



**DOSSERVATORIO
DOMINA**
SUL LAVORO DOMESTICO

5° RAPPORTO
ANNUALE
SUL LAVORO
DOMESTICO

EDIZIONE 2023

Analisi, statistiche, trend nazionali e locali

The logo features a stylized blue circle with a central dot, resembling an eye or a lens, positioned to the left of the text.

D **SSERVATORIO**
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Con il patrocinio di



AMBASCIATA

DELLA REPUBBLICA DI MOLDOVA



**CONSULADO
GENERAL
EN MILÁN**



REGIONE BASILICATA



**REGIONE
LAZIO**



REGIONE LIGURIA



REGIONE PUGLIA



**REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA**

**REGIONE
TOSCANA**



Regione Umbria



**Règion Autonome
Vallée d'Aoste
Regione Autonoma
Valle d'Aosta**



**PATROCINIO
REGIONE DEL VENETO**



CITTÀ DI BARI



**Comune
di Bologna**





Associazione Donne Romene in Italia - A.D.R.I.

Media partner:



Con il patrocinio di:

- Organizzazione Internazionale del Lavoro - Ufficio per l'Italia e San Marino (OIL-UN);
- Ufficio Nazionale per i Problemi Sociali e il Lavoro della Conferenza Episcopale Italiana (CEI);
- Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome;
- UILTuCS;
- Ambasciata della Repubblica delle Filippine;
- Ambasciata della Repubblica di Moldova;
- Consolato dell'Ecuador;
- Consolato Generale di El Salvador;
- Consolato Generale del Perù;
- Regione Abruzzo;
- Regione Basilicata;
- Regione Calabria;
- Regione Emilia-Romagna;
- Regione Lazio;
- Regione Liguria;
- Regione Molise;
- Regione Piemonte;
- Regione Puglia;
- Regione Autonoma della Sardegna;
- Regione Toscana;
- Regione Umbria;
- Regione Autonoma della Valle d'Aosta;
- Regione del Veneto;
- Provincia Autonoma di Trento;
- Roma Capitale – Assessorato alla Scuola, Formazione e Lavoro;
- Comune di Aosta;
- Comune di Bari;
- Comune di Bologna;
- Comune di Cagliari;
- Comune di Campobasso;
- Comune dell'Aquila;
- Comune di Napoli;
- Comune di Palermo;
- Comune di Perugia;
- Comune di Reggio Calabria;
- Comune di Torino;
- Comune di Trieste;
- Università degli Studi di Napoli Parthenope;
- EFSI – European Federation for Services to Individuals;
- Caritas Italiana;
- Fondazione Migrantes;

- Comunità di Sant'Egidio;
- Forum delle Associazioni Familiari;
- Obiettivo Famiglia – Federcasalinghe;
- Cittadinanzattiva;
- Anmil Onlus – Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro;
- Agenzia Vita Indipendente Onlus;
- Associazione Nazionale Famiglie Numerose;
- FISH – Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap;
- FederCentri Aps;
- Associazione Donne Romene in Italia – A.D.R.I.;
- Fondazione Padre Erminio Crippa;

Media Partner:

- Agenzia stampa SIR; AVVENIRE; Redattore Sociale; Retesole TV; TG Lavoro Domestico.

Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico

5° RAPPORTO
ANNUALE
SUL LAVORO
DOMESTICO

Analisi, statistiche, trend nazionali e locali

2023

Responsabile scientifico: Massimo De Luca

Gruppo di lavoro: Massimo De Luca, Chiara Tronchin, Enrico Di Pasquale

Il rapporto è stato chiuso con le informazioni disponibili al 30 Settembre 2023.

L'associazione DOMINA desidera ringraziare tutti gli autori e gli enti citati nelle fonti che hanno contribuito alla realizzazione dello studio mettendo a disposizione le informazioni statistiche in loro possesso, nonché le Istituzioni nazionali e internazionali, ambasciate e consolati, gli enti e le associazioni nazionali e internazionali che hanno offerto il loro patrocinio gratuito alla pubblicazione.

È importante notare che le opinioni fornite dagli autori intervenuti nella stesura del Rapporto annuale sono espressioni personali e non riflettono una posizione ufficiale dell'Associazione DOMINA. La collaborazione volontaria e gratuita degli autori contribuisce ad arricchire l'analisi dei dati del Rapporto annuale.

