 2022,
<https://www.istat.it/it/archivio/276361>

Istat, *Economia non osservata nei conti nazionali*, 2022,
<https://www.istat.it/it/archivio/275914#:~:text=L>

Istat, *Rapporto Annuale 2022. La situazione del Paese*, 2022
<https://www.istat.it/it/archivio/271806>

Istat, *Le condizioni di salute della popolazione anziana in Italia*,
Istat 2021
<https://www.istat.it/it/archivio/259588#:~:text=Nel%202019%2C%20prima%20della%20crisi,gli%20altri%20indicatori%20di%20salute>

Ministero dell'Interno, *Report regolarizzazione*, 2020,
<https://www.interno.gov.it/it/notizie/emersione-dei-rapporti-lavoro-presentate-piu-207mila-domande>

Sgritta G. B., *Le famiglie possibili. Reti di aiuto e solidarietà in età anziana*, 2007, Edizioni lavoro, Roma

Vicarelli G, *Le mani invisibili*, 1997, Ediesse, Roma.

Zanatta A.L., *I nuovi nonni. Una risorsa cruciale per le famiglie di oggi*, 2013, Il Mulino, Bologna.

Sezione IV

Il lavoro domestico: tendenze, valutazioni e prospettive

a cura della Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro

Introduzione

Prosegue nel 2024 la contrazione dei lavoratori domestici, scesi a 817.000 secondo Inps, con una riduzione di 23.000 rispetto all'anno precedente. Si tratta di una tendenza che, al netto della parentesi del 2020 – quando la regolarizzazione aveva fatto crescere il numero dei collaboratori e ridotto il tasso di irregolarità – conferma il calo occupazionale che caratterizza da anni il settore.

Anche i contratti mostrano un andamento simile. Le elaborazioni sui dati resi per la prima volta disponibili da Inps e presentati nelle pagine successive del Report evidenziano, a fronte di un andamento tendenzialmente crescente fino al 2019, una diminuzione negli ultimi anni. Fenomeno che se in parte può essere ricondotto agli effetti della regolarizzazione, dall'altro risente di una pluralità di cause, tra cui le criticità legate al reclutamento e alla sostituzione di personale, le difficoltà economiche che le famiglie incontrano nel far fronte al costo dei servizi, in particolare di assistenza; non ultimo la ripresa dei fenomeni di irregolarità, in un contesto dove da sempre il peso del lavoro irregolare condiziona qualità e prospettive di evoluzione dei rapporti di lavoro.

Nel 2024 si sono registrati 383.425 nuovi rapporti di lavoro domestico, un numero di poco superiore a quello delle cessazioni (382.611); ciò ha determinato un saldo di circa 800 contratti, ritornato positivo dopo circa un triennio di segno negativo.

Il 64,3% dei nuovi contratti di lavoro ha riguardato le badanti, una componente che negli anni ha visto crescere il proprio peso, sia in termini di occupazione che di attivazione di nuovi rapporti: nel 2015 infatti era il 53,4% dei nuovi contratti a riguardare tale profilo.

Cambia anche la geografia contrattuale: se nel 2015, su 100 contratti, 46,5 erano siglati nel Nord Italia nel 2024 è invece la maggioranza (il 51,5%), con un peso rilevante della Lombardia, dove sono stati avviati il 17,3% dei nuovi rapporti di lavoro.

Caratteristiche ed evoluzione dei contesti territoriali determinano anche un diverso impatto della dinamica contrattuale. Colpisce in modo particolare il caso del Nord-Est, area che ha visto negli ultimi anni crescere significativamente il numero dei nuovi contratti sul totale (dal 19,8% del 2015 al 23,3% del 2024) e dove le attività di assistenza alle persone risultano di gran lunga preponderanti su quelle di collaborazione dome-

stica in senso stretto: su 100 contratti, 79 sono per prestazioni di badanti.

La crescita dei contratti stipulati con badanti contribuisce a determinare una maggiore mobilità del mercato, con un numero di attivazioni rispetto allo stock effettivo dei lavoratori che cresce negli anni, passando da 40,9 attivazioni ogni 100 occupati a 46,9.

Tale tendenza è in larga parte spiegabile con la natura stessa dei contratti per i servizi di assistenza le cui cause di cessazione sono legate anche alle attese di vita della persona assistita: nel 2024, la durata media dei contratti era di 449 giornate nel caso delle badanti e di 1.238 dei collaboratori.

Ma anche la crescente appetibilità di tali professionalità nel mercato del lavoro può avere negli anni incentivato una loro maggiore propensione alla mobilità. È indicativo che ben il 57% dei nuovi contratti attivati riguardi collaboratori con più di 50 anni; ma tra le badanti, il valore sale al 64,2%, a testimonianza delle difficoltà di ricambio di un settore divenuto sempre più anziano.

L'evoluzione della domanda di assistenza delle famiglie ha determinato nel corso degli anni una distinzione sempre più netta dei profili di collaborazione domestica che solo in parte è colta dall'analisi delle fonti amministrative.

L'indagine condotta nell'ambito del Family (Net) Work presso un campione di oltre 400 collaboratori domestici svolta a cavallo dei mesi di giugno e luglio evidenzia come profili e modelli di collaborazione di colf da un lato e collaboratori e babysitter dall'altro siano molto differenziati.

Le badanti hanno registrato negli anni oltre che un incremento numerico, anche un rafforzamento in termini di ruolo e condizioni occupazionali.

Incardinate in un rapporto di lavoro esclusivo (il 75% lavora per una sola famiglia, nel 45,2% da convivente), che implica un impegno lavorativo rilevante (il 44,1% più di 40 ore settimanali), le badanti sono quelle che esprimono il maggiore livello di soddisfazione per il lavoro che svolgono (il 47,6% è molto soddisfatto), grazie al rapporto che si istaura con l'assistito e la sua famiglia.

Anche la condizione contrattuale è valutata positivamente: il 33,8% è molto soddisfatta, il 43,4% abbastanza. Il 60,7% dichiara peraltro di avere partecipato a corsi di formazione finalizzati all'attività che svolge. La maggioranza ha iniziato a lavorare recentemente: il 44,8% da meno di

10 anni, mentre il 41,3% vanta un'anzianità tra gli 11 e i 20 anni.

Di contro, la situazione delle colf e degli altri collaboratori appare più frammentata. Malgrado abbiano un'anzianità professionale elevata (il 34,6% lavora da più di 20 anni) la maggioranza (57,2%) lavora per più famiglie con un orario che oscilla in media attorno alle 15-30 ore settimanali. Se si esclude il rapporto con il proprio datore di lavoro, unico vero elemento di soddisfazione, le valutazioni della propria condizione non sono particolarmente positive: solo il 27,5% si dichiara molto soddisfatto del lavoro che svolge e il 15,2% delle condizioni contrattuali.

In mezzo si trovano le babysitter, una componente che rappresenta il 18% dei collaboratori domestici, con una elevata incidenza di italiane, pari al 40,3% del totale. Più della metà (61,3%) lavora per una sola famiglia, con un impegno medio settimanale inferiore alle 30 ore (60,6%).

Come le badanti sono contente del lavoro che svolgono (il 46,8% dichiara "molto") ma meno delle condizioni contrattuali: solo il 19,4% esprime piena soddisfazione, mentre il 27,4% poca o nulla. L'aspetto che di gran lunga penalizza il loro rapporto con il lavoro è la retribuzione, valutata da quasi sei su dieci elemento di forte insoddisfazione seguita dalla gestione di ferie, permessi, malattie, non sempre rispondente alle attese (31%).

Guardando al futuro, solo il 38,6% dei collaboratori vorrebbe ritrovarsi nella stessa condizione lavorativa nel 2030. La maggioranza (61,4%) punta a un cambiamento: il 27,1% a un lavoro diverso (e già il 20,3% svolge un'altra attività in parallelo), il 28,2% a un impegno o a un datore differenti, mentre il 18,3% vorrebbe smettere di lavorare o trasferirsi all'estero.

Le babysitter sono le più orientate al cambiamento (63,9%), spinte soprattutto dal desiderio di una retribuzione migliore. Anche tra le badanti, però, la propensione è elevata (58,9%), motivata non solo da esigenze economiche ma anche dalla volontà di cambiare attività o rientrare nel Paese d'origine.

1. I contratti di lavoro domestico

1.1. I numeri declinanti del settore

L'attività di collaborazione domestica rappresenta un settore centrale dell'economia, sia in termini sociali, per l'insostituibile funzione di supplenza del welfare pubblico, che economici.

Nel 2024, il numero degli occupati, secondo Istat, era pari a 1 milione 229 mila unità. Il volume economico generato, calcolato in termini di valore aggiunto del settore, ammontava a circa 17 miliardi (16,9), corrispondente a quasi l'1% del Pil nazionale.

Negli ultimi anni, tuttavia, il settore delle collaborazioni ha registrato segnali di affaticamento. Il numero dei collaboratori è diminuito, come evidenziato sia dalle statistiche Inps, che monitorano la componente di lavoro regolarmente assunta, sia da quelle Istat, relative all'occupazione presso famiglie datrici di lavoro domestico, che inglobano tra i propri conteggi anche i lavoratori irregolari.

Dal 2019, l'Inps calcola una riduzione di 47.000 lavoratori (da 865.000 del 2019 a 817.000 del 2024) mentre l'Istat, di 112.000 (da 1.341.000 a 1.229.000). Anche nel corso del 2024, il lavoro domestico ha continuato a calare, con un decremento di 23.000 unità circa secondo l'Inps e di 32.000 secondo l'Istat (**tab. 1**).

Tab. 1 - Le statistiche sull'andamento del lavoro domestico, 2019-2024 (val. ass. in migliaia)

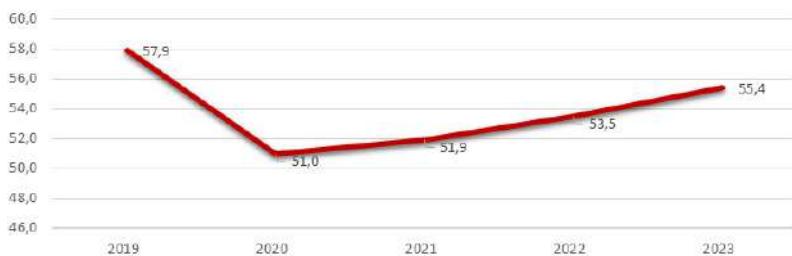
Anni	Istat	Inps
2019	1.341	865
2020	1.333	952
2021	1.363	975
2022	1.280	905
2023	1.261	840
2024	1.229	817
2019-2024	-112	-47
2023-2024	-32	-23

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat e Inps

Parallelamente, si registra una leggera crescita del tasso di irregolarità che nel 2023 si colloca al 55,4%, su valori superiori agli anni precedenti ma inferiori al 57,9% del 2019, anno antecedente alla regolarizzazione del settore (**fig. 1**).

Questa ha avuto un effetto limitato nel tempo, similmente agli interventi avvenuti nel passato. L'irregolarità del settore continua a rappresentare un elemento strutturale, difficilmente scardinabile in un ambito caratterizzato da rapporti di lavoro frammentati, spesso informali e di breve durata.

Fig. 1 - Tasso di irregolarità dei servizi di collaborazione domestica, 2019-2023 (val. %)



Fonte: Istat

Tale andamento è confermato anche dall'analisi dei rapporti di lavoro domestico che, a fronte di un trend crescente fino al 2020, hanno mostrato negli anni successivi un andamento di segno contrario.

Grazie alla fornitura di dati di archivio dell'Inps è stato possibile approfondire l'evoluzione degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico negli ultimi dieci anni, con particolare attenzione alle caratteristiche anagrafiche e professionali dei collaboratori.

Negli ultimi dieci anni, dal 2015 al 2024, sono stati complessivamente attivati 4 milioni di nuovi rapporti di lavoro e conclusi 3 milioni 900 mila circa, per un saldo positivo complessivo di oltre 70.000 contratti (**tab. 2**).

Nel 2024 il numero dei contratti attivati è stato leggermente inferiore all'anno precedente, pari a 383.000 a fronte di 382.000 cessazioni, per un saldo positivo di poco più di 800 rapporti di lavoro attivati. Dopo tre anni (2021-2023) in cui i saldi erano stati negativi, il bilancio tra attivazioni e cessazioni torna ad essere leggermente positivo, sebbene su livelli sensibilmente inferiori a quelli pre-covid.

Tab. 2 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, 2015-2024 (val. ass.)

Anni	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	Avviamenti ogni 100 cessazioni
2015	370.593	380.112	-9.519	97,5
2016	356.409	363.566	-7.157	98,0
2017	379.374	371.459	7.915	102,1
2018	380.797	368.961	11.836	103,2
2019	389.401	374.793	14.608	103,9
2020	541.101	402.145	138.956	134,6
2021	426.343	447.354	-21.011	95,3
2022	394.681	446.892	-52.211	88,3
2023	384.871	397.010	-12.139	96,9
2024	383.425	382.611	814	100,2
2015-2024	4.006.995	3.934.903	72.092	101,8

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Osservando l'andamento dell'ultimo decennio, il numero delle attivazioni è risultato stabile, tendente ad una leggera crescita fino al 2019. Nel 2020, la regolarizzazione prevista dal Decreto rilancio, ha determinato una vera e propria impennata delle assunzioni (passate da 389.000 del 2019 a 541.000 del 2020). Queste sono rimaste su livelli sostenuti anche nel 2021 (426.000) e ritornate, a partire dal 2022, sui livelli medi annui in linea a quelli antecedenti la sanatoria.

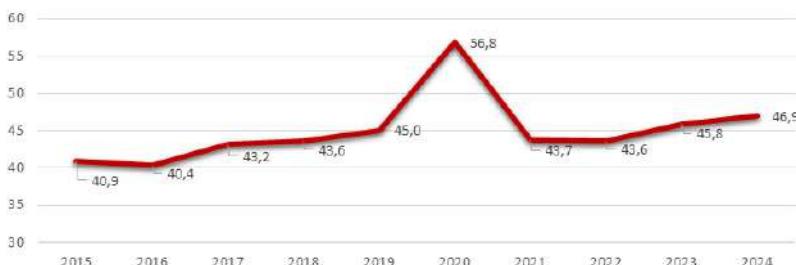
Coerentemente, anche l'andamento delle cessazioni ha subito variazioni significative a seguito della regolarizzazione del 2020, registrando negli anni successivi (2021-2022) una crescita significativa, rientrata a partire dal 2023.

L'insieme di tali dinamiche ha determinato, dopo il 2020 (+139.000), saldi costantemente negativi tra avviamenti e cessazioni.

Fig. 2 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, 2015-2024 (val. ass.)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Confrontando il numero delle attivazioni rispetto alla media annua di lavoratori del comparto, di fonte Inps, è possibile misurare la dinamicità contrattuale del settore e la sua evoluzione.

Fig. 3 - Avviamenti ogni 100 collaboratori domestici, 2015-2024 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Dal 2015 si evidenzia la crescita di tale indicatore, indice di una mobilità che, se da un lato può essere ricondotta al peso crescente delle balzanti, soggette a maggiore "mobilità" contrattuale, dall'altro suggerisce che il mercato sia diventato tendenzialmente più dinamico: il numero dei contratti avviati ogni 100 lavoratori passa infatti da 40,9 del 2015 a 46,9 del 2024, con un picco nel 2020 quando la regolarizzazione ha determinato un'anomala crescita dello stesso (figg. 2-3).

La disponibilità dei dati su base mensile, evidenzia inoltre come vi sia nel corso dell'anno una forte variabilità nell'andamento delle assunzioni e delle cessazioni.

Ottobre è il mese in cui da sempre viene contrattualizzato il maggior numero di nuovi rapporti di lavoro: nel 2024 sono stati più di 42.000, pari all'11,2% dei nuovi contratti stipulati su base annua. Di contro, agosto è il mese in cui ne vengono attivati di meno: 5,5% del totale (**tab. 3 e fig. 4**).

Complessivamente il primo e l'ultimo trimestre dell'anno sono quelli in cui si registrano le dinamiche più significative in termini di nuove assunzioni.

Tab. 3 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, per mese, 2024 (val. ass.)

	Avviamenti	Cessazioni	Saldo
Gennaio	34.182	32.849	1.333
Febbraio	34.527	27.964	6.563
Marzo	31.884	29.815	2.069
Aprile	31.111	28.013	3.098
Maggio	31.521	30.159	1.362
Giugno	31.412	34.227	-2.815
Luglio	31.790	32.478	-688
Agosto	21.262	30.623	-9.361
Settembre	34.745	39.908	-5.163
Ottobre	42.919	33.379	9.540
Novembre	33.212	27.976	5.236
Dicembre	24.860	35.220	-10.360
Totale	383.425	382.611	814

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Con riferimento alle cessazioni, invece, settembre è il mese in cui si ha la frequenza più elevata (sono state quasi 40.000 nel 2024, pari al 10,4% del totale): si tratta presumibilmente di cessazioni riconducibili anche all'assunzione di figure in sostituzione di altre per il periodo estivo di ferie.

In via generale, nel corso della stagione estiva si determina una flessione importante degli avvii, pur in presenza di elevato numero di cessazioni. Ciò determina saldi negativi, che vengono tuttavia recuperati alla ripresa autunnale, quando aumenta significativamente il numero dei nuovi contratti.

Fig. 4 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico per mese, 2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.2. Aumentano i contratti per le badanti, diminuiscono per colf e altri collaboratori

Su oltre 383.000 nuovi rapporti di collaborazione stipulati nel 2024 ben 246.716 hanno riguardato la contrattualizzazione di badanti mentre una quota più bassa (136.709) colf e altri collaboratori. In termini percentuali, il 64,3% dei nuovi contratti di collaborazione stipulati dalle famiglie italiane è stato per delle badanti (**tab. 4**).

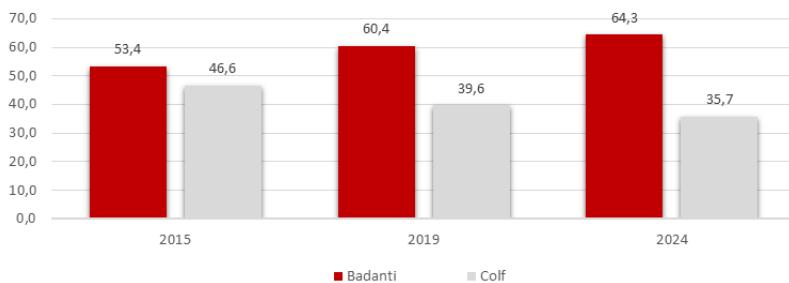
Rispetto al 2015 quando i rapporti di lavoro risultavano più equamente distribuiti tra badanti e colf-altri collaboratori (il 53,4% dei nuovi contratti riguardava badanti e il 46,6% colf e collaboratori) si è registrata una crescita significativa dei contratti per badanti (+24,7%) e, di contro, una riduzione altrettanto netta, dei nuovi contratti per colf e collaboratori, pari al 20,9% (**fig. 5**).

Tab. 4 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico per tipologia, 2015, 2019, 2024 (val. ass. e val. %)

	Badanti	Colf	Totale
Avviamenti			
2015	197.840	172.753	370.593
2024	246.716	136.709	383.425
Var. % 2015-2024	24,7	-20,9	3,5
Cessazioni			
2015	193.336	186.776	380.112
2024	240.863	141.748	382.611
Var. % 2015-2024	24,6	-24,1	0,7
Saldo			
2015	4.504	-14.023	-9.519
2024	5.853	-5.039	814

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 5 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia di collaboratore, 2015-2019-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tale dinamica, che risulta coerente con quanto osservato dai monitoraggi dell’Inps sull’evoluzione del numero dei lavoratori, se da un lato evidenzia la crescita dei fabbisogni familiari legati all’attività di assistenza, dall’altro lato riflette anche la tipologia di incarico, e la maggiore frequenza di attivazioni e cessazioni che interessa l’attività delle badanti. Per queste, alle normali cause di cessazione inerenti il rapporto datore di

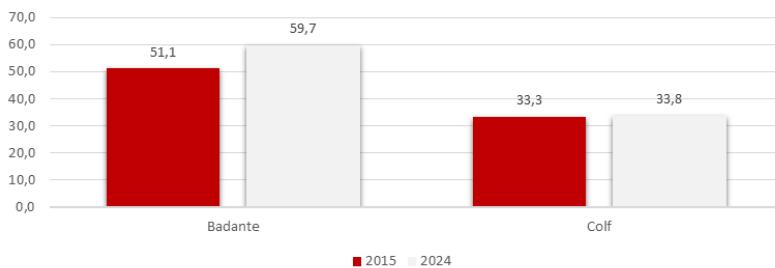
lavoro-collaboratore, si aggiungono quelle legate alle condizioni di salute e attesa di vita delle persone assistite.

A fronte infatti dell'incremento delle attivazioni, aumentano sensibilmente anche le cessazioni (+24,6%) dei rapporti di lavoro con badanti. Di contro, con riferimento ai rapporti di lavoro relativi alle colf, il numero delle cessazioni diminuisce in misura più che proporzionale ai nuovi avviamenti (-24,1% tra 2015 e 2024), segno di una maggiore durata nel tempo.

Ad ulteriore conferma, anche il confronto tra gli avviamenti e il numero dei lavoratori evidenzia come per le colf e le altre tipologie di collaboratori l'indicatore sia rimasto negli anni tendenzialmente stabile, mentre per le badanti si è avuto un incremento significativo.

Se nel 2015 si registravano 51 avviamenti di contratto ogni 100 lavoratori, nel 2024 il valore è salito a quasi 60: un dato che evidenzia la mobilità crescente di tale tipo di figure nel mercato, ma anche la presumibile tendenza alla maggiore regolarizzazione dei rapporti di lavoro, anche di tipo parziale o estremamente limitati nel tempo per tale tipologia di collaboratori (**fig. 6**).

Fig. 6 - Avviamenti ogni 100 collaboratori domestici, per tipologia 2015-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.3. Oltre la metà dei nuovi contratti al Nord

Nel 2024, su 383 mila nuovi rapporti di lavoro domestico, più della metà (51,5%) sono stati sottoscritti al Nord: il 28,2% al Nord-Ovest e il 23,3% al Nord-Est. Il 27,1% dei nuovi contratti è stato stipulato al Centro mentre il 21,5% al Mezzogiorno. Distribuzione pressocché identica si ritrova anche nelle cessazioni (**tab. 5**).

Tab. 5 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, per area geografica, 2024 (val. ass. e val. %)

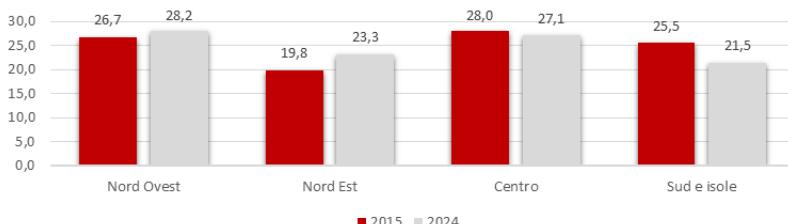
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Avviamenti	108.011	89.194	103.821	82.384	383.425
Cessazioni	108.316	89.086	103.081	82.122	382.611
Saldo	-305	108	740	262	814
Distribuzione %					
Avviamenti	28,2	23,3	27,1	21,5	100,0
Cessazioni	28,3	23,3	26,9	21,5	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Rispetto al 2015, quando meno della metà (46,5%) dei nuovi contratti stipulati interessava le regioni del Nord Italia, si assiste ad una crescita del peso di tale area, in particolare del Nord-Est, dove la quota di attivazioni sul totale passa dal 19,8% al 23,3%. Di contro, diminuisce al Sud, passando dal 25,5% al 21,5% (**fig. 7**).

A livello territoriale, la Lombardia è la regione con il numero più elevato di attivazioni. Nel 2024 sono state più di 66 mila (17,3% del totale); segue il Lazio, con quasi 50 mila (13%), l'Emilia Romagna (9,5%), la Toscana (9,5%) e il Veneto (8,3%). Le prime due regioni hanno contribuito assieme ad oltre il 30% dei nuovi contratti di lavoro (**tab. 6** e **fig. 8**).

Fig. 7 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per area geografica, 2015-2024 (val. %)



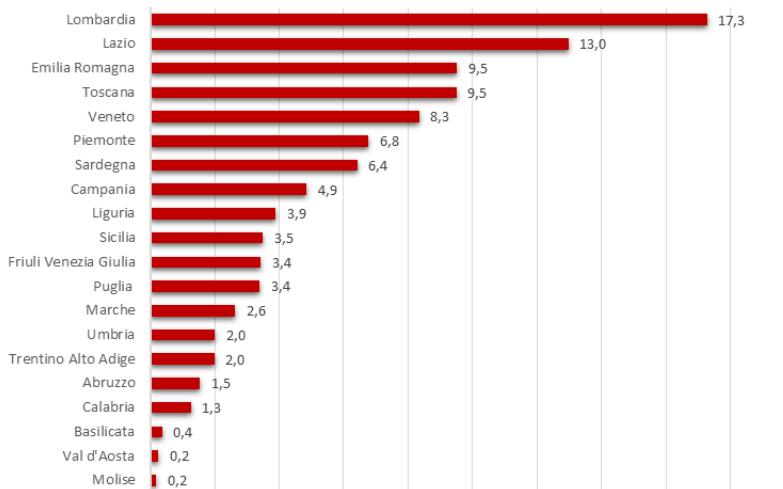
Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 6 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico, per regione, 2024
 (val. ass. e val. %)

	Avviamenti	Cessazioni	Saldo
Piemonte	25.962	26.398	-436
Val d'Aosta	919	960	-41
Liguria	14.887	14.446	441
Lombardia	66.243	66.512	-269
Trentino Alto Adige	7.627	7.628	-1
Veneto	31.960	31.821	139
Friuli Venezia Giulia	13.125	13.156	-31
Emilia Romagna	36.482	36.481	1
Toscana	36.395	36.532	-137
Umbria	7.643	7.539	104
Marche	10.063	9.998	65
Lazio	49.720	49.012	708
Abruzzo	5.921	5.986	-65
Molise	661	683	-22
Campania	18.599	18.437	162
Puglia	13.010	12.792	218
Basilicata	1.393	1.429	-36
Calabria	4.824	4.939	-115
Sicilia	13.352	13.555	-203
Sardegna	24.624	24.301	323
Totale	383.425	382.611	814

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

**Fig. 8 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico per regione, 2024
(val. %)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Con riferimento alla tipologia di collaborazione per cui vengono attivati nuovi rapporti di lavoro, quasi sei contratti su dieci con badanti sono al Nord Italia: il 28,3% al Nord-Ovest e il 28,5% al Nord-Est. Al Centro è attivato il 24,2% dei rapporti mentre al Sud e nelle isole il 19,1% (**tabb. 7-8**).

Con riferimento alle colf e agli altri collaboratori la distribuzione delle attivazioni è invece diversa: a fronte del 28% di nuovi contratti al Nord-Ovest, il Nord-Est pesa “solo” per il 13,8%. Rivestono un maggior ruolo il Centro e il Mezzogiorno, con rispettivamente il 32,3% e 25,9% dei nuovi contratti.

Tab. 7 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico con Badanti, per area geografica, 2024 (val. ass. e val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Avviamenti	69.708	70.294	59.700	47.009	246.716
Cessazioni	67.293	69.670	58.029	45.871	240.863
Saldo	2415	624	1671	1138	5853
Distribuzione %					
Avviati	28,3	28,5	24,2	19,1	100,0
Cessati	27,9	28,9	24,1	19,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 8 - Avviamenti, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro domestico con Colf, per area geografica, 2024 (val. ass. e val. %)

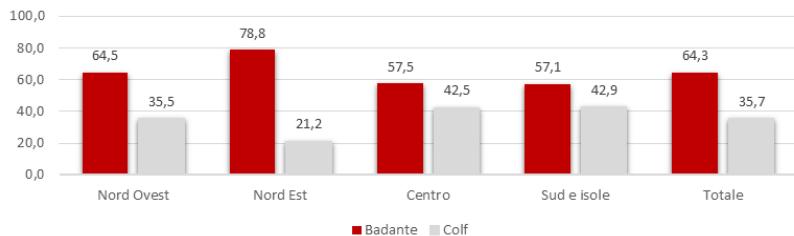
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Avviamenti	38.303	18.900	44.121	35.375	136.709
Cessazioni	41.023	19.416	45.052	36.251	141.748
Saldo	-2720	-516	-931	-876	-5039
Distribuzione %					
Avviati	28,0	13,8	32,3	25,9	100,0
Cessati	28,9	13,7	31,8	25,6	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fatti 100 i contratti stipulati nel 2024 in ogni macro area al Nord-Est 78,8 hanno riguardato badanti e 21,2 colf e altri collaboratori. Al Nord-Ovest, 64,5 le badanti e 35,5 colf e collaboratori. Al Centro e al Sud, il rapporto tra colf e badanti è meno sbilanciato e il 43% circa dei nuovi contratti di lavoro ha riguardato le colf ed altri collaboratori, a fronte del 57% che ha invece interessato le badanti (**fig. 9**).

A livello regionale, si evidenziano significative differenze nella tipologia di collaborazioni contrattualizzate nel corso del 2024. In Friuli Venezia Giulia, Trentino e in Val d'Aosta, oltre l'80% dei rapporti di lavoro avviati nel 2024 riguarda badanti, e solo una minoranza colf o altro tipo di collaboratori (**tab. 9**).

Fig. 9 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per area geografica e tipologia, 2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 9 - Distribuzione degli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico per tipologia e regione, 2024 (val. %)

	Badante	Colf	Totale
Piemonte	67,6	32,4	100,0
Val d'Aosta	81,3	18,7	100,0
Liguria	73,1	26,9	100,0
Lombardia	61,2	38,8	100,0
Trentino Alto Adige	88,0	12,0	100,0
Veneto	74,4	25,6	100,0
Friuli Venezia Giulia	89,8	10,2	100,0
Emilia Romagna	76,8	23,2	100,0
Toscana	72,8	27,2	100,0
Umbria	66,2	33,8	100,0
Marche	74,6	25,4	100,0
Lazio	41,5	58,5	100,0
Abruzzo	65,5	34,5	100,0
Molise	62,8	37,2	100,0
Campania	46,3	53,7	100,0
Puglia	56,1	43,9	100,0
Basilicata	53,1	46,9	100,0
Calabria	49,2	50,8	100,0
Sicilia	38,4	61,6	100,0
Sardegna	75,4	24,6	100,0
Totale	64,3	35,7	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Anche in Emilia Romagna (76,8%), Veneto (74,4%), Liguria (73,1%) Marche (74,6%) e Toscana (72,8%), regioni caratterizzate da indici di vecchiaia più elevati, le nuove assunzioni hanno riguardato in misura prevalente le badanti.

In alcune regioni, di contro, le nuove attivazioni hanno interessato soprattutto colf e altri tipi di collaboratori. È il caso del Lazio, dove su 100 nuovi contratti, ben 58 hanno riguardato tale tipologia di lavoratori, della Sicilia, dove il valore arriva a 61,6, della Campania (53,7%) e della Calabria (50,8%).

1.4. Quasi 6 nuovi contratti su 10 con collaboratori over50

Nove contratti su dieci sono stati stipulati con collaboratrici, solo l'11,6% con uomini: tale percentuale risulta leggermente più elevata tra colf e collaboratori di altro tipo (18,5%) rispetto alle attività di assistenza, dove la quota di uomini è del 7,7% (**tab. 10**).

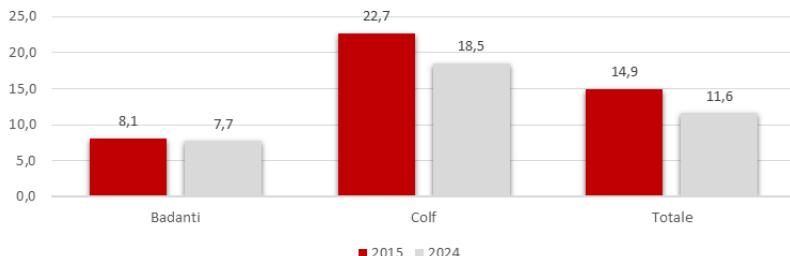
Rispetto a dieci anni fa, la quota di nuovi contratti con contraenti uomini è scesa dal 14,9% all'11,6%. Si è ridotta in particolare per le attività di colf e collaborazione, considerato che nel 2015 il 22,7% dei nuovi contratti era stato stipulato con uomini (**fig. 10**).

Tab. 10 - Distribuzione degli avviamimenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia e genere del collaboratore, 2024 (val. %)

	Badante	Colf	Totale
Avviamimenti			
Donne	92,3	81,5	88,4
Uomini	7,7	18,5	11,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Cessazioni			
Donne	92,5	82,0	88,6
Uomini	7,5	18,0	11,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 10 - Incidenza di uomini sugli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia, 2015-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Con riferimento alla nazionalità dei collaboratori, la gran parte dei nuovi contratti (77,4%) è stipulato con cittadini di origine straniera mentre il 22,6% con italiani. Tra le colf, la quota di italiani è superiore, arrivando al 27,1% (**tab. 11**).

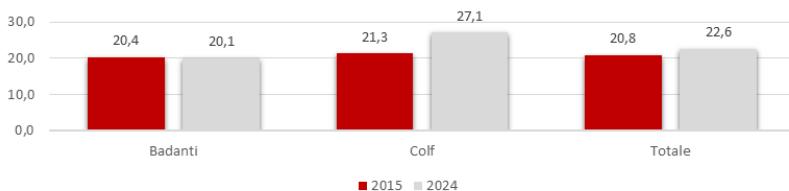
Rispetto al 2015 si assiste ad una crescita dell'incidenza di italiani sulle nuove attivazioni (erano il 20,8%), soprattutto con riferimento alle attività di babysitting e collaborazione domestica, dove il valore passa dal 21,3% al 27,1% (**fig. 11**).

Tab. 11 - Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia e nazionalità del collaboratore, 2024 (val. %)

	Badanti	Colf	Totale
Avviamenti			
Italiani	20,1	27,1	22,6
Stranieri	79,9	72,9	77,4
Totale	100,0	100,0	100,0
Cessazioni			
Italiani	19,9	28,6	23,1
Stranieri	80,1	71,4	76,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 11 - Incidenza dei collaboratori italiani sugli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia, 2015-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Con riferimento, infine, alla classe d'età del collaboratore, la gran parte dei nuovi contratti (57%) riguarda lavoratori con 50 anni e più. Per le badanti in particolare, il dato risulta elevato, arrivando al 64,2%, mentre solo nel 9,2% dei casi il lavoratore contrattualizzato ha meno di 34 anni (tra le colf e babysitter la percentuale è del 17,1%) (**tab. 12**).

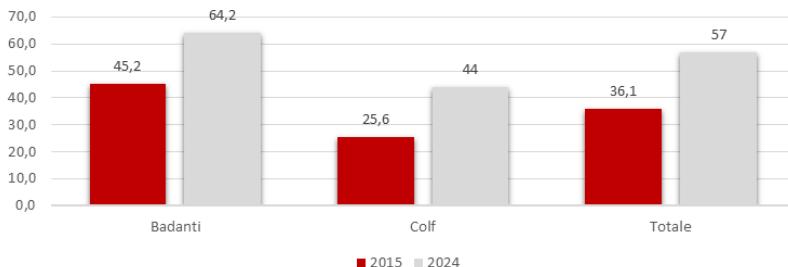
L'innalzamento dell'età dei collaboratori, elemento caratterizzante l'evoluzione del settore negli ultimi anni, appare evidente anche nell'analisi dei nuovi contratti di lavoro. Nel 2015, solo il 36,1% di questi riguardava lavoratori con 50 anni e più; tra le badanti la percentuale era del 45,2% mentre tra le colf del 25,6%. La maggioranza dei lavoratori contrattualizzata aveva un'età inferiore ai 50 anni (**fig. 12**).

Tab. 12 - Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia e classe di età del collaboratore, 2024 (val. %)

	Badante	Colf	Totale
Avviamenti			
Fino a 34 anni	9,2	17,1	12,0
35-49 anni	26,6	38,8	31,0
50 anni e oltre	64,2	44,0	57,0
Totale	100,0	100,0	100,0
Cessazioni			
Fino a 34 anni	8,3	14,2	10,5
35-49 anni	25,5	35,8	29,3
50 anni e oltre	66,2	50,0	60,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 12 - Incidenza dei collaboratori con più di 50 anni sugli avviamenti dei rapporti di lavoro domestico, per tipologia, 2015-2024 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.5. Diminuisce la durata media dei contratti per le badanti, aumenta per le colf

Un ulteriore elemento di approfondimento è rappresentato dalla durata media del rapporto di lavoro che, sulla base dell'analisi delle cessazioni, risulta nel 2024, pari a 741 giornate, poco più di due anni. Rispetto al 2015, la durata media è aumentata di quasi un mese (erano 715 giorni) (**tab. 13**).

Tab. 13 - Durata media del rapporto di lavoro per tipologia di collaboratore, 2024 (N. di giorni)

	Badante	Colf	Totale
2015	486	953	715
2019	466	1.098	722
2024	449	1.238	741

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tale indicatore varia sensibilmente a seconda della tipologia di collaborazione. Tra le badanti, questa si colloca attorno ai 449 giorni, corrispondente ad un anno e quasi 3 mesi.

Si tratta di un dato connesso alla specificità del rapporto stesso che risulta più frequentemente di durata limitata perché connesso allo stato di salute e aspettativa di vita dell'assistito.

Di contro, i rapporti di collaborazione con colf e babysitter hanno durata più lunga, corrispondente nel 2024 a 1.238 giorni, quasi 3 anni e 5 mesi. Peraltro, negli ultimi anni questa è aumentata significativamente (da 953 giorni a 1.238) mentre si è ridotta, anche se di poco, quella dei contratti con badanti, da 486 a 449 giornate.

A livello geografico, l'analisi del dato mostra differenze interessanti. Al Nord-Est, dove quasi l'80% dei contratti di lavoro stipulati nel 2024 ha interessato badanti, la durata media per tale tipo di collaborazione tende ad essere molto più bassa (391 giornate) della media italiana e del Sud. Segno di come, presumibilmente, l'intensità della domanda per tale tipo di attività tenda a generare una maggiore mobilità in ingresso ed in uscita dal sistema. Con riferimento alle colf, invece, la durata maggiore si registra al Nord-Ovest (1.342 giornate) mentre la più bassa al Sud e nelle isole (1.053) (**tab. 14**).

Tab. 14 - Durata media del rapporto di lavoro per tipologia di collaboratore, 2024 (N. di giorni)

	Badante	Colf	Totale
Nord-Ovest	453	1.342	790
Nord-Est	391	1.248	578
Centro	462	1.287	822
Sud e isole	517	1.053	754
Totale	450	1.238	741

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Cresce infine all'aumentare dell'età, come è naturale che sia, la durata media dei rapporti di lavoro, soprattutto nel caso delle colf. Mentre con riferimento alla nazionalità dei collaboratori si registra una durata dei rapporti di lavoro più elevata tra gli italiani imputabile (820 giornate contro 718 dei cittadini di origine straniera) imputabile in parte alla maggior incidenza di colf e baby sitter in questo gruppo (**tab. 15**).

Tab. 15 - Durata media del rapporto di lavoro domestica per nazionalità, età e tipologia di collaboratore, 2024 (N. di giorni)

	Badante	Colf	Totale
Italiani	512	1.183	820
Stranieri	434	1.259	718
Fino a 34 anni	340	495	418
da 35 a 49 anni	418	981	673
50 anni e oltre	476	1.632	831
Totale	450	1.238	741

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

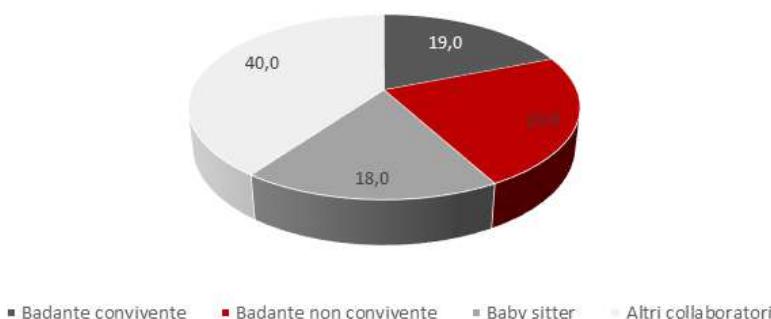
2. L'indagine sui collaboratori domestici

2.1. Quasi due su dieci sono babysitter

Nell'ambito delle attività di analisi promosse dal Family (Net) Work è stata effettuata, nel mese di luglio 2025, un'indagine presso i collaboratori domestici delle famiglie aderenti ad Assindatcolf. L'indagine è stata realizzata attraverso la somministrazione via mail di un questionario a struttura chiusa e ha visto la partecipazione di 421 collaboratori domestici.

Il profilo che emerge rispecchia le caratteristiche socio-anagrafiche dell'universo dei lavoratori iscritti all'Inps, consentendo al tempo stesso di acquisire informazioni sulla tipologia di collaboratori, con la distinzione tra le attività di babysitting e quelle di collaborazione domestica vera a propria. Stando ai risultati dell'indagine, su 100 collaboratori, 42 svolgono attività di badante, e di questi 19 come conviventi di famiglie presso le quali lavorano e 23 come non conviventi; 18 svolgono attività di babysitting, mentre 40 di supporto alle attività di lavoro domestico (**fig. 13**).

Fig. 13 - La distribuzione dei collaboratori domestici per tipologia (val. %)



Fonte: Indagine Family (Net) Work

La maggioranza dei collaboratori (96,5%) è donna e il 73,8% di origine straniera, con prevalenza di rumeni (23,3%); a seguire moldavi (11,5%), peruviani (11,5%) e filippini (8,3%). Il 26,2% è invece nato in Italia, ma tra quanti svolgono attività di babysitting la percentuale sale al

40,3%, evidenziandosi una preferenza delle famiglie italiane ad affidare l'attività di cura dei figli a connazionali.

Tra gli stranieri il 47,2% risiede in Italia da più di 20 anni mentre il 15,1% è arrivato negli ultimi 10. Tra le badanti si registra però un dato differente, imputabile alla crescita che la domanda di tale tipo di collaborazioni ha avuto negli ultimi anni nel nostro Paese: a fronte del 38,7% presente nel territorio italiano da oltre 20 anni, il 36,9% è arrivato da meno di 20 anni e da più di 10, mentre il 24,3% negli ultimi 10 anni (**tab. 16**).

Tab. 16 - Anzianità di residenza in Italia dei collaboratori domestici di origine straniera per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Fino a 10 anni	24,3	10,8	6,7	15,1
da 11 a 20 anni	36,9	54,1	32,7	37,7
Oltre 20 anni	38,7	35,1	60,6	47,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Anche con riferimento all'età, il campione conferma le tendenze presenti nell'universo. La maggioranza dei collaboratori (60,7%) ha più di 50 anni e il 14,4% più di 60; solo il 10,9% un'età inferiore ai 40 anni. Tra le badanti, la quota di over50 tende ad essere ancora più elevata (65,7%) e significativa la presenza di over60 (19,6%); tra le babysitter, invece, scende al 53,2% e risulta più alta la quota di collaboratori di 40-50 anni (33,9%) o meno di 40 anni (12,9%) (**tab. 17**).

Con riferimento ai collaboratori di origine straniera, il 34,3% si trova in Italia da sola, avendo tutta la propria famiglia nel paese d'origine. Il 28,2% ce l'ha invece tutta in Italia, mentre un altro 34,3%, in parte in Italia in parte nel luogo d'origine (**fig. 14**).

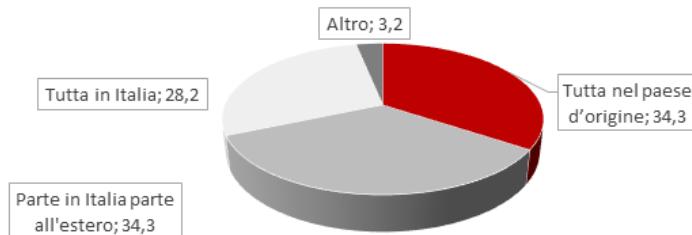
A tale condizione è legato il fenomeno delle rimesse, che riguarda circa il 53,4% dei collaboratori di origine straniera. Il 21,9% afferma di inviare meno del 20% del proprio reddito annuo a casa, il 13% tra il 20% e 30%, e il 7,3% tra il 30% e 50% del proprio reddito netto. Per una minoranza (11,3%) il valore delle rimesse è superiore al 50% del reddito percepito (**fig. 15**).

Tab. 17 - Classe d'età e paese di nascita dei collaboratori domestici per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Classe d'età				
Fino a 40 anni	9,8	12,9	11,0	10,9
da 41 a 50 anni	24,5	33,9	30,1	28,4
Da 51 a 60 anni	46,2	43,5	47,8	46,3
Oltre 60 anni	19,6	9,7	11,0	14,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Luogo di nascita				
Italia	21,7	40,3	24,6	26,2
Estero	78,3	59,7	75,4	73,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

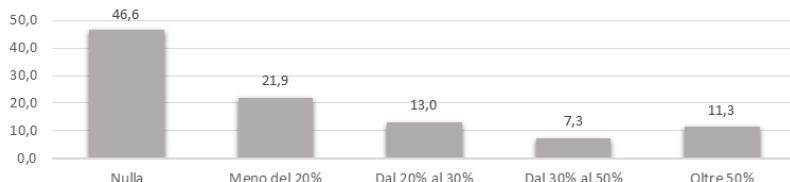
Fonte: Indagine Family (Net) Work

Fig. 14 - Luogo di residenza delle famiglie dei collaboratori domestici (val. %)



Fonte: Indagine Family (Net) Work

Fig. 15 - Percentuale della retribuzione annua inviata alla famiglia nel Paese d'origine da parte dei collaboratori domestici (val. %)



Fonte: Indagine Family (Net) Work

2.2. I modelli di collaborazione, dalla mono alla pluricommittenza

Il lavoro domestico tende ad essere strutturato prevalentemente in una logica di monocommittenza: sei lavoratori su dieci (59,6%) lavorano infatti per una sola famiglia, mentre il 40% circa si divide tra due/tre famiglie (26,5%) o più (14%).