I contenuti di questo dossier e dell'intera ricerca sono rilasciati sotto Licenza Creative Commons
Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia - www.creativecommons.org



La versione integrale del Rapporto annuale in pdf e le infografiche sono scaricabili dal sito:
www.osservatoriolavorodomestico.it

Chiunque utilizzi dati, grafici e altre informazioni indicate nel Rapporto dovrà citare come fonte: Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico - Rapporto 2023

INDICE

Introduzione	<i>di Lorenzo Gasparrini, DOMINA</i>	Pag. 17
Presentazione	<i>di Massimo De Luca, DOMINA</i>	Pag. 19
Prefazione	<i>di Pier Davide Guenzi – Pontificio Istituto Teologico Giovanni Paolo II per le Scienze del matrimonio e della famiglia, CEI</i>	Pag. 21

CAPITOLO 1. LE RIFORME DEL LAVORO DOMESTICO

Pag. 25

INFOGRAFICA: PROPOSTE, OBIETTIVI, IMPATTO

Pag. 26

1.1 La strategia europea per l'assistenza		Pag. 27
1.2 Commento <i>a cura di Aurélie Decker, direttrice EFSI</i>		Pag. 33
1.3 La riforma italiana della non autosufficienza e i potenziali impatti		Pag. 39
1.4 Il Piano d'azione per la lotta al lavoro domestico informale		Pag. 47
1.5 il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale sul lavoro domestico		Pag. 58

CAPITOLO 2. LA DIMENSIONE DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

Pag. 67

INFOGRAFICA: LE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

Pag. 68

INFOGRAFICA: I LAVORATORI DOMESTICI IN ITALIA

Pag. 69

INFOGRAFICA: I LAVORATORI DOMESTICI DI NAZIONALITA' ITALIANA

Pag. 70

2.1 Le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro domestico		Pag. 71
2.2 La gestione del Contratto Nazionale da parte delle famiglie		Pag. 80
2.3 I lavoratori domestici (regolari) in Italia		Pag. 94
2.4 Focus sui lavoratori domestici di nazionalità italiana		Pag. 109
2.5 Stima del lavoro irregolare nel settore domestico		Pag. 118

2.6 Assunzioni, cessazioni e libretto famiglia	Pag. 124
2.7 Prime indicazioni per il 2023 (dati 1° semestre)	Pag. 131

CAPITOLO 3. L'IMPATTO DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

Pag. 145

INFOGRAFICA: L'IMPATTO ECONOMICO E FISCALE DEL LAVORO DOMESTICO

Pag. 146

3.1 Introduzione <i>a cura di Maria Teresa Monteduro, MEF</i>	Pag. 147
3.2 La spesa delle famiglie	Pag. 154
3.3 L'impatto sui conti pubblici	Pag. 160
3.4 Le rimesse inviate in patria	Pag. 171
3.5 I redditi dei lavoratori domestici in Italia	Pag. 184
3.6 Chi può permettersi il lavoratore domestico	Pag. 188

CAPITOLO 4. SCHEDE REGIONALI

Pag. 195

INFOGRAFICA: IL LAVORO DOMESTICO NELLE REGIONI ITALIANE

Pag. 196

4.1 Introduzione <i>a cura di Ada Lai, Regione Autonoma della Sardegna</i>	Pag. 197
4.2 Riepilogo nazionale	Pag. 200
4.3 Regioni del Nord Ovest	Pag. 205
4.4 Regioni del Nord Est	Pag. 229
4.5 Regioni del Centro	Pag. 254
4.6 Regioni del Sud e isole	Pag. 273
4.7 Focus Repubblica di San Marino	Pag. 311

RUBRICHE	Pag. 319
▪ L'autore racconta <i>di Monica Montella, ricercatrice ISTAT</i>	Pag. 321
▪ L'autore racconta <i>di Emilio Reyneri, Università di Milano-Bicocca</i>	Pag. 330
▪ Premio tesi di laurea	Pag. 335
▪ Campagne sociali DOMINA	Pag. 342
BIBLIOGRAFIA	Pag. 344
GLI AUTORI	Pag. 351

Nota metodologica

Nell'ambito del lavoro domestico, come da modifiche apportate con il rinnovo del CCNL di categoria dell'8 settembre 2020, i lavoratori domestici vengono tutti definiti "assistenti familiari" (art. 1, comma 1), indipendentemente dalle mansioni svolte. In questo Rapporto, per facilità di comprensione e in linea con le banche dati INPS, si usano i termini di uso comune: - "badante" (come sinonimo di "assistente alla persona") e "colf" (come sinonimo di "collaboratore familiare"). Per entrambe le tipologie viene utilizzata prevalentemente la declinazione femminile ("la badante", "la colf"), come ampiamente diffuso nell'uso comune, nonostante in entrambi i casi vi sia una crescente componente maschile.

I dati INPS relativi agli anni precedenti al 2020 possono risultare diversi rispetto a quelli riportati in pubblicazioni pregresse in quanto l'INPS, contestualmente alla pubblicazione dei dati annuali, aggiorna quelli degli anni precedenti.