Ciò vale soprattutto per badanti (75%) e babysitter (61,3%), dove il tipo di lavoro svolto tende a richiedere un impegno costante e talvolta intensivo presso una stessa famiglia, sebbene anche in questo caso non manchino casi di pluricommittenza, soprattutto tra babysitter e badanti non conviventi. Tra i collaboratori che supportano invece le famiglie in attività diverse da quelle di cura e di assistenza, prevale una logica di pluricommittenza (57,2%): il 30,4% lavora per due/tre famiglie, il 19,6% per quattro/sei famiglie e il 7,2% per più di sei famiglie (**tab. 18**).

Tab. 18 - Numero di famiglie per cui lavorano i collaboratori domestici per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
1 sola famiglia	75,0	61,3	42,8	59,6
2-3 famiglie	20,1	32,3	30,4	26,5
4-6 famiglie	4,2	3,2	19,6	10,2
Più di 6 famiglie	0,7	3,2	7,2	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

L'impegno lavorativo dei collaboratori è, nella metà dei casi, superiore alle 30 ore settimanali e nel 25,9% alle 40 ore; circa il 12,5% lavora meno di 15 ore a settimana. Anche in questo caso, tuttavia, la condizione varia a seconda del tipo di attività svolta (**tab. 19**).

Tra le badanti, l'impegno è maggiore: il 44,1% dichiara di lavorare più di 40 ore a settimana, mentre tra babysitter e collaboratori l'orario medio settimanale oscilla, per quasi la metà, tra le 15 e 30 ore e risulta più alta la quota di quante lavorano meno di 15 ore a settimana.

Ne emerge un quadro di maggiore dispersione lavorativa per quanto riguarda il lavoro di babysitting e supporto alle attività domestiche, ca-

ratterizzato da frequente frammentazione della committenza e minore intensità oraria, che rende tale condizione, tendenzialmente più fragile rispetto al lavoro di cura e assistenza svolto dalle badanti, caratterizzato da monocommittenza ed alta intensità.

Tab. 19 - Ore di lavoro dei collaboratori domestici per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Meno di 15 ore a settimana	8,3	13,1	16,7	12,5
15-30 ore a settimana	29,0	47,5	47,8	39,8
31-40 ore a settimana	18,6	26,2	23,2	21,8
Più di 40 ore a settimana	44,1	13,1	12,3	25,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Con riferimento all'anzianità lavorativa, il 42% del campione svolge il lavoro di collaborazione domestica da più di 10 anni e meno di 20; solo il 22,8% ha un'anzianità superiore ai 20 anni, mentre il 35,2% ha iniziato a svolgere tale attività negli ultimi dieci (**tab. 20**).

Malgrado le badanti presentino un'età più avanzata, sono quelle che vantano un'anzianità lavorativa più bassa. Ciò conferma l'avvenuto ingresso in un mercato del lavoro in forte espansione negli ultimi anni, presumibilmente ad una età già adulta: ben il 44,8% ha iniziato a lavorare meno di 10 anni fa e solo il 14% più di 20 anni fa.

Al contrario, tra chi svolge attività di supporto domestico, si registra una più elevata anzianità lavorativa: nel 34,6% dei casi superiore ai 20 anni, nel 41,4% tra gli 11 e i 20 anni.

Tab. 20 - Anzianità lavorativa dei collaboratori domestici, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Fino a 10 anni	44,8	37,1	24,1	35,2
da 11 a 20 anni	41,3	45,2	41,4	42,0
Oltre 20 anni	14,0	17,7	34,6	22,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Il 44,4% dei collaboratori in forza presso le famiglie afferma di aver partecipato a uno o più corsi di formazione specifici per l'attività: un dato che risulta più alto tra le badanti (60,7%) e di contro, basso tra gli altri collaboratori (25,5%); tra le babysitter, è circa la metà ad aver svolto un corso (**tab. 21**).

Tab. 21 - Partecipazione a corsi di formazione specifici per collaboratori domestici, per tipologia (val. %)

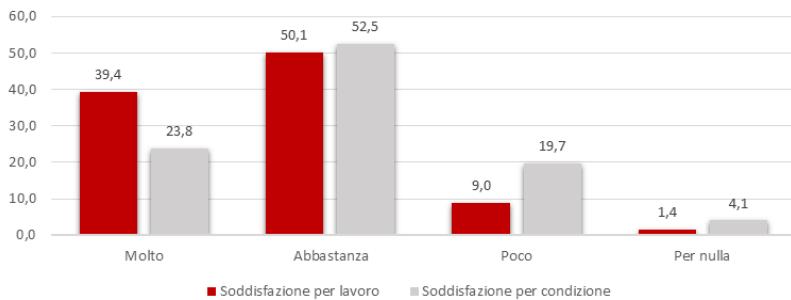
	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Sì	60,7	49,2	25,5	44,4
No	39,3	50,8	74,5	55,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

2.3. La soddisfazione per il lavoro: alta tra le badanti bassa tra i collaboratori

Complessivamente, il campione mostra un buon livello di soddisfazione per il lavoro che svolge, leggermente superiore a quello per la propria condizione contrattuale, rispetto al quale ci sono margini di miglioramento. Il 39,4% afferma infatti di apprezzare molto il proprio lavoro, il 50,1% abbastanza; con riferimento alla condizione di lavoro, dichiarano di apprezzarla molto il 23,8% e molto il 52,2% (**fig. 16**).

Fig. 16 - Livello di soddisfazione per il lavoro e per la condizione contrattuale dei collaboratori domestici (val. %)

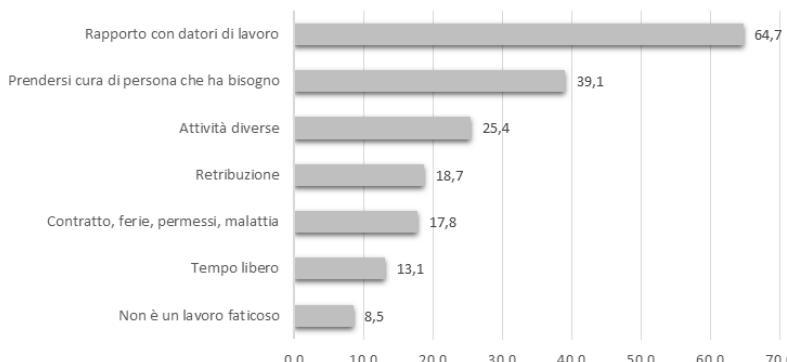


Fonte: Indagine Family (Net) Work

Il rapporto con il datore di lavoro è di gran lunga il fattore di maggiore soddisfazione del proprio lavoro, indicato dal 64,7%; un dato che riflette la capacità delle famiglie datriche di lavoro di instaurare una dimensione relazionale che riesce ad essere elemento di gratificazione decisivo per il collaboratore (**fig. 17**).

A seguire, ma distanziati, vengono indicati i contenuti del lavoro: il 39,1% indica come aspetto di maggiore soddisfazione il prendersi cura di una persona che ha bisogno di assistenza mentre il 25,4% la possibilità di espletare attività di diverso tipo nell'ambito del proprio lavoro.

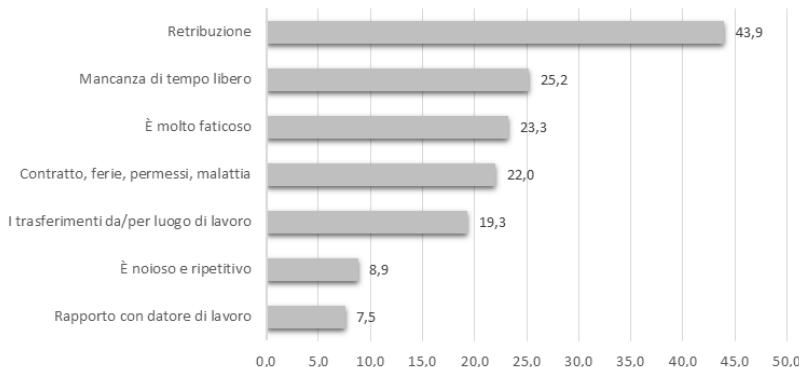
Fig. 17 - Principali aspetti di soddisfazione del lavoro (val. %)



Fonte: Indagine Family (Net) Work

Le cause di insoddisfazione tendono, di contro, a concentrarsi principalmente sull'aspetto retributivo, sebbene vada precisato che è meno della metà del campione ad indicare tale elemento come causa di insoddisfazione (43,9%). Circa un quarto (25,2%) lamenta soprattutto la mancanza di tempo libero, mentre il 23,3% il fatto che il lavoro svolto è molto faticoso. A seguire, il 22% indica la gestione del contratto di lavoro, ferie, permessi e malattia quale elemento critico, mentre il 19,3% i trasferimenti da e per il luogo di lavoro (**fig. 18**).

Gli aspetti di soddisfazione tendono comunque a superare quelli di insoddisfazione, confermando la valutazione positiva espressa dal campione rispetto al proprio lavoro, sia in termini di contenuti e motivazioni che di condizione di impiego in senso stretto.

Fig. 18 - Principali aspetti di insoddisfazione del lavoro (val. %)

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Le badanti sono il gruppo che presenta il livello di soddisfazione più elevato per la propria condizione. Al 47,6% piace molto il proprio lavoro, al 42,8% abbastanza. Anche la soddisfazione per la condizione contrattuale è elevata: il 33,8% la giudica molto soddisfacente, il 43,4% abbastanza (**tabb. 22 e 23**).

Il fattore di maggior gratificazione, prima ancora che il rapporto con il datore di lavoro (57,9%) spesso e volentieri diverso dall'assistito, è la possibilità di prendersi cura di una persona che ha bisogno: indica l'item il 62,1% dei rispondenti. Più elevato della media è in questo gruppo anche l'apprezzamento per la retribuzione, indicata come aspetto più rilevante dal 22,1% (**tab. 24**).

Tab. 22 - Livello di soddisfazione per il lavoro, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Molto	47,6	46,8	27,5	39,4
Abbastanza	42,8	45,2	60,1	50,1
Poco	7,6	8,1	10,9	9,0
Per nulla	2,1	0,0	1,4	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tab. 23 - Livello di soddisfazione per la condizione di lavoro, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Molto	33,8	19,4	15,2	23,8
Abbastanza	43,4	53,2	61,6	52,5
Poco	20,0	22,6	18,1	19,7
Per nulla	2,8	4,8	5,1	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tab. 24 - Principali aspetti di soddisfazione del lavoro, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Buon rapporto con datori di lavoro	57,9	70,5	69,3	64,7
Prendersi cura di una persona che ha bisogno	62,1	34,4	16,8	39,1
Faccio attività diverse (cura, pulizie, spesa, ecc.)	28,3	27,9	21,2	25,4
Retribuzione	22,1	16,4	16,1	18,7
Contratto, ferie, permessi, malattia	14,5	11,5	24,1	17,8
Tempo libero	12,4	11,5	14,6	13,1
Non è un lavoro faticoso	9,7	11,5	5,8	8,5

Fonte: Indagine Family (Net) Work

La condizione di convivenza o meno con la famiglia, determina ulteriori differenze: le badanti conviventi sono leggermente più soddisfatte della propria condizione contrattuale e, rispetto alle non conviventi, trovano maggiormente come punto di forza del proprio lavoro la retribuzione, rispetto al rapporto con la famiglia committente che, di contro, risulta ancora più forte tra le badanti non conviventi.

Tra le criticità, oltre la retribuzione, indicata dal 40,3%, le badanti segnalano soprattutto la mancanza di tempo libero (32,3%).

I collaboratori domestici in senso stretto, impegnati in attività di supporto alle incombenze domestiche, sono quelli che presentano di contro il minor livello di soddisfazione per il lavoro (solo al 27,5% piace molto) e per la condizione di lavoro (il 15,2% si dichiara molto soddisfatto).

Il rapporto con il datore di lavoro (69,3%) è l'unico vero fattore di soddisfazione. Tutti gli altri aspetti, che per badanti e babysitter rilevano positivamente, assumono un ruolo secondario: il 24,1% indica al secondo posto l'inquadramento, le ferie e i permessi, il 21,1% il fatto di svolgere attività diverse. Tra le criticità, il 40,7% segnala l'aspetto retributivo, mentre il 27,6% il fatto che il lavoro è molto faticoso e il 23,6% la mancanza di tempo libero (**tab. 25**).

Ancora diverso è il rapporto delle babysitter con il proprio lavoro, di cui apprezzano molto i contenuti (il 46,8% dichiara che apprezza molto) ma poco la condizione di lavoro (apprezzata molto solo dal 19,4%). L'aspetto retributivo è fonte di insoddisfazione per oltre la metà delle intervistate (58,6%); ma anche la condizione contrattuale viene indicata come elemento non privo di criticità (31%).

Tab. 25 - Principali aspetti di insoddisfazione del lavoro, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Retribuzione	40,3	58,6	40,7	43,9
Mancanza di tempo libero	32,3	13,8	23,6	25,2
È molto faticoso	20,2	20,7	27,6	23,3
Contratto, ferie, permessi, malattia	20,2	31,0	19,5	22,0
I trasferimenti da/per luogo di lavoro	21,0	19,0	17,9	19,3
È noioso e ripetitivo	6,5	10,3	10,6	8,9
Cattivo rapporto con datore di lavoro	13,7	1,7	4,1	7,5

Fonte: Indagine Family (Net) Work

2.4. Solo il 38,6% intenzionato a svolgere lo stesso lavoro nei prossimi anni

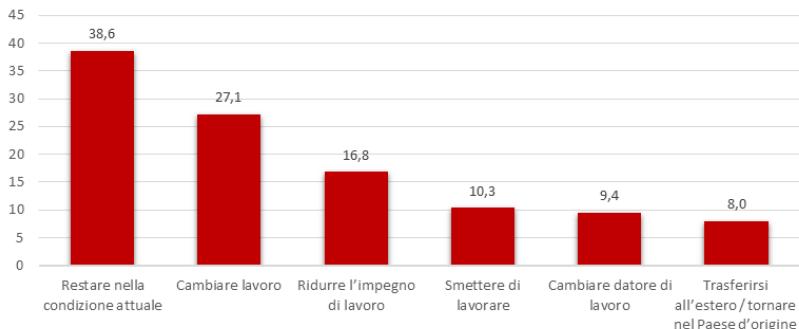
La presenza di una quota elevata di collaboratori in età adulta, in molti casi prossimi alla pensione, rappresenta un elemento di preoccupazione in vista delle esigenze di ricambio che ciò determinerà nei prossimi anni. La recente revisione della normativa, con l'introduzione di canali “preferenziali” per l'accesso dei collaboratori domestici provenienti da altri Paesi rappresenta una risposta. Ma la carenza di profili che già sta generando

forti criticità nel mercato del lavoro rischia di avere ricadute negative anche in termini di riduzione dei potenziali bacini di impiego del settore.

Nell'ambito dell'indagine si sono approfondite pertanto anche le prospettive degli attuali collaboratori domestici per i prossimi cinque anni, individuando le attese e le motivazioni legate alla loro condizione professionale.

Stando alle risposte fornite "solo" il 38,6% vorrebbe restare nella stessa condizione in cui si trova attualmente, svolgendo lo stesso lavoro per la/e stessa/e famiglia/e. Il 26,2% vorrebbe cambiare situazione ma non lavoro: continuare a svolgere l'attività per una nuova famiglia (9,4%) o ridurre l'attuale impegno lavorativo (16,8%). Più di un quarto degli attuali collaboratori (27,1%) vorrebbe cambiare lavoro mentre il 18,3% interrompere l'attività, smettendo del tutto di lavorare (10,3%) o trasferendosi all'estero o tornando nel Paese d'origine (**fig. 19**).

Fig. 19 - I progetti di vita e di lavoro nei prossimi 5 anni (val. %)



Fonte: Indagine Family (Net) Work

Babysitter e collaboratori domestici esprimono l'intenzione più forte ad un cambiamento, con oltre il 60% pronto a lasciare l'attuale lavoro. Le babysitter, principalmente per trovare un altro lavoro (32,8%) oppure per cambiare datore di lavoro (16,4%) mentre per i collaboratori, l'intenzione nei prossimi anni è di cambiare del tutto lavoro (28,5%) o di ridurre l'impegno attuale (16,1%) o di smettere di lavorare (12,4%) (**tab. 26**).

Tra le badanti la percentuale di quante anelano ad un cambiamento è leggermente più bassa (58,9%) e rivolta, oltre che ad un cambiamento vero e proprio del lavoro (23,4%) alla riduzione dell'attuale impegno lavorativo (17,7%).

Tab. 26 - I progetti di vita e di lavoro nei prossimi 5 anni, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Restare nella condizione attuale	41,1	36,1	37,2	38,6
Cambiare condizione	58,9	63,9	62,8	61,4
<i>Cambiare lavoro</i>	23,4	32,8	28,5	27,1
<i>Ridurre l'impegno di lavoro</i>	17,7	16,4	16,1	16,8
<i>Smettere di lavorare</i>	9,2	8,2	12,4	10,3
<i>Cambiare datore di lavoro</i>	9,2	16,4	6,6	9,4
<i>Trasferirsi all'estero / tornare nel Paese d'origine</i>	11,3	4,9	5,8	8,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tra le più giovani (65,2%) e le italiane (67,4%) la spinta al cambiamento è più elevata, anche se indotta da fattori diversi. Le under50 vorrebbero soprattutto cambiare lavoro (38,6%) mentre tra le italiane, il fatto che questa abbiano mediamente un'età più avanzata suggerisce in misura maggiore uscite legate al pensionamento (20,2%) o comunque alla fine della vita lavorativa (**tab. 27**).

Tab. 27 - I progetti di vita e di lavoro nei prossimi 5 anni, per età e paese d'origine (val. %)

	Fino a 50 anni	Oltre 50 anni	Italia	Estero	Totale
Restare nella condizione attuale	34,8	41,7	32,6	41,0	38,8
Cambiare condizione	65,2	58,3	67,4	59,0	61,2
<i>Cambiare lavoro</i>	38,6	19,6	28,1	26,5	26,9
<i>Ridurre l'impegno di lavoro</i>	15,9	17,2	15,7	17,3	16,9
<i>Smettere di lavorare</i>	1,5	15,7	20,2	6,8	10,4
<i>Cambiare datore di lavoro</i>	11,4	8,3	14,6	7,6	9,5
<i>Trasferirsi all'estero / tornare nel Paese d'origine</i>	9,1	7,4	4,5	9,2	8,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tra i motivi che determinano la voglia di cambiare, vi è per il 43,8%, la ricerca di retribuzioni migliori; valore che sale al 56,8% per le babysitter e che risulta invece molto più contenuto tra le badanti (38,3%). A

seguire, il 28,1% indica il desiderio di svolgere un lavoro diverso, mentre il 23,6% (ma tra le collaboratrici domestiche si arriva al 31,8%) il fatto che il lavoro attuale è troppo faticoso (**tab. 28**).

Tab. 28 - Motivi per cui i collaboratori vorrebbero cambiare condizione, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Vorrei guadagnare di più	38,3	56,8	43,5	43,8
Vorrei svolgere un altro tipo di attività	25,9	29,7	29,4	28,1
Il lavoro è troppo faticoso	18,5	16,2	31,8	23,6
Vado in pensione	18,5	10,8	16,5	16,3
Vorrei tornare nel Paese d'origine / trasferirmi all'estero	9,9	2,7	1,2	4,9

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Tra le valutazioni rispetto alle intenzioni professionali può aver pesato anche la non piena considerazione del lavoro da loro svolto tra gli italiani: solo il 16,9% pensa che questo sia molto apprezzato e il 37,2% abbastanza. Poco meno della metà reputa invece che lo sia poco (38,4%) o per nulla (7,6%) (**tab. 29**).

Sono soprattutto le babysitter a percepire come poco considerato il proprio lavoro (il 54,9% lo reputa poco o nulla apprezzato) mentre tra i collaboratori domestici, che vantano un'anzianità maggiore presso le stesse famiglie, si registra una percezione migliore: il 19,6% afferma che il proprio lavoro è molto apprezzato, il 42% abbastanza.

Tab. 29 - Apprezzamento per il lavoro di collaborazione domestica da parte degli italiani secondo i collaboratori, per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
Molto	17,4	9,7	19,6	16,9
Abbastanza	33,3	35,5	42,0	37,2
Poco	45,1	46,8	27,5	38,4
Per nulla	4,2	8,1	10,9	7,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

L'intenzione di cambiamento della condizione lavorativa si associa, per una quota rilevante di intervistate, anche al concreto svolgimento di altre attività. Due intervistate su dieci dichiarano infatti di svolgere anche altre attività lavorative, oltre a quelle di assistente domestico; un valore che tra le babysitter sale al 24,2%. In genere si tratta di attività di pulizie per aziende, condomini, imprese oppure legate all'ambito ricettivo, come cameriere o addette presso strutture alberghiere (**tab. 30**).

Tab. 30 - Collaboratori domestici che svolgono altre attività lavorative per tipologia (val. %)

	Badante	Babysitter	Altri collaboratori	Totale
No	80,0	75,8	81,2	79,7
Sì	20,0	24,2	18,8	20,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Sezione V

Quale futuro stiamo immaginando per il lavoro domestico

a cura di Assindatcolf

Introduzione

L'Italia vive da anni un inverno demografico consolidato, con nascite in costante diminuzione ed una popolazione che invecchia rapidamente. Queste dinamiche stanno ridisegnando la struttura della società e le esigenze quotidiane delle famiglie, richiedendo nuovi modi di organizzare la cura e il sostegno all'interno dei nuclei domestici.

In questo scenario si inserisce anche un contesto economico complesso: l'aumento generale dei prezzi riduce la capacità economica delle famiglie che assumono personale domestico, mentre molti datori di lavoro sono essi stessi lavoratori dipendenti ed in quanto tali subiscono la perdita del potere d'acquisto. Gli aumenti retributivi previsti dal Ccnl Lavoro Domestico rendono inoltre più oneroso mantenere una collaboratrice o un collaboratore, soprattutto nelle grandi città e nel Nord Italia, dove il costo della vita e delle retribuzioni è più elevato. Questo squilibrio produce effetti non solo sul sistema produttivo e sul mercato del lavoro, ma soprattutto sulla vita delle persone, dove la cura diventa sempre più centrale. Le assistenti familiari rappresentano oggi un pilastro nascosto del nostro welfare: una rete silenziosa che integra i servizi pubblici e sostiene milioni di famiglie, spesso in difficoltà di fronte a costi elevati, mancanza di sostegni e ad un settore ancora segnato da irregolarità. Si registrano inoltre crescenti difficoltà di incontro tra domanda e offerta di lavoro, con famiglie che faticano a trovare personale adeguato o disponibile alle condizioni proposte, e lavoratori che subiscono anch'essi la perdita del potere d'acquisto. Il rischio di lavoro nero resta una criticità diffusa, alimentata dal timore di sanzioni e dai costi potenziali in caso di contenziosi, che scoraggiano la piena regolarità dei rapporti. Accanto a loro, i caregiver familiari svolgono un ruolo altrettanto fondamentale, perché molto spesso la presenza della badante non basta a garantire assistenza continuativa e personalizzata, così come la babysitter da sola non può soddisfare tutte le esigenze di cura dei bambini.

Se da una parte ci si attendono misure di riforma concrete dalla politica, che metta finalmente al centro dell'agenda la questione del lavoro domestico e di cura, dall'altra è fondamentale riconoscere il ruolo dei corpi intermedi – sindacati, associazioni datoriali e enti bilaterali – chiamati a costruire percorsi di regolazione, innovazione e valorizzazione professionale. Solo dall'incontro tra istituzioni e rappresentanze del settore potrà

nascere una strategia capace di sostenere le famiglie, offrire diritti e tutele ai lavoratori e rafforzare il sistema di cura su cui si regge il nostro Paese. Il 2025 si chiude con sfide ancora aperte che (speriamo) il 2026 porterà a trasformare in soluzioni concrete e sostenibili. Dinamiche che vanno lette anche alla luce dello scenario europeo dove, dopo aver affrontato crisi epocali e definito la nuova Agenda strategica 2024-2029, l'Europa sta orientando le proprie politiche su competitività, resilienza sociale e valorizzazione del lavoro di cura e dei servizi alla persona.

1. Lo scenario europeo: i lavori del Parlamento, della Commissione e del Consiglio dell'Ue

A seguito delle elezioni del giugno 2024, l'Unione europea ha stabilito tre priorità per il prossimo quinquennio, una vera e propria agenda strategica e politica per rispondere alle principali sfide che riguardano il futuro. Un'Europa libera e democratica, con l'obiettivo di difendere i principi europei all'interno dell'Ue e, al contempo, sostenerne i suoi valori in tutto il mondo. Un'Europa forte e sicura, potenziando la sicurezza e la difesa dell'Ue e mettendo in atto un approccio globale ai flussi migratori e alla gestione delle frontiere. Un'Europa prospera e competitiva, puntando al rafforzamento della competitività per garantire il successo delle transizioni green e digitale¹.

1.1. I lavori del Parlamento europeo

Con l'apertura della decima legislatura, il Parlamento europeo ha fissato le principali aree di intervento politico: al centro dell'agenda figurano il rafforzamento della competitività e della resilienza economica dell'Unione; la sicurezza e la difesa comune in risposta alle nuove sfide geopolitiche; il sostegno all'Ucraina; una gestione più efficace e solidale delle migrazioni e dei rimpatri; la necessità di garantire un'agricoltura più equa e sostenibile. Un'attenzione particolare è rivolta alla transizione digitale e all'intelligenza artificiale, viste come leve decisive per lo sviluppo industriale e tecnologico europeo. Altri temi che vale la pena citare e di cui il Parlamento ha deciso di occuparsi nello specifico sono:

- la crisi degli alloggi, su cui si è stabilito di istituire una Commissione speciale temporanea al fine di migliorare l'accesso ad alloggi sostenibili e a prezzi accessibili;
- un nuovo sistema di ingressi-uscite alle frontiere esterne dell'Ue;
- il tema dei licenziamenti ingiusti dei lavoratori quando le imprese ristrutturano la produzione per adattarsi alle transizioni verde e digitale².

1 https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities/european-union-priorities-2024-2029_it

2 <https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/press-tool-kit/0/le-priorita-del-parlamento-per-la-x-legislatura>.

Queste priorità riflettono la volontà del Parlamento di incidere sulle grandi trasformazioni economiche, sociali e ambientali che attraversano l’Unione, orientandone le politiche verso un equilibrio tra competitività globale e coesione interna³.

1.2. I lavori della Commissione europea

In parallelo, la Commissione europea ha adottato il proprio programma di lavoro per il 2025, che si inserisce nel quadro della nuova legislatura e dell’Agenda strategica 2024–2029. Il documento, intitolato “*Un’Unione più audace, più semplice e più agile*”, individua tre assi principali:

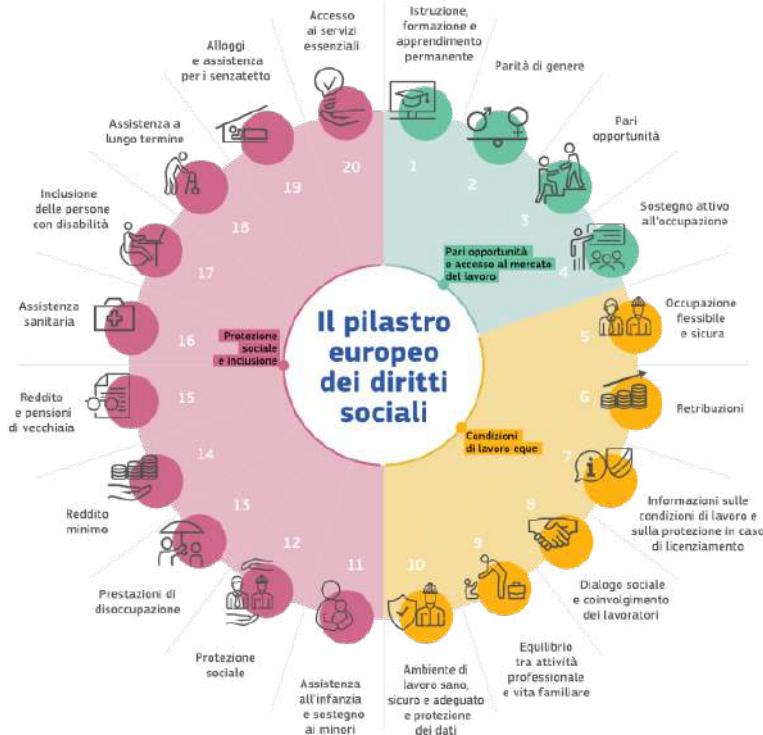
- semplificare il quadro normativo per ridurre gli oneri amministrativi;
- rafforzare la competitività e l’innovazione industriale e tecnologica;
- consolidare la dimensione sociale dell’Unione⁴.

Su quest’ultimo punto, la Commissione ribadisce il suo impegno attraverso diverse iniziative non legislative sui temi dell’occupazione e degli affari sociali. In prima istanza la Commissione intende presentare un nuovo Piano d’azione riprendendo il lavoro sul Pilastro europeo dei diritti sociali, un documento che stabilisce 20 principi e diritti fondamentali per garantire l’equità e il buon funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale, declinati su tre ambiti: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale e inclusione. Il nuovo Piano d’azione ambisce a rendere concreti e tangibili questi diritti, favorendo un’Europa basata su lavoro dignitoso, servizi accessibili, inclusione e pari opportunità.

³ *Ibidem*.

⁴ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2025_en

Fig. 1 - Il pilastro europeo dei diritti sociali



Altra iniziativa chiave è quella dell'**Unione delle competenze**⁵, strategia lanciata nel marzo 2025 dalla Commissione europea per rispondere alla carenza di manodopera e competenze. L'obiettivo è quello di garantire alle imprese l'accesso a lavoratori qualificati e dotare le persone delle competenze necessarie per un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

⁵ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/it/news/union-skills-equip-people-competitive-europe>

La strategia si articola in cinque aree di intervento:

- potenziare le competenze di base;
- promuovere l'apprendimento permanente;
- facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- attrarre e trattenere talenti nell'Ue;
- garantire una governance solida e lungimirante⁶.

In aggiunta, la Commissione intende promuovere un'occupazione di qualità migliorando le condizioni di lavoro per tutti i cittadini europei. Questo obiettivo è contenuto nella “*Quality jobs roadmap*”, la tabella di marcia per lavori di qualità. Sebbene non siano previste misure legislative vincolanti, si tratta di un'iniziativa faro della Commissione, che è stata annunciata dalla Presidente Von der Leyen nei suoi orientamenti politici per il mandato 2024-2029. Si prevede che sosterrà salari dignitosi, buone condizioni di lavoro, formazione e transizioni lavorative eque per i lavoratori dipendenti e autonomi, in particolare aumentando la copertura della contrattazione collettiva. Le parti sociali svolgeranno un ruolo centrale nel suo sviluppo per garantire che apporti benefici alle imprese e ai lavoratori europei in tutta l'Ue⁷.

Un'altra tabella di marcia presentata dalla Commissione in occasione della Giornata internazionale della donna 2025, è quella per i diritti delle donne. La *roadmap* si basa sui progressi compiuti nell'ambito della strategia per la parità di genere 2020-2025 ed individua otto aree prioritarie. Tra queste, oltre alla parità di retribuzione e la lotta contro la violenza di genere, viene riconosciuta anche l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la parità delle responsabilità in materia di assistenza. Non si tratta di una proposta legislativa, ma di una dichiarazione strategica che definisce una serie di priorità operative per rafforzare i diritti delle donne⁸. Anche il tema del dialogo sociale è stato attenzionato dalla Commissione, attraverso un'iniziativa dal nome “Patto per il dialogo sociale”: si tratta di un accordo firmato nel marzo 2025 tra la

6 <https://www.unioncamere.gov.it/newsletter-mosaico-europa/unione-delle-competenze-il-nuovo-quadro-strategico>

7 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/executive-vice-president-minzatu-kicks-exchanges-social-partners-quality-jobs-roadmap-2025-04-16_en?utm_source=chatgpt.com

8 https://commission.europa.eu/news-and-media/news/eu-roadmap-womens-rights-renewed-push-gender-equality-2025-03-07_it

Commissione e le parti sociali europee per rafforzare il dialogo sociale a livello comunitario. Il Patto riconosce il ruolo centrale e autonomo delle parti sociali nel definire e sostenere la dimensione sociale dell'Unione europea, come previsto dal Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea. L'iniziativa rappresenta un impegno condiviso per rilanciare e consolidare il dialogo sociale in un contesto di profonde trasformazioni economiche e sociali a livello globale. L'obiettivo è quello di costruire una cornice stabile e duratura che favorisca un dialogo sociale forte, strutturato ed efficace a livello europeo.

L'analisi del programma di lavoro 2025 della Commissione presenta una visione ambiziosa di un'Europa competitiva, ma rivela un orientamento prevalentemente economico, privo di impegni vincolanti in materia di politiche sociali. Infatti, sebbene alcune iniziative siano incluse, a differenza dei mandati precedenti, esse rimangono per lo più non legislative, sollevando qualche preoccupazione sul futuro del modello sociale europeo e rischiando di compromettere l'impegno storico dell'Europa per la protezione sociale e l'inclusività.

1.3. I lavori del Consiglio dell'Unione europea

Il 1° luglio 2025 la Danimarca ha assunto la presidenza di turno del Consiglio dell'Unione europea, presentando un programma incentrato sulla costruzione di un'Europa più sociale e competitiva. Al centro ci sono una mobilità equa, un dialogo sociale rafforzato e un approccio pragmatico alla regolamentazione.

La presidenza danese ha dedicato particolare attenzione alla tutela dei lavoratori – soprattutto quelli “distaccati” e i cittadini di paesi terzi – spesso esposti a pratiche scorrette come l’uso di società fittizie o complesse catene di subappalto volte ad aggirare le norme sul lavoro.

Per la Ministra del Lavoro danese, per rafforzare la competitività è necessaria una forza lavoro ben formata, adattabile e tutelata. La Danimarca cerca di collegare competitività e condizioni di lavoro promuovendo:

- formazione continua e riqualificazione professionale;
- ambienti di lavoro sani e sicuri;
- riduzione degli oneri amministrativi.

In linea con questo approccio, la presidenza danese rimane cauta nell'introdurre nuove iniziative legislative vincolanti. Piuttosto, sostiene

una semplificazione normativa mirata che rispetti i modelli nazionali di mercato del lavoro e di welfare, nonché il ruolo delle parti sociali. E ancora, considera il dialogo sociale una leva fondamentale per tradurre gli obiettivi politici in risultati tangibili. Basandosi sul Patto europeo per il dialogo sociale, si impegna a rafforzare gli scambi tra le parti sociali a livello nazionale e comunitario.

Anche il tema della cura è presente nell'agenda della Danimarca. Nell'ambito della *Garanzia Europea per l'Infanzia*, la presidenza si concentrerà sui minori vulnerabili. Tuttavia, i riflettori saranno puntati sull'assistenza *a lungo termine*, in particolare attraverso una conferenza ad alto livello sul futuro dell'assistenza e dell'invecchiamento, per discutere le strategie da mettere in campo per affrontare tali sfide. In linea con la Strategia Europea per l'Assistenza, la presidenza mira a promuovere un approccio incentrato sulla qualità e accessibilità dei servizi di assistenza, sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore e sulla sostenibilità a lungo termine dei sistemi di assistenza.

1.4. Alcuni dei principali progetti europei

Negli ultimi anni si è registrato un crescente impegno a livello europeo nello sviluppo di progetti dedicati al lavoro di cura e ai servizi alla persona e alla famiglia (PHS). In parallelo alla crescita delle organizzazioni e delle parti sociali attive nel settore, si è assistito anche ad un aumento dei progetti europei dedicati a queste tematiche, volti a promuovere migliori condizioni di lavoro, maggiore rappresentanza e un dialogo sociale più strutturato. In questo contesto si collocano iniziative come *Care4Care* e *PHS Dialogue*, progetti che rappresentano esempi significativi di ricerca, cooperazione e *capacity building* a livello europeo.

PHSDialogue

Nel 2023 i partner sociali europei dei servizi alla persona e domestici⁹ hanno lanciato il progetto biennale “*PHS Dialogue*”, con l'obiettivo di rafforzare la capacità di dialogo sociale e di contrattazione collettiva in un settore cruciale ma spesso caratterizzato da frammentazione e lavoro informale. La pandemia di Covid-19 ha reso evidente la centralità di

questi servizi e, al contempo, le debolezze strutturali dei sistemi di cura nazionali, con scarsa copertura della contrattazione collettiva e insufficiente rappresentanza degli attori del settore. Il progetto prevede diverse attività chiave, tra cui la mappatura degli attori del settore, la pubblicazione di rapporti sul dialogo sociale e sulla contrattazione collettiva, la creazione di strumenti di monitoraggio dell'occupazione, l'istituzione di osservatori nazionali e l'organizzazione di workshop formativi rivolti a sindacati e organizzazioni datoriali. Tra i risultati più significativi figurano il *PHS Employment Monitor*, la prima indagine su scala europea che ha raccolto oltre 6.500 risposte da lavoratori, datori di lavoro e utenti dei servizi, evidenziando criticità e possibili soluzioni comuni, e il *Toolkit*, per il rafforzamento delle capacità datoriali. Questo strumento, sviluppato da EFFE ed EFSI, punta a sostenere la professionalizzazione delle organizzazioni datoriali, migliorare la governance e consolidare la partecipazione al dialogo sociale. “*PHSDialogue*” si inserisce così nel quadro del programma di lavoro europeo del dialogo sociale per i servizi alla persona, contribuendo a dare visibilità e struttura ad un comparto sempre più strategico per il benessere delle famiglie e la sostenibilità dei sistemi di welfare. Considerata la rilevanza assunta dal progetto, i risultati significativi già conseguiti e, al contempo, l'ampio margine di lavoro ancora da sviluppare, è stata assunta la decisione di darne continuità attraverso una nuova fase progettuale denominata “*ScaleUp*”, partita a settembre 2025.

CARE4CARE

Il progetto europeo *CARE4CARE* (2023-2025) ha avuto l'obiettivo di analizzare in prospettiva comparativa e multidisciplinare le condizioni di lavoro degli operatori socio-sanitari in sei paesi Ue¹⁰ e sviluppare strumenti per migliorare la qualità del lavoro e contrastare la discriminazione nel settore.

Il progetto mirava a creare un modello di analisi e regolamentazione replicabile in altri Stati membri, valorizzando il ruolo degli operatori del settore e dei loro rappresentanti nelle politiche europee. Tra le azioni previste: una piattaforma web con informazioni accessibili sui diritti, programmi di formazione per sindacati e associazioni, l'istituzione di un osservatorio permanente sul lavoro di assistenza e l'elaborazione di stra-

10 Francia, Germania, Italia, Polonia, Spagna e Svezia

tegie politiche per contrastare la sottovalutazione e il sottofinanziamento del settore. Il consorzio, coordinato dall'Università di Firenze, include università di vari paesi europei insieme a organizzazioni come EFFE, con l'obiettivo di rafforzare il riconoscimento del lavoro di cura come settore chiave per il futuro sociale ed economico dell'Europa.

CAPABLE – Competent Assistance Pro Aging Better Living Easier

CAPABLE è un progetto europeo avviato ufficialmente a maggio 2025 nell'ambito del programma *Interreg Europe*. Nato per rispondere alla crescente domanda di assistenza legata all'invecchiamento della popolazione e alla carenza di operatori qualificati, CAPABLE si colloca all'interno della Strategia europea per l'assistenza, con l'obiettivo di rafforzare il ruolo del settore sociale e sanitario nelle politiche comunitarie. Il progetto mira a rendere più attrattive le carriere nell'assistenza, migliorando al contempo le competenze dei caregiver e garantendo servizi di qualità omogenei in tutta l'Unione. La partnership coinvolge otto enti regionali e agenzie settoriali – dal Friuli Venezia Giulia (capofila) al Governatore Kinsbergencenter (Belgio), passando per Pro Arbeit Offenbach (Germania), Voivodato di Kujawsko-Pomerania (Polonia), Contea di Vaslui (Romania), Regione di Murcia (Spagna), fino al Centro di riabilitazione Dzherelo e alla Piattaforma per il cambiamento sociale (Ucraina). Un ruolo rilevante nel progetto è affidato agli *stakeholders* del settore – tra cui Assindatcolf – coinvolti per la loro esperienza e competenza specifica. Queste realtà, grazie alla loro conoscenza approfondita delle dinamiche del lavoro domestico e di cura, partecipano attivamente alle attività di CAPABLE, contribuendo a orientare le politiche e le soluzioni individuate verso modelli realmente applicabili e sostenibili per le famiglie e per gli operatori del settore. Attraverso la condivisione di buone pratiche e l'adattamento di soluzioni innovative a livello locale, CAPABLE intende promuovere l'aggiornamento professionale, l'innovazione organizzativa e la mobilità dei lavoratori, costruendo un modello europeo capace di rispondere con efficacia e sostenibilità alle sfide demografiche e sociali dei prossimi decenni¹¹.

11 <https://www.interregeurope.eu/capable>

2. Lo scenario Italiano: cosa fa il Governo, cosa fa il Parlamento

Il 2025 si sta rivelando un anno particolarmente intenso per il settore del lavoro domestico e di cura. Governo e Parlamento hanno posto al centro della loro agenda temi cruciali che incidono direttamente su questo comparto: dalla gestione dei flussi di ingresso per lavoratori stranieri, al dibattito sul salario minimo, fino alle politiche di sostegno ai caregiver e alle misure necessarie per affrontare la transizione demografica che interessa il Paese.

A conferma dell'attenzione crescente, si è consolidato anche l'Intergruppo parlamentare sul lavoro domestico, creato a fine 2023 con l'obiettivo di portare il tema in modo stabile nell'agenda politica. Tra le priorità individuate vi è sicuramente la necessità di avviare una riforma organica della normativa di riferimento, in particolare della Legge n. 339 del 1958, ormai non più adeguata alle trasformazioni sociali e ai nuovi bisogni delle famiglie. L'Intergruppo, inoltre, ha avviato un confronto su diversi temi di rilievo: dalle norme che oggi escludono il settore del lavoro domestico, in particolare in materia di incentivi alle assunzioni e sgravi contributivi, alla recente ordinanza della Corte di Cassazione n. 449 del 9 gennaio 2025, che ha ampliato l'interpretazione fino ad oggi restrittiva dell'Agenzia delle Entrate sulla deducibilità delle spese per assistenza a soggetti con disabilità (art. 3 della Legge 104/92). Ulteriori approfondimenti riguardano il cosiddetto 'modello francese' del lavoro domestico – una *best practice* nel panorama europeo – con particolare attenzione agli aspetti positivi del sistema in termini di riduzione del lavoro irregolare, semplificazione amministrativa e benefici per le famiglie; ma anche il funzionamento del libretto famiglia, i decreti flussi ed il tema della professionalizzazione del settore. In questa stessa direzione anche il Cnel, dopo aver varato per primo un documento di osservazioni e proposte sulle linee guida per la formazione degli assistenti familiari, sta avviando un gruppo di lavoro con l'intento di contribuire al processo di revisione e aggiornamento della normativa sul lavoro domestico, favorendo il confronto tra parti sociali, istituzioni e mondo accademico per giungere a proposte condivise e più rispondenti alle esigenze attuali.

In questo scenario, Assindatcoff contribuisce al confronto istituzionale con proposte concrete e portando la voce delle famiglie datrici

all'interno dei processi decisionali, valorizzando l'importanza del lavoro domestico come pilastro del welfare familiare e sociale italiano. È inoltre importante rilevare che un partito dell'opposizione ha proposto di avviare un'indagine conoscitiva sul comparto, evidenziando la necessità di approfondimenti per valutare possibili misure, sia fiscali che non, volte a favorire l'emersione del lavoro irregolare e a riconoscere pienamente il valore economico e sociale di questo comparto.

2.1. Il salario minimo

Il 28 ottobre 2020 la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva relativa ai salari minimi adeguati per garantire che tutti i lavoratori nell'Unione Europea ricevano un salario che permetta loro di vivere dignitosamente. L'obiettivo era stabilire prescrizioni sufficienti per garantire che i lavoratori avessero accesso alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salario legale o di salari determinati nell'ambito dei contratti collettivi. La direttiva è stata approvata nel 2022 e, come tutti gli altri Stati membri, anche l'Italia è stata chiamata ad adeguarsi.

Dopo anni di dibattito, con posizioni molto diverse tra chi sosteneva l'introduzione di una soglia oraria fissa (9 o 10 euro lordi) e chi invece riteneva più efficace valorizzare la contrattazione collettiva, il Parlamento ha approvato definitivamente il 23 settembre 2025 il Ddl n. 957 *“Delega al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e contrattazione collettiva”*. Il testo, abbandonando l'ipotesi di soglie minime orarie universali, affida alla contrattazione collettiva nazionale di settore il compito di definire i livelli retributivi, in linea con quanto previsto dalla Direttiva Ue 2022/2041. La legge delega punta a garantire retribuzioni proporzionate e sufficienti rafforzando la contrattazione collettiva e la trasparenza salariale. I contratti collettivi nazionali più rappresentativi diventeranno lo standard minimo da applicare a tutti i lavoratori, inclusi quelli in appalti e subappalti o non coperti da un contratto. La norma introduce inoltre sistemi di tracciabilità per monitorare i contratti applicati, strumenti per favorire il rinnovo tempestivo e rafforzare i controlli sul lavoro nero, dumping contrattuale e abusi nelle cooperative.

Questa scelta è motivata dall'esigenza di garantire un equilibrio tra la tutela dei lavoratori e la sostenibilità economica per datori e famiglie. Il riferimento alla contrattazione collettiva consente di tener conto delle specificità dei diversi settori, come quello domestico, dove i rapporti di

lavoro hanno caratteristiche peculiari (convivenza, orari flessibili, datori non imprenditori) e di valorizzare il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico che, da oltre cinquant'anni, regola efficacemente il settore e che, secondo i dati Inps, coinvolge oltre 800 mila lavoratori regolarmente censiti nel 2024.

In un sistema di mercato il salario minimo rappresenta una leva delicata e non sempre adatta per ricercare l'equilibrio, per questo motivo, stante il grande differenziale delle retribuzioni del Ccnl domestico con quelle mediamente applicate nel settore dei servizi, siamo favorevoli alla linea contenuta nella nuova legge delega. Tuttavia, la sua presenza nella legislazione di quasi tutti i Paesi europei indica un obiettivo verso cui tendere. Non si tratta, però, di una misura da introdurre immediatamente e senza condizioni: prima servono misure di sostegno delle famiglie, come la deducibilità fiscale del costo del lavoro domestico o l'introduzione di crediti d'imposta. In questo modo si ridurrebbe il peso economico sui datori privati, si favorirebbe il lavoro regolare e si aprirebbe lo spazio per una contrattazione sui minimi retributivi capace di redistribuire parte dei sostegni pubblici. In questa prospettiva, lo scorso giugno abbiamo chiesto ai senatori di recepire tre punti chiave del nostro *Position paper Assindatcolf su Ddl n. 957*: garantire l'applicabilità certa della norma al lavoro domestico; assicurare la tracciabilità dei contratti effettivamente applicati dai datori; rafforzare il contrasto al lavoro irregolare, coinvolgendo gli enti bilaterali nella gestione e nell'utilizzo delle banche dati previste dal disegno di legge. Obiettivo che è stato in parte raggiunto grazie alla trasformazione di due emendamenti, da noi sollecitati, in un ordine del giorno¹² che impegna il Governo ad includere nella definizione dei contratti collettivi maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese, anche i datori di lavoro privati, soggetti specifici per il nostro comparto.

Naturalmente, il rilancio del settore non può fermarsi al salario minimo e alle leve fiscali. Servono interventi più ampi: una riforma dei processi di immigrazione regolare, politiche attive del lavoro che includano anche il comparto domestico, e una revisione della normativa di riferimento, attualmente ancorata ad una legge del 1958 (L.339/58).

12 Emendamenti 1.8 e 1.9 presentati dal Sen. Scalfarotto (IV) e trasformati nell'ordine del giorno n. G1.8 al Ddl n. 957.

2.2. La nuova programmazione triennale dei flussi migratori

Lo scorso 30 giugno 2025, il Consiglio dei Ministri ha approvato in via preliminare lo schema del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (Dpcm) recante la programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2026-2028. Il provvedimento prevede complessivamente 497.550 ingressi, ripartiti tra lavoro subordinato non stagionale e autonomo, con 230.550 unità, e lavoro stagionale, con 267.000 unità.

Per il settore del lavoro domestico e dell'assistenza familiare, il Dpcm stanzia un numero crescente di ingressi negli anni: 13.600 nel 2026, 14.000 nel 2027 e 14.200 nel 2028. Queste quote tengono conto delle proiezioni e delle stime elaborate insieme ad Assindatcolf e al Centro Studi e Ricerche Idos, illustrate nel presente rapporto, confermando la necessità di un numero crescente di lavoratori per rispondere efficacemente alle esigenze di assistenza delle famiglie italiane.

La conferma della previsione di unità per il settore domestico ci conforta sia dal punto di vista della centralità dell'immigrazione programmata per il settore del lavoro domestico, sia per la condivisione di valutazioni quantitative della programmazione. Rimangono delle riserve per l'utilizzo concreto dello strumento. L'esaurirsi in pochissimi secondi delle quantità annuali di posizioni disponibili e la successiva mancata finalizzazione della gran parte dei contratti di lavoro¹³, pur segnando una diminuzione decisamente importante nel 2025 rispetto ai due anni precedenti¹⁴, indica un utilizzo dello strumento per motivi diversi da quelli previsti dalla norma. Probabilmente per presenza irregolare sul territorio, per ricongiunzioni familiari o per regolarizzazioni di rapporti irregolari, forse per malaffare sia in Italia che nei Paesi di provenienza¹⁵. In ogni caso il "fai-da-te" compromette il buon esito della procedura e soprattutto

13 Secondo il report di Ero Straniero, nel 2024 solo il 7,8% delle quote di ingressi stabilite dal governo si è trasformato in richieste di permessi di soggiorno e impieghi stabili e regolari.

14 Circa 76.000 istanze pervenute nel 2023, 112.000 nel 2024 e 45.000 nel 2025, a fronte di 9.500 posti disponibili per ciascuna annualità.

15 D.L. 145/2024, art. 3 "Sospensione dei procedimenti relativi a cittadini di Paesi a particolare rischio", c. 3 "Fino al 31 dicembre 2025, nelle more dell'adozione del decreto di cui al primo periodo, i commi 1 e 2 si applicano alle domande di nulla osta e ai nulla osta per lavoratori cittadini del Bangladesh, del Pakistan e dello Sri Lanka".

non permette, con l'esaurimento immediato delle disponibilità, di gestire un flusso continuo e mirato di immigrazioni per il settore del lavoro domestico.

Quanto al canale 'fuori quota', il 3 ottobre 2025 il Governo ha approvato un nuovo provvedimento, il Decreto legge n. 146, che conferma la sperimentazione avviata nel 2025 per l'ingresso di lavoratori domestici impiegati nell'assistenza di grandi anziani e persone con disabilità. Si tratta, di fatto, di una retromarcia rispetto al decreto di settembre – mai pubblicato in Gazzetta ufficiale – che, al contrario, aveva previsto la liberalizzazione del canale fuori quota, superando sia il limite numerico, che l'obbligo del *click day*. Il nuovo decreto mantiene il tetto massimo di 10mila ingressi all'anno per ciascuna annualità nel triennio 2026-2028 e conferma la necessità di presentare domanda attraverso agenzie per il lavoro o associazioni datoriali firmatarie del Ccnl, come Assindatcolf.

Si tratta di una scelta di prudenza che non va nella direzione da noi auspicata, poiché Assindatcolf chiede da anni il superamento del *click day* per l'intero comparto, considerato un meccanismo rigido e inadeguato rispetto ai tempi e ai bisogni delle famiglie. La liberalizzazione annunciata a settembre avrebbe rappresentato un passo avanti verso un modello più flessibile e aderente alla realtà del settore, in un contesto in cui la domanda di lavoratori qualificati per la cura di persone non autosufficienti continua a crescere, parallelamente all'invecchiamento della popolazione, e della forza lavoro.

2.3. La formazione degli assistenti familiari all'estero

Altra importante riflessione è quella relativa all'individuazione dei potenziali lavoratori da impiegare presso il domicilio. La famiglia, non conoscendo il soggetto da assumere, ha una capacità decisamente limitata. Nel settore, la selezione tramite Agenzie per il lavoro è esigua e, soprattutto, molto costosa. Benvenga quindi la "liberalizzazione" delle quote di ingresso tramite la formazione nel Paese di provenienza prevista nel Dpcm 27 settembre 2023¹⁶.

¹⁶ Dpcm 27 settembre 2023 "Programmazione dei flussi d'ingresso legale in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025", art. 2 lettera c) "potenziamento degli strumenti di formazione nei Paesi di origine dei lavoratori stranieri per promuovere il loro ingresso, allo scopo di agevolarne l'integrazione e di incrementarne la professionalità" (Gu 231/2023).

Al fine di dare attuazione all'art. 23 Tu Immigrazione (Dlgs. 25 luglio 1998, n. 286) è stato avviato a partire da ottobre 2024 con Decreto Ministeriale n.81 del 11.10.2024 il “Progetto di formazione professionale e civico linguistica pre-partenza finalizzato all'ingresso in Italia per motivi di lavoro”, a valere sul Fondo Fami 2021-27. Si tratta di un'iniziativa per favorire immigrazione regolare e formata, al di fuori del Decreto Flussi.

Sulla base di Accordi Bilaterali tra l'Italia e singoli Stati Extra Ue ad alta densità migratoria, e tramite protocolli operativi di selezione e formazione in loco, prende forma l'iniziativa rivolta ai lavoratori del Paese, la cui adesione è su base volontaria. Il progetto formativo che li coinvolge è in parte materia civico-linguista, in parte formazione tecnica di comparto per una durata complessiva di 150 ore. A conclusione del percorso, il partecipante acquisisce il requisito per partire, arrivare e lavorare regolarmente in Italia, assunto dal datore di lavoro che lo ha espressamente selezionato in fase di formazione nel Paese.

In questo modo vi è una consapevolezza reciproca delle intenzioni occupazionali, che non si può definire fiducia e nemmeno conoscenza, ma certamente affidamento.

La previsione del Decreto Flussi è quindi positiva, sia per il matching, che per la possibilità permanente di arrivi programmati. Il problema da superare è la struttura di questa fatispecie, adatta a grandi e grandissime imprese e non certo alla singola famiglia. Riteniamo necessaria la definizione di un meccanismo di quantificazione delle domande basato sulla valutazione collettiva di unità di lavoratori destinate a territori ampi, come le città metropolitane o aggregazioni di più provincie. Ma la strada risponde alle necessità di maggiori certezze espressa dalle famiglie.

2.4. Linee guida per la formazione degli assistenti familiari: le Regioni, il Cnel ed i Ministeri

Alla formazione specifica tendono le “Linee guida per la definizione di modalità omogenee per l'attuazione di percorsi formativi”, alle quali le regioni possono fare riferimento, nell'ambito della propria autonomia, per il raggiungimento di standard formativi uniformi su tutto il territorio nazionale, finalizzati a migliorare, anche attraverso la graduazione in base ai bisogni, e rendere omogenea l'offerta formativa per le professioni di cura, nonché all'acquisizione della qualificazione professionale di assistente familiare” prevista all'art. 38 del Dlgs. 29/2024. In questa direzio-

ne si sono impegnati sia il Cnel che il Ministero del Lavoro.

A fine 2024 il Cnel ha approvato il documento “Considerazioni del gruppo di lavoro Cnel sulle linee guida per la formazione degli assistenti familiari” (Legge n. 33/2023)”, una ricerca documentale accurata con proposizione di indicazioni operative certamente di supporto al lavoro che le Regioni e le Province Autonome sono chiamate a realizzare. L'esito di questo importante e innovativo lavoro di ricognizione sono le Linee Guida normate con Decreto Ministeriale nel settembre 2025 e valide su tutto il territorio nazionale.

Il Decreto del 19 settembre 2025 siglato dai Ministri del Lavoro, dell'Istruzione e dell'Università, adotta infatti le Linee Guida Nazionali per la definizione degli standard formativi degli assistenti familiari, già previste dalla L.33/2023 (Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane) e dal Dlgs.29/2024 attuativo della norma. Vengono definite a livello nazionale le competenze e gli standard formativi degli assistenti familiari, nonché i riferimenti per l'individuazione e la validazione delle competenze comunque acquisite. Trova qui la sua definizione il profilo di Assistente Familiare, “operatore che svolge attività di assistenza personale a soggetti con diversi livelli di non autosufficienza psicofisica, presso il loro domicilio contribuendo a promuoverne l'autonomia e il benessere in funzione dei loro bisogni e del loro contesto”.

In termini di contenuti e metodologie, è previsto che i percorsi formativi abbiano una durata minima di 70 ore, comprensive di eventuale orientamento e personalizzazione del percorso. Gli obiettivi di apprendimento riguardano le competenze tecnico professionali, di salute e sicurezza, digitali e di lingua italiana. La formazione è fruibile fino al 50% in modalità on line asincrona, ad eccezione delle attività pratiche. Per favorire la partecipazione, sono richieste a livello organizzativo flessibilità, modularità e personalizzazione. Possono accedere le persone maggiorenne con conoscenza minima A2 dell'italiano. Ai cittadini stranieri extra Ue è richiesto un regolare permesso di soggiorno.

A conclusione della formazione e del superamento delle prove di valutazione / validazione delle competenze, viene rilasciato dalle Regioni il certificato di qualificazione professionale di assistente familiare, con validità nazionale.

Come si evince, l'adozione le Linee Guida Nazionali è tesa a migliorare e a rendere omogenea su tutto il territorio naziona-

le l'offerta formativa e gli standard di validazione delle competenze. Costituisce una risposta di *policy* molto attesa al bisogno crescente di qualificazione e professionalizzazione dell'assistente familiare, pilastro su cui si regge il welfare italiano¹⁷.

Se, come sembra, vi è una posizione univoca delle indicazioni, allora la strada per una modifica di due dei quattro Ada previsti nell'Atlante del Lavoro potrebbe prendere campo per il settore 20 – *Servizi alla persona, finalizzati alla realizzazione di servizi indifferenziati di pulizia e riordino della casa e accudimento di bambini e anziani presso famiglie.*

Ci riferiamo agli Ada 20.02.01 – Svolgimento di attività di assistenza a soggetti non autosufficienti e Ada 20.02.11 – Gestione e coordinamento di servizi di cura domestica e di assistenza personale.

Questo sarebbe il vero viatico per una regolamentazione uniforme a livello regionale, ma allo stesso tempo rispettosa delle autonomie degli enti territoriali interessati.

Un altro punto che andrebbe affrontato, inoltre, è la creazione di un meccanismo di equivalenza o riconoscimento del percorso formativo e di certificazione delle competenze professionali adottato dalle Parti Sociali del settore, almeno quelle afferenti a Ebincolf¹⁸. Parliamo della norma Uni 11766/2019 che viene certificata dalla stessa Ebincolf, quale ente riconosciuto da Accredia¹⁹.

In questo contesto, che non si può dimenticare che avrà una forte rilevanza anche la metodologia formativa, chiamata a tenere conto della distribuzione capillare e frammentata sul territorio nazionale dei lavoratori dediti all'assistenza familiare.

Per il momento rileviamo il fermento, a livello territoriale, di programmazione e erogazione di corsi, ancorché non aderenti alle Linee Guida.

Auspichiamo che questa proliferazione terrà conto della possibilità di

¹⁷ <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/linee-guida-nazionali-la-definizione-degli-standard-formativi-degli-assistenti-familiari>

¹⁸ L'Ente Bilaterale Nazionale del Comparto di Datori di Lavoro e dei Collaboratori Familiari Ebincolf è un organismo paritetico costituito il 23 dicembre del 2002 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative nel settore del lavoro domestico in Italia: dalla parte dei datori di lavoro, Fidaldo (cui partecipano Assindatcolf, Adld, Adlc, Nuova Collaborazione) e Domina; dalla parte dei lavoratori, le organizzazioni sindacali Federcolf, Filcams Cgil, Fisacat Cisl, Uiltucs.

¹⁹ <https://www.acredia.it/>

riconoscimento reciproco dei percorsi formativi previsti dalla Contrattazione Collettiva. Come si evince dalla norma che vi sovraintende (Dlgs 29/2024, all'art. 38, comma 1, ultimo periodo) che recita “Nelle Linee Guida, tenuto conto della contrattazione collettiva nazionale di settore, sono individuate e definite le competenze degli assistenti familiari e i riferimenti per l'individuazione e la validazione delle competenze pregresse”.

Da ultimo, vogliamo evidenziare che le Linee Guida ricoprendono anche la formazione “sul campo” dei caregiver familiari cui si fa riferimento esplicito all' art. 39, comma 7: “Le Regioni e le Province autonome valorizzano l'esperienza e le competenze maturate dal caregiver familiare nell'attività di assistenza e cura, al fine di favorire l'accesso o il reinserimento lavorativo dello stesso al termine di tale attività”.

2.5. La transizione demografica: la Commissione d'inchiesta Bonetti

Con l'obiettivo di monitorare e analizzare le implicazioni della transizione demografica in Italia, è stata creata nel 2023 una Commissione di inchiesta Parlamentare presieduta da Elena Bonetti, ex Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, incaricata di studiare le conseguenze sociali ed economiche dell'invecchiamento della popolazione e del calo delle nascite, e di formulare proposte per sostenere le famiglie, i caregiver e il lavoro domestico.

In attesa della relazione annuale, un primo effetto è già scaturito dai lavori della commissione. La presidente Bonetti ha inviato ai presidenti delle Commissioni Bilancio della Camera e del Senato, che sono i coordinatori del gruppo di lavoro sulla riforma della normativa di contabilità e finanza pubblica, una lettera con cui vengono sottoposti, al gruppo di lavoro stesso, alcuni specifici punti, emersi nel corso dell'attività svolta, relativi all'inserimento di una prospettiva demografica nella futura normativa nazionale, “sia per quanto riguarda gli obiettivi e il quadro macroeconomico di riferimento dei documenti di bilancio, sia per quanto riguarda la valutazione di impatto *ex ante* ed *ex post* delle misure adottate”.

Chiaro il messaggio della Commissione: mancanza di nuovi nati vuol dire disastro del sistema che, di conseguenza, va ridisegnato. I temi portanti sono quelli economici di tenuta non solo dei conti, ma anche dell'intero sistema; si pensi per esempio all'erogazione delle pensioni, l'attuale

sistema non è a capitalizzazione, ma misto, il che presuppone che i lavoratori in forza accantonino per sé ed anche per i pensionati che vengono dal sistema a ripartizione. Ammettendo che la quota relativa alla propria capitalizzazione – che comunque è già penalizzante – sia mantenuta, la diminuzione dei contributori implica decisioni drastiche per il finanziamento dei pensionati “a ripartizione”: o si aumenta il carico contributivo ai lavoratori attivi o si diminuiscono le pensioni. In una realtà nazionale dove le retribuzioni nette non mantengono il valore rispetto all’inflazione²⁰, le scelte si riducono drasticamente. Da qui la necessità di proiettarsi in modo deciso sull’immigrazione oppure di valorizzare risorse interne, in particolare le donne inattive e, in misura più limitata, gli anziani. Per questi ultimi esistono vincoli legati alla capacità lavorativa che ne limitano l’impiego, rendendo poco praticabile l’aumento dell’età pensionabile. Il principale bacino di risorse disponibili resta rappresentato dalle donne.

Ma qui veniamo ai problemi strutturali del nostro settore e della società italiana in generale. Per attivare lavorativamente le donne, obiettivo certamente importante e soprattutto primario per una parità di genere totale, occorre pensare a quanto non riesce a fare lo Stato per l’assistenza alle persone: nuovi nati, bambini, adolescenti, disabili, non autosufficienti e grandi anziani. Il lavoro dei *caregiver* familiari deve assolutamente essere integrato col lavoro delle assistenti familiari, baby sitter, badanti ed anche colf (che spesso sono il primo aiuto nel cammino verso la non autosufficienza), occorrono cioè più *caregiver* professionali. Questo significa che si dovrebbero assumere più assistenti familiari per occupare donne, sulle quali ancora oggi ricade quasi tutto il peso della cura. In sintesi: occorrono sostegni al lavoro domestico.

In una società in cui la speranza di vita cresce più della qualità della vita e il numero di nascite diminuisce, assisteremo progressivamente alla chiusura di asili nido, scuole di ogni ordine e grado e, in alcuni casi, persino di università. La conseguenza diretta sarà una riduzione del numero di lavoratori disponibili. In questo contesto, l’apporto dell’intelligenza artificiale potrà essere utile ma solo in parte, poiché non potrà sostituire le funzioni di cura e supporto personale. Meno persone significheranno minori consumi e una domanda ridotta di molti servizi, ma nel settore della cura alla persona la tendenza sarà opposta. La domanda di assistenti

20 Secondo l’Ocse, a inizio 2025 i salari reali in Italia erano inferiori del 7,5% rispetto al 2021

familiari, badanti e caregiver continuerà a crescere, rendendo sempre più centrale il ruolo di chi si occupa quotidianamente della cura di anziani, persone con disabilità e bambini. In questo scenario, la valorizzazione del lavoro domestico diventa non solo un'esigenza sociale, ma anche una leva strategica per sostenere le famiglie e il sistema di welfare nazionale. Ma senza interventi di sostegno da parte dello Stato, il settore non potrà diventare realmente attrattivo e, come confermato dai dati, non si troveranno nuovi lavoratori disponibili. Per questo è necessario aumentare le retribuzioni dei lavoratori, senza che siano le famiglie a doverne sostenere il costo, garantendo così la sostenibilità e l'efficacia della cura alla persona.

3. I dati della nostra rete

L'edizione 2025 del Rapporto contiene una novità di rilievo: per la prima volta, grazie all'importante collaborazione di ricerca instaurata tra Assindatcolf, Gestisci la tua Colf, Webcolf e Acli in Famiglia, è stato possibile creare un database integrato sul lavoro domestico e di cura, che unisce e valorizza le informazioni provenienti da fonti diverse. Si tratta di un patrimonio informativo unico nel suo genere, capace di offrire uno sguardo più ampio e dettagliato rispetto al passato non solo sul numero e le tipologie di contratti, ma anche sugli aspetti organizzativi, sulla durata dei rapporti e sul costo sostenuto dalle famiglie. Un passo avanti importante per comprendere meglio le dinamiche di un comparto cruciale per il welfare familiare e nazionale.

Nell'estrazione al 31 dicembre 2024 il numero di contratti era pari a 222.194, un numero che risulta secondo soltanto a quello che riporta l'Osservatorio Inps sul lavoro domestico, anch'esso basato sull'analisi dei dati amministrativi collegati alle comunicazioni da parte delle famiglie datrici di lavoro (o da enti ai quali le famiglie si affidano per la gestione del contratto) che riguardano il rapporto di lavoro regolare.

La ricchezza delle informazioni – incentrate sugli aspetti contrattuali e su quelli retributivi – consente di avere una rappresentazione efficace di tutti quegli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro domestico, le modalità organizzative adottate dalle famiglie (orario di lavoro, numero di giorni lavorativi, ecc.), i costi e le spese che sostengono le famiglie per garantirsi il supporto di lavoratori domestici.

In questo paper sono presi in esame alcuni aspetti del contratto di lavoro, mentre viene demandata ad un prossimo paper del Censis per il Rapporto 2026, l'analisi più completa, che comprende anche alcuni aspetti economici e retributivi.

In particolare, da questa prima elaborazione è emerso che:

- degli oltre 222 mila contratti analizzati, il 52% era riconducibile a lavoratori inquadrati al livello CS del contratto collettivo (assistente familiare per persone non autosufficienti (non formato), ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti;

- il 28,5% sul totale dei contratti analizzati riguardava lavoratori inquadrati al livello B del contratto collettivo (assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo);
- l'11,7% è invece inquadrato al livello BS (assistente familiare per persone autosufficienti, e assistente familiare per bambini ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti);
- i lavoratori domestici stranieri compresi nel database sono 154.222, nei fatti, tre contratti su quattro si riferiscono a lavoratori con cittadinanza straniera; fatto 100 il numero di lavoratori domestici stranieri, il 53,1% era inquadrato al livello CS, il 29,1% al livello B. Un altro elemento di interesse è rappresentato dalla durata dei contratti, dalla loro attivazione e cessazione; dall'analisi risulta che:
 - il 45,9% dei contratti ha una durata fino a un anno (poco più di centomila); di questi l'85% è stato avviato nel corso del 2024 e il restante risulta antecedente al 2024; circa la metà dei contratti avviati nel 2024 risultano cessati alla data di fine 2024;
 - circa 60 mila contratti presentano una durata superiore ai tre anni (il 27% sul totale dei contratti); quelli con una superiore ai sei anni sono circa l'11%.

Una lettura sintetica dei dati osservati restituisce un quadro in cui convivono situazioni di ampia precarietà contrattuale e in cui il rapporto di lavoro domestico si consolida e mantiene un grado di stabilità tutto sommato accettabile dal lato del lavoratore, ma anche da parte delle famiglie.

I dati mettono in evidenza almeno tre aspetti cruciali:

1) Precarietà diffusa. La metà dei contratti dura meno di un anno e molti cessano entro pochi mesi. Ciò riflette non solo esigenze temporanee delle famiglie, ma anche la scarsa appetibilità del settore, che non garantisce prospettive stabili ai lavoratori, soprattutto a quelli giovani, che non puntano su questo comparto come prospettiva lavorativa. Questo, come abbiamo visto, è confermato dai dati che descrivono una preoccupante situazione di mancanza di ricambio generazionale.

2) Dipendenza dalla manodopera straniera. Tre contratti su quattro riguardano lavoratori con cittadinanza straniera. Un dato che conferma

la centralità dell'immigrazione, ma anche la vulnerabilità di un comparto che non riesce a programmare in modo strutturale l'ingresso e la stabilizzazione della forza lavoro. Il decreto flussi resta uno strumento fondamentale ma non sufficiente per come oggi è configurato ma, soprattutto, obsoleto per quanto riguarda il fabbisogno familiare di assistenza, che nella maggior parte dei casi non è programmabile.

3) Scarsa qualificazione. La maggioranza dei lavoratori è privo di una formazione specifica. Il lavoro domestico continua ad essere considerato un'attività che si può svolgere senza preparazione, mentre richiede competenze crescenti, soprattutto nell'assistenza a persone non autosufficienti e a bambini.

Il quadro che emerge narra di un settore indispensabile per il welfare familiare, anche nella prospettiva di un lavoro non delocalizzabile o sostituibile dall'intelligenza artificiale, ma fragile e poco attrattivo. La carenza di agevolazioni fiscali, l'assenza di un sistema efficace di qualificazione professionale e la gestione poco incisiva dei flussi migratori sono limiti strutturali già noti, che oggi i dati confermano con maggiore chiarezza.

Il Rapporto 2025, attraverso il nuovo database Family (Net) Work, evidenzia dunque l'urgenza di politiche mirate: incentivi fiscali per il lavoro regolare, percorsi formativi diffusi e riconosciuti, programmazione dei flussi migratori e un cambio culturale che restituisca dignità al comparto. Solo così il lavoro domestico potrà evolvere da settore percepito come fragile a risorsa strategica per l'Italia.

4. Lavoro domestico e politiche attive

Tra le misure che riteniamo urgente implementare vi sono anche le politiche attive per il lavoro, in particolare le riduzioni contributive per l'assunzione di lavoratori svantaggiati o esclusi dal mercato del lavoro, dalle quali il comparto domestico risulta sempre ed incoerentemente escluso.

Su questo tema abbiamo chiesto un parere al Prof. Giuseppe Pellacani, dell'Università di Modena e Reggio Emilia, che vogliamo condividere al fine di ottenere un cambio di paradigma. È tempo che i soggetti che compongono il comparto – dai datori di lavoro domestico ai lavoratori – siano messi nelle condizioni di poter accedere a questi sgravi e poter contribuire – regolarmente – al benessere sociale ed economico del Paese. Il punto di partenza del ragionamento è la riflessione di Assindatcolf sul tema, assunta col documento del 21 luglio 2025, intitolato: “L'esclusione del lavoro domestico dagli incentivi all'assunzione e dalle agevolazioni contributive”.

Il lavoro domestico è un asse portante del welfare italiano, in grado di garantire ogni giorno assistenza e cura a milioni di famiglie, persone anziane, non autosufficienti e bambini. Nonostante ciò, il comparto è da anni sistematicamente escluso da quasi tutte le misure di politica attiva del lavoro: agevolazioni fiscali, sgravi contributivi e bonus per l'assunzione. Una discriminazione normativa che rappresenta un ostacolo strutturale alla regolarizzazione del settore. Nel tempo, numerose misure introdotte dal legislatore hanno incentivato l'occupazione attraverso benefici o sgravi economici a carico dello Stato. Tuttavia, quasi sempre, il lavoro domestico è stato escluso esplicitamente o ignorato nei criteri applicativi. Di seguito, un elenco rappresentativo di alcune delle esclusioni che si sono susseguite negli anni.

Esclusioni pre-2024

- Esonero contributivo per l'assunzione di donne (2021–2022) – Art. 1, commi 16-19, Legge di Bilancio 2021. Esclusi espressamente i contratti di lavoro domestico (Circolare Inps 32/2021).
- Contratto di rioccupazione – D.L. 73/2021 (Sostegni bis): misura non applicabile al comparto domestico.

- Incentivi legati al Reddito di cittadinanza – D.L. 4/2019, art. 8 e Circolare Inps 104/2019: destinatari solo le imprese.
- Decontribuzione Sud – D.L. 104/2020: esclude esplicitamente il lavoro agricolo e domestico.
- Esonero giovani (GECO) – Introdotto nel 2018 e prorogato negli anni successivi, esclude sistematicamente il settore domestico.
- Misure straordinarie post-Covid (IREC) – Esoneri contributivi del 2020-2021 non applicabili al lavoro domestico.

Esclusioni più recenti (2024-2025)

- Bonus giovani (Art. 22, L. 95/2024) – Prevede un esonero contributivo per l'assunzione di giovani under 35, ma non include i datori di lavoro domestico.
- Bonus donne (Art. 23, L. 95/2024) – Incentivo contributivo per l'assunzione di donne svantaggiate, non accessibile nel settore domestico.
- Bonus ZES (Art. 24, L. 95/2024) – Decontribuzione per nuove assunzioni in zone economiche speciali del Mezzogiorno: esclude il lavoro domestico.
- Donne vittime di violenza (Art. 1, commi 191–193, L. 213/2023) – Esonero totale dei contributi per l'assunzione di donne inserite nei percorsi di protezione, ma non esteso ai rapporti domestici.
- Bonus mamme lavoratrici (Legge di Bilancio 2025 e D.L. Economia – S.1565) – Previsto un contributo mensile di 40 euro per le madri lavoratrici con almeno due figli, non riconosciuto alle madri impiegate nel settore domestico.

La motivazione spesso ricorrente è che si tratta di misure legate al regime *de minimis*, normativa dell'Unione Europea che stabilisce una soglia massima di aiuti di Stato che possono essere concessi a un'impresa senza la necessità di autorizzazione preventiva da parte della Commissione Europea. Tale regime esclude il settore del lavoro domestico perché non è considerato un'attività economica in senso proprio, mentre le regole sugli aiuti di Stato si applicano solo quando c'è un'impresa che svolge un'attività economica. Tale motivazione però non giustifica l'esclusione assoluta e continuativa da qualsiasi forma di incentivo. Questa impostazione normativa ignora l'evidente necessità di sostenere e regolarizzare

un comparto ancora caratterizzato da elevata informalità che nel 2023 si attesta al 55,4%²¹. Il risultato è una discriminazione sistematica nei confronti dei datori di lavoro domestico, spesso famiglie senza struttura imprenditoriale, che non possono accedere a strumenti oggi riservati solo ad aziende e professionisti. Nel suo parere – che riportiamo per esteso – il Prof. Pellacani riporta una serie di considerazioni che riteniamo opportuno condividere.

QUESITO: la scelta del legislatore nazionale di escludere il lavoro domestico da benefici economici fiscali e contributivi è imposta dall'Unione europea, ovvero è una decisione assunta a livello di politica nazionale?

La lettura del documento fornito da Assindatcolf suggerisce che la discriminazione strutturale e sistematica sofferta dal settore possa essere attribuita al regime de minimis.

Il suddetto regime si prefigura come una deroga all'articolo 107 – ex art. 87 del Tce – primo capoverso, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (Tfeu), il quale afferma che: «Salvo deroghe contemplate dai trattati, sono incompatibili con il mercato interno, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza».

Invero, le predette limitazioni europee sugli aiuti di Stato non si applicano al settore del lavoro domestico poiché il beneficio non è concesso ad un'impresa. Il rapporto lavorativo, infatti, è instaurato tra lavoratore ed un datore di lavoro non imprenditore. In altri termini, la concessione di incentivi o agevolazioni a datori di lavoro domestico non è vietata in via generale dal diritto Ue non rientrando tra gli aiuti di Stato ai sensi dell'art. 107(1) Tfue: manca infatti il presupposto del vantaggio a favore di un'impresa.

Lo stesso Tfue, d'altra parte, menziona esplicitamente tra gli aiuti ammessi quelli «a carattere sociale concessi ai singoli consumatori» se erogati senza discriminazioni in base all'origine dei prodotti o servizi. Ciò significa che un sostegno pubblico rivolto a persone o famiglie per fini sociali – quali ad esempio, l'accesso agevolato a servizi di cura – non è incompatibile con il diritto europeo, purché sia neutrale rispetto al mercato unico. In linea con questo principio, la Commissione Europea ha chiarito che vantaggi economici con-

21 Rapporto Family (Net) Work 2025, Paper a cura della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

cessi per servizi di interesse generale o per scopi sociali non ricadono nella categoria degli aiuti di Stato quando non conferiscono un beneficio selettivo ad un'impresa, ma servono a garantire la continuità di un servizio sociale²².

In sintesi, il quadro normativo comunitario lascia ampia flessibilità agli Stati membri nel sostenere il lavoro domestico tramite politiche attive o incentivi, purché tali interventi abbiano natura sociale generale oppure rispettino eventualmente le condizioni previste per gli aiuti alle imprese.

Pertanto, a parere di chi scrive, il legislatore nazionale non deve ottenere alcuna validazione da parte della Commissione europea laddove intendesse riconoscere benefici o agevolazioni – i.e. incentivi economici fiscali o contributivi – al lavoro domestico.

La scelta di escludere il lavoro domestico dagli incentivi all'assunzione e dagli sgravi contributivi è pertanto riconducibile principalmente a decisioni di politica nazionale.

Dalla lettura dei documenti parlamentari è possibile ricondurre l'esclusione sistematica a due ragioni principali.

La prima è legata alla peculiarità del settore domestico (i.e. natura fiduciaria del rapporto e discontinuità, aspetto che mal si concilia con l'obiettivo della stabilità occupazionale a cui mirano le politiche attive).

La seconda pare connessa alla circostanza che, di norma, gli incentivi all'assunzione in Italia sono concepiti tenendo presenti le regole Ue sugli aiuti di Stato. Le norme nazionali richiedono infatti per lo più che l'agevolazione sia concessa nel rispetto dei limiti del regime de minimis o di altre esenzioni previste dal diritto Ue²³. Applicando questo schema al lavoro domestico, si crea però un problema: la condizione Ue richiede che il datore di lavoro beneficiario sia un soggetto che svolge attività economica – indipendentemente dalla forma giuridica - e il datore di lavoro domestico non soddisfa tale requisito.

Si tratta, dunque, di una scelta politica, non imposta da regole superiori, che trova fondamento sia in considerazioni pratiche – quali ad esempio la difficoltà di applicare agli assistenti familiari le condizioni e i controlli previsti per gli incentivi aziendali – sia nella volontà di lasciare il settore domestico a misure dedicate di carattere fiscale/previdenziale tradizionale. Ci si riferi-

22 EUROPEAN COMMISSION, *State aid support for the social economy: services of general economic interest*, June 2023; EUROPEAN COMMISSION – European Investment Bank, *European Social Fund financial instruments and State aid*, 2018.

23 Cfr. il decreto-legge n. 4/2019.

sce, ad esempio, alle agevolazioni fiscali previste a favore del datore di lavoro che versa regolarmente i contributi all'Inps per colf o assistenti familiari,²⁴ di entità peraltro ridotta.²⁵

Sul fronte delle agevolazioni economiche, il d.lgs. n. 29/2024, all'articolo 34 ha introdotto la "Prestazione Universale per la non autosufficienza", con l'obiettivo di sostenere le famiglie con anziani non autosufficienti. Questa misura sperimentale – valida dal primo gennaio 2025 al 31 dicembre 2026 – incide indirettamente sul settore del lavoro a domicilio perché la somma erogata può essere utilizzata per sostenere, seppure in parte, la spesa per una colf o badante assunta regolarmente²⁶.

L'analisi comparata del lavoro a domicilio ha evidenziato – in Francia – l'esistenza di una misura denominata «Chèque Emploi Service Universel (Cesu)»²⁷.

La misura è stata istituita con la legge n. 2005-841 del luglio 2005 e rappresenta uno strumento normativo e operativo volto a facilitare l'accesso ai servizi alla persona attraverso la (I) semplificazione degli adempimenti giuridici, fiscali e contributivi, nonché (II) ad incentivare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro domestico e di assistenza familiare.

Esistono due tipologie di Cesu; il primo, così detto «dichiarativo» ed un secondo «pre-finanziato».

24 Per maggiori dettagli: <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-approfondimento.schede-informative.49828.contributi-e-agevolazioni-fiscali-per-chi-assume-un-lavoratore-domestico.html?>

25 I contributi obbligatori versati per le colf e per gli addetti all'assistenza possono essere dedotti dal reddito del datore di lavoro per un importo massimo di 1.549,37 euro l'anno; il datore di lavoro deve conservare le ricevute dei bollettini Inps. L'importo massimo deducibile è fisso e non varia in base ai redditi dichiarati. Inoltre, per gli addetti all'assistenza di persone non autosufficienti, il datore di lavoro può detrarre dall'imposta loda il 19% delle spese sostenute, per un importo massimo di 2.100 euro l'anno. La detrazione spetta al soggetto non autosufficiente o ai familiari che affrontano la spesa.

26 Per completezza di informazione, seppur esula dallo scopo del presente parere, si deve ricordare che nel 2025 è stato confermato il bonus per colf e badanti erogato da CassaColf – strumento che il Ccn Lavoro domestico sottoscritto da Fidaldo e Domina ha costituito per fornire prestazioni e servizi a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro iscritti –, con importi che variano tra i 300 e i 3.600 euro. L'obiettivo è quello di aiutare i datori di lavoro domestico a coprire, parzialmente, i costi legati all'assunzione di colf o badanti.

27 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R2358>. Cfr. Code du travail, article L7232-6 (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189974/>); Circulaire du 11 avril 2019 relative à la déclaration et à l'agrément des organismes de services à la personne (<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=44550>); Convention collective nationale des particulier employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000043941642).

Il Cesu «dichiarativo»²⁸ permette al datore di lavoro privato di assumere alle proprie dipendenze un lavoratore domestico per lo svolgimento di prestazioni a favore di uno o più componenti del nucleo familiare. La dichiarazione di assunzione resa tramite l'utilizzo del Cesu permette al datore di lavoro di adempiere le proprie obbligazioni in maniera semplificata.

Il Cesu «pre-finanziato» rappresenta un voucher emesso da enti pubblici o privati ed utilizzati per pagare i servizi alla persona.

La normativa fiscale francese riconosce al datore di lavoro un credito d'imposta del 50% sulle spese sostenute per i servizi alla persona, tra cui rientrano: lavori domestici, cura di minori ed assistenza a persone anziane o disabili. Ciò detto, esiste un tetto massimo delle spese ammissibili pari a 12.000 euro/anno, aumentabile fino a 15.000 euro/anno in caso di prime assunzioni o situazioni familiari particolari. Pertanto, il credito fiscale può arrivare fino a 6.000 euro/anno o maggiore, in situazioni specifiche.

Il credito sopra descritto è dedotto direttamente dall'imposta da pagare – non si tratta di una deduzione dal reddito. Il reddito del datore di lavoro non ha alcuna rilevanza nei confronti del vantaggio fiscale, questa condizione amplia definitivamente la platea beneficiaria della misura.

Attraverso il Cesu, il datore di lavoro, inoltre, beneficia di (I) un calcolo semplificato dei contributi sociali e di (II) un esonero parziale dei contributi previdenziali, nonché di (III) una semplificazione e automatizzazioni delle obbligazioni (economiche) datoriali. L'Ente previdenziale di riferimento calcola e versa direttamente i contributi sociali sulla base della dichiarazione mensile elaborate tramite il Cesu. La piattaforma, infatti, gestisce interamente la generazione delle buste paga e le attestazioni fiscali.

Questa misura di incentivo economico rappresentata da sgravi fiscali e contributivi rivolta al lavoro domestico non risulta in contrasto né con la regola europea che vieta gli aiuti di Stato non autorizzati dalla Commissione, né con la deroga del regime de minimis.

Trattandosi di un vantaggio pensato per i privati cittadini che assumono collaboratori domestici, al fine di ridurre l'informalità presente nel settore e di favorire l'emersione del lavoro nero, esso non è soggetto a tale regime degli

²⁸ Il Cesu rappresenta un canale dichiarativo sia per contratti di lavoro domestico a tempo determinato e indeterminato. Laddove il contratto sia stato concluso in forma orale, la prestazione lavorativa non può eccedere il carattere dell'occasionalità – i.e. massimo di tre ore alla settimana, calcolate su un periodo di quattro settimane –. In questa accezione, la misura ricorda la versione italiana dei “vecchi” buoni lavoro o dell'attuale Libretto famiglia per il pagamento delle prestazioni occasionali di lavoro.

aiuti di Stato. Inoltre, il Cesu è parte integrante della politica sociale e fiscale della Francia; pertanto, il credito d'imposta del 50% non ha alcuna finalità concorrenziale e non interviene sul mercato in modo da alterarne gli equilibri, ma realizza una finalità sociale.

In conclusione, si ritiene che la scelta di escludere il lavoro domestico dalle politiche attive non possa essere attribuita ad un divieto specifico della normativa europea, ma debba ricondursi ad una decisione di politica nazionale.

Il legislatore italiano, sull'esempio di quanto avviene in Francia da oltre un ventennio, potrebbe incentivare la regolarizzazione dei rapporti di lavoro domestico riconoscendo più ampi ed estesi sgravi fiscali e/o esenzioni contributive. Tuttavia, per poterlo fare, dovrebbe realizzare un canale informativo e di supporto per gestire le obbligazioni datoriali a livello centrale per mezzo dell'Ente previdenziale o un istituto privato a ciò dedicato.

In questo modo, ossia attraverso la semplificazione della gestione fiscale e contributiva del dipendente, il datore di lavoro sarà incentivato a ricorrere alla "denuncia" del rapporto di lavoro di lavoro domestico instaurato con il prestatore.

Come già evidenziato nel documento redatto da Assindatcolf, l'impiego domestico irregolare ha un impatto economico e previdenziale molto importante.

In un periodo storico nel quale la crescita demografica – ai minimi storici – si combina con un aumento delle aspettative di vita, il lavoro domestico gioca un ruolo fondamentale nell'economia fiscale e previdenziale del Paese. Le risorse finanziarie che potrebbero essere recuperate incentivando la regolarizzazione dei rapporti di lavoro con misure semplici, chiare ed efficaci potrebbe verosimilmente concorrere a ridurre, o per lo meno a contrastare, la spesa pubblica previdenziale.

Come l'esperienza francese dimostra, vi sono buone ragioni per ritenere che si trattrebbe di un'operazione a costo zero per la finanza pubblica, se non addirittura a bilancio positivo.

In sintesi, e per concludere in positivo questo lavoro, il Prof. Pella-canri ritiene che la scelta di escludere il lavoro domestico dalle politiche attive non possa essere attribuita ad un divieto specifico della normativa europea, ma debba ricondursi ad una decisione di politica nazionale. Solamente comprendendo come la regolarità del settore possa dare risultati strategici per l'occupazione, per la gestione del welfare statale, per l'economia nazionale, si potrà cambiare l'orientamento politico attuale, permettendo di sommare queste misure ad altre misure fiscali e di sostegno indicate dalle parti sociali al governo già definite nel documento Piattaforma Programmatica del gennaio 2021²⁹.

²⁹ <https://assindatcolf.it/37559-2/>

Sezione VI

Appendice statistica

I numeri del lavoro domestico

Anche quest'anno, si propone una fotografia del contesto nel quale si colloca il lavoro domestico in Italia grazie a una serie di dati inseriti nell'Appendice e articolati in quattro ambiti specifici:

- A) la popolazione e le famiglie italiane;
- B) i lavoratori e i datori di lavoro domestico;
- C) la casa e le spese per la casa sostenute dalle famiglie italiane;
- D) focus regionale su popolazione e lavoro domestico.

Nel primo ambito viene proposta una diapositiva dell'attuale inverno demografico che interessa la società italiana. Allo stesso tempo, si offre una prospettiva di tipo previsionale, mettendo in relazione le dinamiche e le proiezioni demografiche con il futuro fabbisogno di servizi rivolti alle persone e alle famiglie, destinato a crescere nei prossimi anni.

Dal 2005 al 2025, la popolazione più giovane, ovvero fino ai 17 anni, si è ridotta dell'11,7%, mentre la popolazione più anziana – quella con almeno 65 anni – è aumentata del 28,8%. Le proiezioni indicano che entro il 2055 quest'ultima sarà l'unica fascia d'età in ulteriore crescita, con un incremento previsto del 25,9% rispetto al 2025. Gli over 65 rappresentavano il 19,5% della popolazione nel 2005, sono saliti al 24,7% nel 2025 e si stima che raggiungeranno il 34,5% entro il 2055. Al contrario, la fascia più giovane vedrà diminuire la propria consistenza di oltre un milione e mezzo di individui (-1.634.019) nell'arco di venticinque anni.

La decrescita e l'invecchiamento della popolazione si riflette anche sulla composizione delle famiglie. Continuerà la deriva oggi in corso che porterà alla riduzione della quota di coppie con figli (il 25% nel 2034 contro il 28,6% nel 2024), all'aumento delle persone sole (il 38,5% nel 2034 rispetto al 36,8% nel 2024) e al consolidamento della quota di coppie senza figli (dal 20,2% al 21,4% in dieci anni). Nel 2044, si prevede che le persone sole con almeno 65 anni superino i 6,2 milioni, il 69,3% dei quali sarà costituito da donne.

Parallelamente al progressivo invecchiamento della popolazione, si osserva una diminuzione della quota di anziani colpiti da multicronicità o da gravi limitazioni funzionali. Nel 2012, il 53% delle persone di 75 anni e oltre conviveva con più patologie o incontrava difficoltà nello svolgimento delle attività quotidiane; nel 2022 tale percentuale è scesa al 49%,

segnando una riduzione di quattro punti percentuali. Contestualmente, si rileva un miglioramento della speranza di vita alla nascita, che nel 2024 raggiunge gli 83,4 anni, quasi un anno in più rispetto al 2014, quando era pari a 82,6 anni.

Il secondo ambito descrive il profilo dei lavoratori domestici, mettendo in luce come si configura oggi l'incontro tra la domanda e l'offerta nel settore. Negli ultimi tre anni (2021-2023) si è osservata una contrazione del 16,2% del numero di lavoratori domestici regolari, ovvero una perdita di 157.800 unità. Nel 2024, i lavoratori domestici, certificati da Inps, sono nel 31,4% dei casi italiani, e del 68,6% di stranieri, metà provengono dall'Europa dell'Est.

Seguendo l'andamento demografico, anche nell'occupazione nei servizi domestici si segnala un tendenziale invecchiamento: dal 2021 al 2024, si riduce drasticamente la quota dei lavoratori più giovani (-50,2%) e dei 30-54enni (-25,4%). L'unica fascia che aumenta sono gli over 55, con un incremento del 6,1%.

Nel dettaglio del 2024, più della metà dei lavoratori domestici è impegnata come badante (413 mila), raggiungendo un guadagno medio nel 2023 di 224 euro alla settimana, contro i 198 euro nel 2019. Le colf sono invece 404 mila, e hanno guadagnato in media 151 euro settimanali, contro i 145 euro nel 2019.

Nonostante questo settore sia sempre stato caratterizzato da alti tassi di irregolarità, negli ultimi anni si delinea un peggioramento: se nel 2020 si registrava il 45,7%, nel 2023 si sfiora il 49% contro il 10% delle attività economiche.

Il terzo ambito si concentra sui costi che le famiglie devono affrontare per la casa e per i servizi collegati all'abitazione. Questo elemento offre una visione complessiva del peso economico legato al tema dell'abitare e dell'impegno finanziario richiesto alle famiglie in un periodo caratterizzato da un calo del potere d'acquisto.

L'Italia si distingue per l'elevata quota di famiglie proprietarie della propria abitazione, pari al 75,9%. Tra queste, il 12,7% ha ancora un mutuo in corso, mentre il 63,2% possiede la casa senza alcun debito residuo. Il restante 24,1% delle famiglie vive in affitto: di queste, il 16% paga un canone a prezzo di mercato, mentre l'8,1% usufruisce di un affitto agevolato o abita a titolo gratuito.

Fra il 2021 e il 2024, il totale dei consumi delle famiglie italiane è

aumentato in termini reali del 7,6%, ma guardando nel dettaglio le spese per la casa, oltre all'aumento generale per mobili, elettrodomestici e manutenzione della casa (+3,1%), nello specifico calano del 3,4% le spese per servizi domestici (e bi baby-sitter) e per l'igiene della casa. Inoltre, subiscono una contrazione anche le spese legate all'abitazione, l'acqua, l'elettricità, il gas e altri combustibili (-0,8%).

Il quarto e ultimo ambito analizza una serie di dati a livello regionale, indispensabili per cogliere le differenze demografiche e le peculiarità territoriali nel settore del lavoro domestico. Le regioni del Sud mostrano tutte, senza eccezioni, una riduzione della popolazione nell'arco degli ultimi vent'anni. Al contrario, si rilevano variazioni positive superiori alla media nazionale (+1,5%) in Lombardia (+7,9%), Trentino-Alto Adige (+12%), Veneto (+3,8%), Emilia-Romagna (+8,1%), Toscana (+2,4%) e Lazio (+9%). La Liguria si conferma la regione con l'indice di vecchiaia più elevato, pari al 283,2%.

La speranza di vita alla nascita più alta si registra in Trentino-Alto Adige (84,7 anni), mentre la più bassa in Campania (81,7 anni). Le proiezioni demografiche indicano che, tra il 2025 e il 2055, la Campania sarà la regione a subire la contrazione più marcata della popolazione, con una perdita stimata di oltre un milione di abitanti. Sul totale delle famiglie residenti, nel 2044 la quota di persone sole sarà maggiore in Liguria (46,4%) e minore in Campania (33,4%).

Tra il 2021 e il 2024, il Molise presenta la maggiore contrazione del numero di lavoratori domestici regolari (-26,5%). La regione con la quota più alta di badanti sul totale dei lavoratori domestici registrati è il Trentino-Alto Adige (72,9%), e di questi, il 60,7% ha 55 anni o più. La quota maggiore di colf sul totale dei lavoratori domestici si registra invece in Sicilia, dove raggiungono il 65,9% del totale. Infine, l'invecchiamento del settore colpisce in maggior misura il Molise, dove hanno 55 anni o più il 48,3% delle colf.

A. LA POPOLAZIONE E LE FAMIGLIE ITALIANE

Tab. A1 - Andamento della popolazione residente in Italia, per età, 2005 e 2025 (1) (v.a., val. %, diff. ass. e var. %)

Classi di età	2005		2025		2005-2025	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	diff. ass.	var. %
Fino a 17 anni	9.903.161	17,1	8.764.137	14,9	-1.139.024	-11,5
18-34 anni	12.807.605	22,1	10.421.747	17,7	-2.385.858	-18,6
35-64 anni	24.015.008	41,4	25.175.120	42,7	1.160.112	4,8
65 anni e oltre	11.318.594	19,5	14.573.173	24,7	3.254.579	23,8
Totale	58.044.368	100,0	58.934.177	100,0	889.809	1,5
Individui di 80 anni e oltre	2.845.688	4,9	4.591.547	7,8	1.745.859	61,4
di cui:						
90 e oltre	460.269	0,8	879.069	1,5	418.800	91,0
100 e oltre	8.095	0,0	23.548	0,0	15.453	190,9
Indice di dipendenza strutturale (2)	-	50,7	-	57,8	7,1	-
Indice di dipendenza anziani (3)	-	29,4	-	39,0	9,6	-
Indice di vecchiaia (4)	-	138,0	-	207,6	69,7	-
Speranza di vita alla nascita (5)	80,7	-	83,4	-	2,7	-

(1) Popolazione al 1° gennaio; i dati del 2025 sono provvisori

(2) Rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100

(3) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100

(4) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100

(5) Il dato del 2025 fa riferimento al 2024

Fonse: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A2 - Previsioni della popolazione, per fasce di età, 2025, 2035, 2055 (1) (v.a, val. %, diff. ass. e var. %)

	2025	2035	2055	2025-2035	2025-2055	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	v.a.	
Fino a 17 anni	8.764.137	14,9	7.431.752	12,9	7.130.118	13,4
18-34 anni	10.421.747	17,7	10.403.308	18,0	7.847.970	14,8
35-64 anni	25.175.120	42,7	22.578.240	39,1	19.795.599	37,3
65 anni e oltre	14.573.173	24,7	17.355.350	30,0	18.340.799	34,5
Totale	58.934.177	100,0	57.768.649	100,0	53.114.482	100,0
Individui di 80 anni e oltre	4.591.547	7,8	5.386.347	9,3	7.983.008	15,0
di cui:						
90 e oltre	879.069	1,5	1.093.844	1,9	1.807.117	3,4
100 e oltre	23.548	0,0	37.736	0,1	65.539	0,1
Indice di dipendenza strutturale (2)	-	57,8	67,9	83,6	25,8	-
Indice di dipendenza anziani (3)	-	39,0	50,5	63,4	24,4	-
Indice di vecchiaia (4)	-	207,6	288,4	313,8	106,2	-
					106,2	-

- (1) Dati al 1° gennaio; previsioni con scenario mediano per gli anni 2035 e 2055
 (2) Rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100
 (3) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100
 (4) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A3 - Previsioni delle famiglie residenti, per tipologia, 2024, 2034 e 2044 (1) (v.a. in milioni, val.% diff. ass. e var. %)

	2024	2034	2044	2024-2034	2024-2044	
	v.a. in milioni	v.a. in milioni	v.a. in milioni	val. %	diff. ass. in milioni	var. %
Personne sole	9,7	36,8	10,4	38,5	10,9	40,2
<i>di cui:</i>					0,7	7,1
Maschi	4,5	16,8	4,7	17,4	4,8	17,7
Femmine	5,3	19,9	5,7	21,1	6,1	22,5
Coppiе senza figli	5,4	20,2	5,8	21,4	5,9	21,7
Coppiе con figli	7,6	28,6	6,8	25,0	6,1	22,4
<i>di cui:</i>					-0,8	-10,6
Almeno un figlio con meno di 20 anni	5,0	18,8	4,2	15,6	3,9	14,3
Tutti i figli di 20 anni o più	2,6	9,9	2,6	9,4	2,2	8,1
Monogenitori	2,9	10,9	3,1	11,3	3,2	11,6
<i>di cui:</i>					0,2	5,8
Con almeno un figlio con meno di 20 anni	1,2	4,7	1,3	4,7	1,4	5,0
Con tutti i figli di 20 anni o più	1,7	6,3	1,8	6,6	1,8	6,6
Altro tipo di famiglia (2)	0,9	3,5	1,0	3,8	1,1	4,0
Totale	26,5	100,0	27,1	100,0	27,1	100,0
					0,6	2,3
						0,7
						2,5

- (1) Dati previsivi al 1° gennaio di ciascun anno
(2) Comprende le famiglie multipersonali (formate da più persone che non costituiscono nucleo) e famiglie con due o più nuclei

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A4 - Persone sole, 2014-2044 (1) (val. % e v.a. in migliaia)

	Persone sole		Persone sole con 65 anni e più		Persone sole con 45-64 anni		
	% sul totale famiglie	v.a. in migliaia	% sulle persone sole	v.a. in migliaia	% donne persone sole	v.a. in migliaia	% donne
2014	30,6	7.645	48,3	3.695	74,9	26,8	48,6
2024 (2)	36,8	9.734	46,8	4.551	70,4	32,5	43,6
2034 (2)	38,5	10.425	52,0	5.423	69,2	28,0	44,0
2044 (2)	40,2	10.899	57,4	6.256	69,3	23,5	42,4

(1) I dati al 2014 si riferiscono alla media di due anni (2013-2014)

(2) Previsioni delle famiglie al 1° gennaio, scenario mediano

Fonter: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A5 - Le famiglie con figli, 2014 e 2024 (1) (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	2014			2024			2014-2024	
	v.a. (in migliaia)	val. %	per 100 famiglie con figli	v.a. (in migliaia)	val. %	per 100 famiglie con figli	diff. ass. (in migliaia)	var. %
Monogenitori	2.560	100,0	21,7	3.022	100,0	27,7	462	18,0
<i>di cui:</i>								
Un figlio	1.754	68,5	14,9	2.044	67,6	18,8	290	16,5
Due figli	673	26,3	5,7	825	27,3	7,6	152	22,6
Tre o più figli	133	5,2	1,1	153	5,1	1,4	20	15,0
Classe di età del figlio più piccolo								
Fino a 5 anni	312	12,2	2,6	292	9,7	2,7	-20	-6,4
6-13 anni	415	16,2	3,5	526	17,4	4,8	111	26,7
14-17 anni	224	8,8	1,9	331	11,0	3,0	107	47,8
18-24 anni	467	18,3	4,0	633	21,0	5,8	166	35,5
25 e più	1.141	44,6	9,7	1.240	41,0	11,4	99	8,7
Coppie con figli	9.244	100,0	78,3	7.874	100,0	72,3	-1.370	-14,8
<i>di cui:</i>								
Un figlio	4.287	46,4	36,3	3.845	48,8	35,3	-442	-10,3
Due figli	3.985	43,1	33,8	3.283	41,7	30,1	-702	-17,6
Tre o più figli	972	10,5	8,2	745	9,5	6,8	-227	-23,4

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2014		2024		2014-2024	
	v.a. (in migliaia)	val.% per 100 famiglie con figli	v.a. (in migliaia)	val.% per 100 famiglie con figli	diff. ass. (in migliaia)	var. %
Classe di età del figlio più piccolo						
Fino a 5 anni	2.419	26,2	20,5	1.790	22,7	16,4
6-13 anni	2.173	23,5	18,4	1.931	24,5	17,7
14-17 anni	1.052	11,4	8,9	968	12,3	8,9
18-24 anni	1.634	17,7	13,8	1.483	18,8	13,6
25 e più	1.966	21,3	16,7	1.702	21,6	15,6
Totale famiglie con figli	11.804	-	100,0	10.896	-	100,0
						-7,7

(1) I dati si riferiscono alla media di due anni (es. 2014=media 2013-2014). Include le famiglie con due o più nuclei con presenza di monogenitori o coppie con figli

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A6 - Persone di 75 anni e più affette da multirronicità e limitazioni gravi (*), per genere e classe d'età, 2012-2022 (val. %)

	Maschi	Femmine	Totale									
			75-79	80-84	85 e più	Totale	75-79	80-84	85 e più	Totale		
2012	38,7	43,8	52,7	43,5	51,7	59,8	67,1	58,8	46,2	53,6	62,6	53,0
2013	36,7	44,3	53,5	42,9	52,4	63,2	70,3	60,8	45,9	55,7	64,8	53,9
2014	34,8	45,5	54,0	42,4	49,1	59,2	67,9	58,0	42,7	53,9	63,4	51,9
2015	33,9	40,2	50,9	39,8	46,0	55,7	64,3	54,7	40,6	49,5	59,8	48,7
2016	36,8	43,9	48,6	41,8	46,7	60,9	66,8	57,0	42,4	54,2	60,6	51,0
2017	33,8	45,0	51,9	41,5	47,7	60,2	66,3	57,3	41,4	53,8	61,5	50,8
2018	33,3	42,0	49,3	39,9	47,3	60,5	69,8	58,2	41,0	53,1	62,2	50,7
2019	34,1	42,1	52,2	41,1	47,0	53,2	66,3	55,1	41,3	48,7	61,5	49,4
2020	31,5	43,0	48,7	39,8	45,6	52,6	66,5	55,0	39,4	48,4	60,6	48,9
2021	31,9	41,9	52,8	40,9	44,2	50,3	63,1	52,4	38,8	46,9	59,4	47,8
2022	32,6	44,4	51,4	40,9	45,0	54,1	65,8	54,7	39,2	50,1	60,9	49,0

(*) Persone di 75 anni e più che dichiarano di essere affette da 3 o più patologie croniche e/o di avere gravi limitazioni, da almeno 6 mesi, a causa di problemi di salute nel compiere le attività che abitualmente le persone svolgono; dal 2021, sono indicate anche parkinsonismo e alzheimer/demenza senile, fino al 2020 non comprese.

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A7 - Speranza di vita alla nascita, in buona salute e senza limitazioni nelle attività a 65 anni, per ripartizione geografica, 2014-2024 (numero medio di anni)

	Speranza di vita alla nascita		Speranza di vita in buona salute alla nascita		Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni	
	2014	2024 (*)	2014	2024 (*)	2014	2024 (*)
Nord-Ovest	82,9	83,9	59,3	59,0	10,7	11,9
Nord-Est	83,2	84,1	59,6	60,6	10,9	11,1
Centro	82,8	83,7	59,3	58,9	9,8	10,4
Sud e isole	81,8	82,4	55,7	55,5	7,9	9,2
Italia	82,6	83,4	58,2	58,1	9,6	10,6

(*) Dati provvisori

Fonze: elaborazione Censis su dati Istat

B. I LAVORATORI E I DATORI DI LAVORO DOMESTICO

Tab. B1 - Lavoratori domestici, per Area geografica di provenienza, 2021-2024 (v.a. in migliaia, val. % e diff. ass.)

Area geografica di provenienza	V.a. in migliaia				Val. %		Diff. ass. in migliaia		Var. %
	2021	2022	2023	2024	2021	2024	2021-2024	2023-2024	
Italia	295,5	277,6	262,6	257,1	30,3	31,4	-38,4	-5,5	-13,0 -2,1
Europa ovest	3,1	3,0	2,8	2,7	0,3	0,3	-0,4	-0,1	-13,2 -4,1
Europa est	346,0	318,1	298,4	284,7	35,5	34,8	-61,3	-13,7	-17,7 -4,6
America nord	0,2	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	-29,6 0,8
America centrale	19,1	18,4	17,4	17,1	2,0	2,1	-2,0	-0,3	-10,4 -1,6
America sud	72,3	70,0	67,6	69,1	7,4	8,5	-3,2	1,5	-4,4 2,2
Asia medio orientale	26,4	27,5	28,2	28,9	2,7	3,5	2,5	0,7	9,5 2,4
Asia: Filippine	68,0	66,0	63,3	61,6	7,0	7,5	-6,4	-1,7	-9,4 -2,7
Asia orientale	73,3	62,5	49,7	47,7	7,5	5,8	-25,6	-2,0	-34,9 -4,0
Africa nord	48,9	41,1	33,1	32,3	5,0	4,0	-16,6	-0,8	-33,9 -2,3
Africa centro sud	22,3	20,1	17,2	16,0	2,3	2,0	-6,3	-1,1	-28,3 -6,7
Oceania	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-17,3 -6,5
Totale	975,2	904,6	840,4	817,4	100,0	100,0	-157,8	-23,0	-16,2 -2,7

Fonre: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B2 - Lavoratori domestici, per nazionalità e classe di età, 2021-2024 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

Nazionalità e classe di età	V.a. in migliaia				Val. %	Diff. ass. in migliaia	Var. %
	2021	2022	2023	2024			
<i>Italiani</i>							
Fino a 29 anni	21	18	16	15	7,0	5,8	-5,8
30-54 anni	155	140	128	119	52,5	46,4	-35,8
55 e più	120	120	119	123	40,5	47,8	3,1
Totale	296	278	263	257	100,0	100,0	-38,4
<i>Stranieri</i>							
Fino a 29 anni	50	35	22	20	7,4	3,6	-29,7
30-54 anni	408	366	322	301	60,0	53,6	-107,4
55 e più	222	226	233	240	32,6	42,8	17,7
Totale	680	627	578	560	100,0	100,0	-119,4
<i>Italiani e stranieri</i>							
Fino a 29 anni	71	53	38	35	7,3	4,3	-35,5
30-54 anni	563	507	450	420	57,7	51,4	-143,2
55 e più	342	345	352	362	35,0	44,3	20,9
Totale	975	905	840	817	100,0	100,0	-157,8
						-23,0	-16,2
							-2,7

Fonte: elaborazione Censis su dati Imps

Tab. B3 - Lavoratori domestici, per tipologia di servizio e nazionalità, 2021-2023 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

Tipologia di servizio e nazionalità	V.a. in migliaia			Val. %	Diff. ass. in migliaia	Var. %
	2021	2022	2023			
<i>Badante</i>						
Italiani	125	120	114	115	27,3	27,8
Stranieri	333	314	303	298	72,7	72,2
Totale	458	434	417	413	100,0	100,0
<i>Cof e altro (*)</i>						
Italiani	171	158	148	142	33,0	35,2
Stranieri	347	312	275	262	67,0	64,8
Totale	518	470	424	404	100,0	100,0
					-113,3	-19,5
					-21,9	-4,6

(*) Comprende i lavoratori per i quali non è indicata la tipologia di rapporto
 Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B4 - Badanti, per settimane dichiarate e ore settimanali (*), 2021-2024 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	V.a. in migliaia		Val. %		2021-2024	
	2021	2024	2021	2024	diff. ass. in migliaia	var. %
<i>Settimane dichiarate</i>						
Fino a 24 settimane	148	137	32,3	33,1	-11,0	-7,5
25-49 settimane	142	128	30,9	31,0	-13,4	-9,5
Oltre 49 settimane (intero anno)	169	148	36,8	35,9	-20,1	-11,9
<i>Ore settimanali</i>						
Fino a 24 ore	112	107	24,5	25,9	-5,1	-4,6
da 25 a 45 ore	226	167	49,4	40,4	-59,0	-26,1
Oltre 45 ore	120	139	26,2	33,7	19,5	16,3
Totale	458	413	100,0	100,0	-44,5	-9,7

(*) Settimane dichiarate e ore settimanali si riferiscono al datore di lavoro che ha versato la somma maggiore di contributi

Fonza: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B5 - Colf, per settimane dichiarate e ore settimanali (*), 2021-2024 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	V.a. in migliaia		Val. %		2021-2024	
	2021	2024	2021	2024	diff. ass.	var. %
<i>Settimane dichiarate</i>						
Fino a 24 settimane	102	78	19,8	19,4	-23,9	-23,4
25-49 settimane	124	96	24,1	23,8	-28,2	-22,7
Oltre 49 settimane (intero anno)	291	230	56,2	56,8	-61,1	-21,0
<i>Ore settimanali</i>						
Fino a 24 ore	282	241	54,5	59,5	-41,4	-14,7
da 25 a 45 ore	226	155	43,7	38,3	-71,3	-31,5
Oltre 45 ore	9	9	1,8	2,2	-0,5	-5,4
Totale	518	404	100,0	100,0	-113,3	-21,9

*) Comprende i lavoratori per i quali non è indicata la tipologia di rapporto. Settimane dichiarate e ore settimanali si riferiscono al datore di lavoro che ha

versato la somma maggiore di contributi
Fonte: elaborazione Censis su dati I�ps

Tab. B6 - Retribuzione media settimanale da lavoro domestico, per settimane lavorate e ore settimanali, 2019-2023 (v.a. in euro e diff. ass.)

	Colf	Badanti	Diff. ass. in euro 2019-2023			
	2019	2023	2019	2023	Colf	Badanti
<i>Fino a 24 settimane</i>						
Fino a 24 ore settimanali	159	170	227	253	11	26
Da 25 a 45 ore settimanali	98	108	122	135	10	13
Oltre 45 ore settimanali	212	231	244	266	19	22
<i>Da 25 a 49 settimane</i>						
Fino a 24 ore settimanali	336	385	297	331	49	34
Da 25 a 45 ore settimanali	139	147	201	224	8	23
Oltre 45 ore settimanali	270	298	250	276	28	26
<i>Oltre 49 settimane (anno pieno)</i>						
Fino a 24 ore settimanali	145	151	195	220	6	25
Da 25 a 45 ore settimanali	102	110	108	125	8	17
Oltre 45 ore settimanali	193	208	206	230	15	24
Totale	145	151	198	224	6	26

Fonse: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B7 - Lavoratori domestici, per numero di datori di lavoro e rilevanza della posizione lavorativa, 2020-2023 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	V.a. in migliaia			Val. %		Diff. ass. in migliaia	
	2020	2021	2022	2020	2023	2020-2023	2022-2023
Numero di datori di lavoro							
Un unico datore di lavoro	775	789	717	658	81,5	78,9	-117 -59
Più datori di lavoro	175	185	185	176	18,4	21,1	1 -9
<i>Rilevanza della posizione lavorativa nell'anno</i>							
Esclusiva	801	819	741	695	84,2	83,3	-106 -46
Principale	73	70	66	59	7,7	7,1	-14 -7
Secondaria	77	84	95	81	8,1	9,7	4 -14
Totale	951	974	902	834	100,0	100,0	-117 -68

Fonte: elaborazione Censis su dati Ipps

Tab. B8 - Tasso di irregolarità degli occupati, 2020-2023 (val. %)

	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	Totalle attività economiche
2020	45,7	10,5
2021	45,8	9,9
2022	47,1	9,7
2023	48,8	10,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. B9 - Tasso di irregolarità delle posizioni lavorative (*), 2020-2023 (val. %)

	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	Totalle attività economiche
2020	50,2	13,0
2021	50,5	12,4
2022	51,8	12,3
2023	53,3	12,7

(*) Per posizioni lavorative si intende il numero dei posti di lavoro, dati dalla somma delle prime posizioni lavorative e delle posizioni lavorative plurieme, indipendentemente dal numero di ore lavorate

Fonza: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. B10 - Numero di datori di lavoro domestico, 2019-2023 (v.a., val. % e var. %)

	Numero totale annuo	% datori di lavoro continuativi (1)	% datori di lavoro continuativi sul totale annuo	var. % datori di lavoro rispetto all'anno precedente
2019	921.949	612.296	66,4	-
2020	1.024.274	592.738	57,9	11,1
2021	1.051.785	674.485	64,1	2,7
2022	988.529	619.967	62,7	-6,0
2023 (2)	919.576	577.784	62,8	-7,0

(1) Presenti in 12 mesi

(2) Dati provvisori

Fonote: elaborazione Censis su dati Inps

C. LA CASA E LE SPESE PER LA CASA SOSTENUTE DALLE FAMIGLIE ITALIANE

Tab. C1 - Distribuzione delle famiglie, per titolo di godimento dell'abitazione, confronto Italia-Ue 27, 2024 (val. %)

	Italia	Ue 27
<i>In affitto</i>	24,1	31,6
A prezzi di mercato	16,0	21,1
A prezzo ridotto o a titolo gratuito	8,1	10,5
<i>Proprietari di abitazione</i>	75,9	68,4
Con mutuo	12,7	24,3
Senza mutuo	63,2	44,1
Totale	100,0	

Fonre: elaborazione Censis su dati Eurostat

Tab. C2 - Caratteristiche delle famiglie per titolo di godimento dell'abitazione, 2024 (val. %)

	Abitazione in affitto	Abitazione di proprietà (*)	Totale
Italia	18,4	81,6	100,0
<i>Area geografica</i>			
Nord-Ovest	22,1	77,9	100,0
Nord-Est	18,6	81,4	100,0
Centro	16,1	83,9	100,0
Sud	18,1	81,9	100,0
Isole	13,0	87,0	100,0
<i>Tipologia familiare</i>			
Persona sola con meno di 65 anni	31,3	68,7	100,0
Persona sola con 65 anni o più	10,2	89,8	100,0
Coppia senza figli, con PR con meno di 65 anni	17,7	82,3	100,0
Coppia senza figli, con PR con 65 anni o più	6,3	93,7	100,0
Coppia con almeno un figlio minore	21,7	78,3	100,0
Coppia con figli adulti	10,2	89,8	100,0
Monogenitore con almeno un figlio minore	28,9	71,1	100,0
Monogenitore con figli adulti	20,1	79,9	100,0
Altro	25,2	74,8	100,0

(*) Comprende le abitazioni di proprietà e l'ususfrutto/titolo gratuito

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. C3 - Spesa per consumi finali delle famiglie per l'abitazione, 2021-2024 (v.a. in milioni di euro, val. % e var. %)

	V.a. in milioni di euro 2024	Val. % 2024	Var. % reale 2021-2024	Var. % reale 2023-2024
Abitazione, acqua, elettricità, gas ed altri combustibili	290.718	22,8	-0,8	1,3
Mobili, elettrodomestici e manutenzione della casa <i>di cui servizi domestici (e di baby-sitter) e per l'igiene della casa</i>	76.936	6,0	3,1	0,6
Totale spesa per la casa	14.721	1,2	-3,4	3,0
Totale consumi delle famiglie	1.274.011	100,0	7,6	0,7

Fonter: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. C4 - Valore aggiunto del lavoro domestico (*), 2020-2024 (v.a. in milioni di euro e var. %)

	V.a. in mil euro correnti	Var. % reale rispetto all'anno precedente	var. % reale rispetto all'anno precedente del valore aggiunto di tutti i settori	Per memoria:
2020	16.081	-6,0	-8,3	
2021	16.406	4,3	9,0	
2022	16.180	-6,3	4,9	
2023	16.690	1,9	1,0	
2024	16.927	1,6	0,7	

(*) Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze

Foto: elaborazione Censis su dati Israt

D. FOCUS REGIONALE SU POPOLAZIONE E LAVORO DOMESTICO

Tab. D1 - Andamento e invecchiamento della popolazione nelle regioni italiane, 2005-2025 (*) (v.a., val. % e var. %)

	Totale popolazione			di cui: 65 anni e oltre		Indice di vecchiaia 2025
	v.a. 2025	var. % 2005-2025	val. % 2025	var. % 2005-2025	val. % 2025	
Piemonte	4.255.702	-0,7	26,9	20,2	20,2	239,8
Valle d'Aosta	122.714	-0,1	25,8	29,5	29,5	227,1
Lombardia	10.035.481	7,9	23,9	34,2	34,2	195,5
Trentino-Alto Adige	1.086.095	12,0	22,5	44,1	44,1	162,3
Veneto	4.851.851	3,8	24,9	36,3	36,3	211,9
Friuli-Venezia Giulia	1.194.095	-0,6	27,5	23,2	23,2	252,3
Liguria	1.509.908	-4,5	29,2	5,6	5,6	283,2
Emilia-Romagna	4.465.678	8,1	24,9	18,4	18,4	210,8
Toscana	3.660.834	2,4	26,7	18,5	18,5	241,9
Umbria	851.954	0,3	27,3	17,4	17,4	246,6
Marche	1.481.252	-0,6	26,6	17,8	17,8	235,5
Lazio	5.710.272	9,0	23,8	37,1	37,1	199,7
Abruzzo	1.268.430	-1,5	26,0	21,7	21,7	228,1
Molise	287.966	-9,9	27,1	11,9	11,9	259,0
Campania	5.575.025	-3,2	21,4	38,5	38,5	161,6
Puglia	3.874.166	-4,3	24,7	39,4	39,4	209,8
Basilicata	529.897	-10,7	25,9	17,7	17,7	239,4
Calabria	1.832.147	-8,0	24,4	24,9	24,9	196,2
Sicilia	4.779.371	-4,1	23,7	28,5	28,5	184,3
Sardegna	1.561.339	-4,7	27,4	51,7	51,7	281,4
Italia	58.934.177	1,5	24,7	28,8	28,8	207,6

(*) Dati al 1° gennaio dell'anno; i dati del 2025 sono provvisori

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. D2 - Speranza di vita alla nascita, in buona salute e senza limitazioni nelle attività a 65 anni nelle regioni italiane, 2014-2024 (v.a., val. % e var. %)

	Speranza di vita alla nascita		Speranza di vita in buona salute alla nascita		Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni	
	2014	2024 (*)	2014	2024 (*)	2014	2024 (*)
Piemonte	82,6	83,4	58,9	59,0	10,7	11,4
Valle d'Aosta	82,1	82,9	59,7	59,5	11,2	11,6
Lombardia	83,2	84,1	59,6	59,0	10,6	12,2
Trentino-Alto Adige	83,5	84,7	65,9	66,2	10,8	12,4
Veneto	83,2	84,2	58,4	60,5	10,1	11,2
Friuli-Venezia Giulia	82,7	83,8	59,8	61,9	10,5	12,3
Liguria	82,6	83,5	59,2	60,1	11,2	11,7
Emilia-Romagna	83,2	84,0	59,5	59,0	11,7	10,3
Toscana	83,2	84,0	60,9	60,4	10,0	11,4
Umbria	83,2	83,9	59,9	58,8	10,2	9,0
Marche	83,3	84,2	58,9	57,4	10,3	10,5
Lazio	82,3	83,3	58,2	58,4	9,3	9,9
Abruzzo	82,6	83,4	57,3	58,9	9,7	9,4
Molise	82,3	82,5	56,6	59,3	11,3	11,3
Campania	80,9	81,7	55,7	54,9	7,3	9,3
Puglia	82,6	83,1	57,7	55,4	8,7	9,5
Basilicata	82,4	83,0	54,8	55,2	9,6	10,3
Calabria	81,9	82,3	51,3	53,4	7,4	8,8
Sicilia	81,6	82,1	56,0	56,0	7,6	8,7
Sardegna	82,5	82,8	53,3	55,8	7,1	9,8
Italia	82,6	83,4	58,2	58,1	9,6	10,6

(*) Dati provvisori

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. D3 - Previsioni della popolazione nelle regioni italiane, 2025-2055 (*) (var. %, diff. ass. e val. %)

	Totale popolazione			% popolazione con 65 anni e oltre			Indice di vecchiaia
	var. % 2025-2035	var. % 2025-2055	diff. ass. 2025-2055	2025	2035	2055	
Piemonte	-1,8	-9,3	-397.396	26,9	31,3	34,1	239,8
Valle d'Aosta	-3,5	-12,7	-15.622	25,8	31,9	34,7	227,1
Lombardia	1,7	0,9	87.900	23,9	28,6	32,5	195,5
Trentino-Alto Adige	2,9	5,5	59.628	22,5	28,0	30,9	162,3
Veneto	-0,8	-5,3	-258.468	24,9	30,8	34,1	211,9
Friuli-Venezia Giulia	-1,6	-6,8	-81.749	27,5	32,1	34,2	252,3
Liguria	-1,2	-8,3	-124.987	29,2	33,1	34,2	283,2
Emilia-Romagna	2,2	1,2	55.447	24,9	29,1	32,7	210,8
Toscana	-1,2	-6,7	-246.989	26,7	31,1	34,2	241,9
Umbria	-3,1	-12,9	-110.268	27,3	32,5	37,8	246,6
Marche	-2,8	-12,4	-183.650	26,6	31,8	36,6	235,5
Lazio	-1,7	-8,4	-476.960	23,8	29,6	34,5	199,7
Abruzzo	-3,6	-15,3	-194.442	26,0	31,8	37,0	228,1
Molise	-6,1	-22,5	-64.749	27,1	32,5	36,8	259,0
Campania	-5,0	-19,5	-1.089.097	21,4	27,7	35,1	161,6
Puglia	-5,9	-21,2	-821.746	24,7	31,0	37,8	209,8
Basilicata	-7,4	-25,9	-137.012	25,9	32,7	39,1	239,4
Calabria	-5,9	-22,9	-419.937	24,4	30,3	36,9	196,2
Sicilia	-5,5	-21,0	-1.003.311	23,7	29,4	35,7	184,3
Sardegna	-7,6	-25,4	-396.286	27,4	34,9	41,9	281,4
Italia	-2,0	-9,9	-5.819.694	24,7	30,0	34,5	207,6
							288,4
							313,8

(*) Dati al 1° gennaio dell'anno; i dati del 2025 sono provvisori, i dati del 2035 e 2055 sono previsioni, scenario mediano

Fonse: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. D4 - Previsioni delle persone sole nelle regioni italiane, 2024-2044 (*) (var. %, diff. ass. e val. %)

	Persone sole 2024	% sulle famiglie			% persone sole con 65 anni e oltre sul totale persone sole		
		2024	2034	2044	2025	2035	2055
Piemonte	816.141	40,3	41,9	43,4	48,4	52,4	57,1
Valle d'Aosta	23.099	39,8	41,8	43,5	46,7	52,7	58,3
Lombardia	1.679.251	36,9	38,5	39,9	45,3	50,0	55,1
Trentino-Alto Adige	188.444	39,7	41,8	43,4	43,4	49,3	54,1
Veneto	736.625	34,4	36,6	38,2	46,2	52,1	57,6
Friuli-Venezia Giulia	219.696	38,9	40,9	42,1	47,8	52,4	56,7
Liguria	334.288	43,9	45,3	46,4	50,9	54,3	58,0
Emilia-Romagna	779.054	38,2	39,9	41,1	45,0	48,7	53,6
Toscana	620.506	36,9	38,2	39,4	47,9	51,6	55,7
Umbria	146.393	38,1	39,5	41,2	49,1	53,1	58,6
Marche	223.935	33,7	35,6	37,2	49,2	53,7	59,1
Lazio	1.099.097	41,4	43,1	44,9	44,2	50,2	55,8
Abruzzo	209.387	36,9	38,4	40,2	47,0	52,6	58,3
Molise	48.751	37,3	38,5	40,4	48,1	53,0	58,1
Campania	668.037	29,6	31,2	33,4	46,5	54,0	61,0
Puglia	548.449	32,9	34,8	36,9	49,7	56,4	62,9
Basilicata	89.481	37,5	39,1	41,2	46,4	53,1	59,3
Calabria	285.654	35,4	37,0	39,2	48,3	54,8	60,6
Sicilia	726.627	35,2	36,9	39,0	48,8	55,1	61,2
Sardegna	290.741	39,1	40,9	42,9	45,5	53,2	60,4
Italia	9.733.657	36,8	38,5	40,2	46,8	52,0	57,4

(*) Previsioni delle famiglie al 1° gennaio, scenario mediano

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. D5 - Lavoratori domestici per nazionalità nelle regioni italiane, 2021-2024 (v.a., val.% e var. %)

	Totale lavoratori domestici		Stranieri		Italiani			
	v.a. 2024	var. % 2021-2024	v.a. 2024	val.% 2021-2024	var. % 2021-2024	v.a. 2024	val.% 2024	var. % 2021-2024
Piemonte	62.013	-17,5	41.911	67,6	-18,2	20.102	32,4	-16,1
Valle d'Aosta	1.657	-15,2	1.109	66,9	-16,2	548	33,1	-13,0
Lombardia	158.378	-15,6	126.248	79,7	-16,3	32.130	20,3	-12,6
Trentino-Alto Adige	11.205	-19,0	8.234	73,5	-18,1	2.971	26,5	-21,5
Veneto	62.494	-19,2	44.992	72,0	-21,4	17.502	28,0	-13,0
Friuli-Venezia Giulia	19.444	-11,6	13.435	69,1	-11,7	6.009	30,9	-11,4
Liguria	28.687	-12,4	20.125	70,2	-12,4	8.562	29,8	-12,5
Emilia-Romagna	69.866	-19,1	55.729	79,8	-19,9	14.137	20,2	-16,3
Toscana	72.061	-13,1	51.380	71,3	-12,7	20.681	28,7	-14,0
Umbria	16.853	-14,1	12.068	71,6	-14,0	4.785	28,4	-14,5
Marche	21.619	-18,8	14.205	65,7	-19,6	7.414	34,3	-17,2
Lazio	115.413	-12,5	91.907	79,6	-13,1	23.506	20,4	-10,1
Abruzzo	12.591	-16,3	6.589	52,3	-18,7	6.002	47,7	-13,5
Molise	1.702	-26,5	670	39,4	-28,3	1.032	60,6	-25,3
Campania	43.712	-24,6	26.899	61,5	-29,4	16.813	38,5	-15,5
Puglia	27.355	-18,2	12.143	44,4	-28,6	15.212	55,6	-7,5
Basilicata	3.069	-24,8	1.465	47,7	-30,4	1.604	52,3	-18,9
Calabria	10.967	-25,9	6.139	56,0	-28,9	4.828	44,0	-21,7
Sicilia	31.861	-21,0	16.880	53,0	-20,6	14.981	47,0	-21,4
Sardegna	46.456	-5,3	8.208	17,7	-7,5	38.248	82,3	-4,8
Italia	817.403	-16,2	560.336	68,6	-17,6	257.067	31,4	-13,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Iips

Tab. D6 - Lavoratori domestici per tipologia nelle regioni italiane, 2021-2024 (v.a., val. % e var. %)

	Badanti				Colf e altro			
	v.a. 2024	% sul totale lavoratori domestici 2024	% con 55 anni e più 2024	var. % 2021-2024	v.a. 2024	% sul totale lavoratori domestici 2024	% con 55 anni e più 2024	var. % 2021-2024
Piemonte	31.169	50,3	48,5	-12,4	30.844	49,7	39,1	-22,1
Valle d'Aosta	1.127	68,0	57,1	-15,1	530	32,0	38,1	-15,2
Lombardia	70.393	44,4	51,7	-3,6	87.985	55,6	36,6	-23,2
Trentino-Alto Adige	8.169	72,9	60,7	-9,5	3.036	27,1	44,9	-36,9
Veneto	35.694	57,1	56,6	-10,2	26.800	42,9	41,8	-28,7
Friuli-Venezia Giulia	15.001	77,1	55,8	-6,6	4.443	22,9	44,6	-25,3
Liguria	16.462	57,4	50,5	-7,2	12.225	42,6	38,6	-18,6
Emilia-Romagna	44.159	63,2	59,3	-9,0	25.707	36,8	39,9	-32,1
Toscana	42.376	58,8	51,0	-6,4	29.685	41,2	40,6	-21,1
Umbria	9.211	54,7	49,9	-9,7	7.642	45,3	40,3	-19,0
Marche	13.736	63,5	51,4	-13,1	7.883	36,5	43,9	-27,1
Lazio	37.647	32,6	47,7	-7,4	77.766	67,4	37,5	-14,8
Abruzzo	7.094	56,3	49,9	-12,3	5.497	43,7	45,3	-21,0
Molise	898	52,8	53,2	-28,1	804	47,2	48,3	-24,6
Campania	16.772	38,4	44,1	-25,8	26.940	61,6	36,5	-23,9
Puglia	13.107	47,9	41,5	-15,2	14.248	52,1	37,7	-20,8
Basilicata	1.375	44,8	44,7	-29,5	1.694	55,2	43,2	-20,5
Calabria	5.111	46,6	40,3	-26,8	5.856	53,4	34,8	-25,1
Sicilia	10.862	34,1	37,9	-25,4	20.999	65,9	33,3	-18,5
Sardegna	32.798	70,6	38,3	-3,1	13.658	29,4	37,7	-10,2
Italia	413.161	50,3	49,5	-9,7	404.242	49,5	38,3	-21,9

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Family (Net) Work – Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico

CHI SIAMO

ASSINDATCOLF è l'Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico costituita su iniziativa della **Confedilizia** nel 1983 per rappresentare e tutelare la categoria delle famiglie che hanno alle loro dipendenze dei collaboratori domestici. È un'associazione riconosciuta, iscritta dal 2015 nel Registro delle Persone Giuridiche, istituito presso la Prefettura di Roma. Ad oggi è l'unica associazione datoriale ad avere avuto tale riconoscimento.

L'obiettivo che si pone è quello di portare all'attenzione dell'opinione pubblica e delle istituzioni le problematiche legate al rapporto di lavoro domestico, al fine di valorizzarlo e di fornire ai rappresentanti del comparto le giuste risposte. Ad Assindatcolf aderiscono i singoli datori di lavoro domestico tramite le sedi territoriali diffuse sull'intero territorio nazionale.

Assindatcolf, insieme a **Fidaldo** di cui fa parte, stipula gli accordi e i contratti collettivi di lavoro domestico e, tramite la stessa federazione, è componente degli **Enti Bilaterali** del comparto: **Fondocolf**, **Cas.Sa.Colf** ed **Ebincolf**. Dal 2015 fa parte anche di **Effe**, la Federazione Europea per l'occupazione familiare e l'assistenza domiciliare, di cui detiene la vicepresidenza.

IL CENSIS, Centro Studi Investimenti Sociali, è un istituto di ricerca socioeconomica fondato nel 1964, svolge una costante e articolata attività di ricerca, consulenza e assistenza tecnica che si è sviluppata nel corso degli anni attraverso la realizzazione di studi sul sociale, l'economia e l'evoluzione territoriale, e su programmi d'intervento e iniziative culturali nei settori vitali della realtà sociale: la formazione, il lavoro e la rappresentanza, il welfare e la sanità, il territorio e le reti, i soggetti economici, i media e la comunicazione, il governo pubblico, la sicurezza e la cittadinanza. L'annuale Rapporto sulla situazione sociale del Paese, redatto dal Censis sin dal 1967, viene considerato il più qualificato e completo strumento di interpretazione della realtà italiana.

IL CENTRO STUDI E RICERCHE IDOS nasce come cooperativa e casa editrice nel 2004 dall'originario gruppo dei ricercatori operanti presso la Caritas di Roma per la realizzazione del Dossier Statistico Immigrazione, il primo rapporto organico annuale, di carattere sociostatistico, sull'immigrazione in Italia (la prima edizione è del 1991). A questa pubblicazione principale, Idos ha affiancato, nel tempo, altri annuari sociostatistici (l'Osservatorio Romano sulle Migrazioni, il Rapporto Immigrazione e Imprenditoria, e – dal 2001 al 2013 – il Rapporto sugli Indici di integrazione degli immigrati in Italia, realizzato per conto del Cnel) e pubblicazioni tematiche.

LA FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO è un ente di diritto privato, nato su iniziativa del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro nel 2001 per promuovere la professione di consulente del lavoro attraverso attività di ricerca, formazione, aggiornamento e comunicazione. In particolare, la Fondazione Studi promuove studi e ricerche in materia di lavoro, con specifica attenzione alle tematiche di natura giuridica ed economica, alle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi e valutazione delle politiche pubbliche. Anche in considerazione del ruolo che i consulenti del lavoro rivestono nella regolamentazione e gestione del rapporto di lavoro domestico, da anni la Fondazione elabora studi e analisi finalizzate ad approfondirne gli elementi caratterizzanti e l'evoluzione dell'occupazione in ambito domestico.

EFFE, Federazione europea per l'occupazione familiare e l'assistenza domiciliare, creata nel 2013, è uno dei principali attori del settore dei servizi personali e domestici a livello dell'Unione europea. Rappresenta gli interessi dei datori di lavoro che operano nel campo del lavoro domestico e familiare e sostiene in particolare il riconoscimento del modello di lavoro "diretto", che mira a garantire i diritti sociali a tutte le parti interessate, tenendo conto degli approcci culturali specifici di ciascun Stato membro.

Finito di stampare nel mese di ottobre 2025
presso la tipografia Solari Grafiche S.r.l.
Via delle Case Rosse, 23
00131 - Roma (RM)

Il Rapporto 2025 del Family (Net) Work, raccoglie i testi dei paper redatti e presentati nel corso dell'anno dai partner del Network su commissione di **Assindatcof, Censis, EFFE, Centro Studi e Ricerche Idos e la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**. Ognuno di questi soggetti, per propria specifica competenza, ha saputo affrontare temi di particolare rilevanza per il settore del lavoro domestico e per le famiglie datrici di lavoro.

Il Censis ha guardato al preoccupante intreccio che in prospettiva può assumere per l'Italia fra l'invecchiamento della popolazione, l'aumento della quota di persone anziane e la solitudine che spesso si accompagna andando avanti nell'età.

EFFE ha riportato a livello europeo il tema del lavoro irregolare, diffuso in maniera particolare fra i lavoratori domestici, e ha illustrato alcuni strumenti il cui utilizzo dimostra la compatibilità, in termini di spesa, fra sostegno pubblico alle famiglie che necessitano di assistenza per i propri familiari anziani o non autosufficienti e i ritorni positivi, in termini di entrate fiscali e contributive, che questo sostegno consente.

IDOS ha, invece, stimato il fabbisogno di lavoro domestico per il prossimo triennio, una quantificazione che punta ad aiutare a orientare le scelte pubbliche (e politiche) in tema di flussi di lavoratori stranieri.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha analizzato l'evoluzione recente del settore nel paper "Il lavoro domestico: tendenze, valutazioni e prospettive" dando conto, con un'elaborazione originale dei dati Inps e con un'indagine diretta, dell'andamento dei rapporti di lavoro e della percezione che i lavoratori domestici hanno del proprio impiego.

Assindatcof ha fatto il punto sul quadro normativo che interessa il settore del lavoro domestico in Italia e ha messo a disposizione le informazioni del database Family (Net) Work, che raccoglie oltre duecentomila contratti stipulati dalle famiglie associate, grazie ad una collaborazione con Gestisci la tua Colf, Webcof e Acli in Famiglia.

Nell'insieme, il Rapporto ricostruisce sotto diversi punti di vista l'evoluzione del settore del lavoro domestico, mettendo in luce i nuovi fenomeni sociali ed economici che interessano il settore, ponendosi come strumento di supporto alle famiglie che si rivolgono ai lavoratori domestici per le loro esigenze di assistenza e di supporto.