Di seguito le principali fonti statistiche utilizzate per la stesura del Rapporto annuale 2023:

- DOMINA, Banca dati sul lavoro domestico, 2022;
- DOMINA, Dossier 1-17 (2018-2022);
- DOMINA, Domestic work observatory, 2022;
- DOMINA, Domestic work observatory, 2023;
- EUROSTAT, Popolazione al 1° Gennaio per classe d'età e genere, 2022;
- EUROSTAT, Popolazione al 1° Gennaio per età, genere e tipo di proiezione, 2022;
- EUROSTAT, Spesa sociale per funzioni e raggruppamenti – milioni Euro, 2022;
- INAIL, Banca dati statistica;
- INPS, Osservatorio sul Lavoro Domestico, Dati annuali 2022;
- INPS, fornitura personalizzata dati DOMINA 2023;
- ISTAT, Popolazione residente e bilancio demografico al 31 dicembre 2021;
- ISTAT, Principali aggregati annuali di Contabilità Nazionale: Produzione e valore aggiunto per branca di attività, 2022;

- Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) – Nazioni Unite;
- Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico, Rapporti annuali (2019-2022);
- Ragioneria Generale dello Stato, Le tendenze di medio-lungo periodo del Sistema pensionistico e socio-sanitario (Rapporto 2023);

Per ulteriori note bibliografiche fare riferimento alla Bibliografia.

Introduzione

di Lorenzo Gasparrini – Segretario Generale di DOMINA – Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

Con l'aumentare dell'età aumenta anche l'esigenza di assistenza alla persona: il nostro Paese è tra i "più vecchi" del mondo e questo comporta un'elevata presenza di persone non autosufficienti.

In tema di Long-Term Care l'Italia purtroppo è in grande ritardo rispetto ai vicini paesi europei. Tutt'oggi, il carico della cura degli anziani non autosufficienti grava ancora sostanzialmente sulle famiglie. Esistono ben cinque fondi legati alla non autosufficienza, incrementati negli anni ed in particolare nel corso dell'emergenza COVID, ma gli importi erogati rischiano di essere frammentati e soprattutto rischiano di non essere equi. Molte delle risorse, infatti, sono gestite territorialmente e non sempre vengono offerte a tutti i cittadini le stesse possibilità.

Per evitare disparità di trattamento e concentrare le forze, DOMINA, insieme alle Parti Sociali, soprattutto in questa fase di rinnovo contrattuale per il settore del lavoro domestico, si sta impegnando nel sostenere una soluzione unitaria in grado di far fronte a questa crescente esigenza che investe il nostro Paese. Si tratta dell'assegno unico e universale per la non autosufficienza: un sostegno economico alle famiglie attribuito per ogni persona non autosufficiente e senza limiti di età.

Promosso tra i punti chiave della piattaforma programmatica delle Parti Sociali, il sussidio, a favore della persona non autosufficiente, varia in base alla condizione economica del nucleo familiare sulla base del modello ISEE, valido al momento della domanda, ed è elargito in termini di contributo. L'Assegno è definito unico, poiché è finalizzato alla semplificazione e al contestuale potenziamento degli interventi diretti a sostenere il welfare per la non autosufficienza, e universale in quanto viene garantito in misura minima per tutte le persone non autosufficienti, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di 40mila Euro. Inoltre l'assegno è pensato per essere attivato solo a fronte dell'assunzione di un lavoratore domestico o della dichiarazione di presenza di un caregiver, favorendo in questo modo il lavoro regolare.

Esistono pochi dati, frammentari come i fondi stanziati, che rilevano l'impatto della non autosufficienza nel futuro e la centralità di sostenere i costi delle famiglie in questo ambito. Proprio per questo il rapporto annuale, anche in vista di una eventuale riforma del settore, oltre a delineare il lavoro domestico e il suo impatto economico-fiscale, approfondisce il tema, fotografando la situazione attuale e fornendo le basi per dar vita a strumenti concreti e di lungo termine per far fronte al fenomeno della non autosufficienza a tutto tondo.

Presentazione

di Massimo De Luca, Avvocato – Direttore dell'Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico

Il 2022 può essere considerato un anno di transizione per il lavoro domestico. A livello quantitativo, l'INPS registra un decremento del 7,9% rispetto al 2021 (quasi 80 mila lavoratori domestici in meno), considerato fisiologico a seguito degli incrementi registrati nel biennio 2020-2021 dovuti a una "spontanea regolarizzazione di rapporti di lavoro per consentire ai lavoratori domestici di recarsi al lavoro durante il periodo di lockdown" e "all'entrata in vigore della norma che ha regolamentato l'emersione di rapporti di lavoro irregolari (D.L. n.34 del 19/05/2020 - decreto "Rilancio")".

Tuttavia, molte delle criticità emerse durante la pandemia, concernenti il sistema di cura in generale e l'assistenza domiciliare in particolare, non sono state ancora risolte.

A livello nazionale ed europeo, dunque, vi è grande attesa per le annunciate riforme del settore. In Italia, la riforma della non autosufficienza, prevista dal PNRR, ha visto l'approvazione della Legge Delega nel mese di marzo 2023 e attende l'emanazione dei Decreti attuativi entro gennaio 2024.

Anche a livello europeo vi è grande interesse attorno alla European Care Strategy, un programma che mira a riformare i sistemi di assistenza negli Stati Membri, ancorché circoscritto all'assistenza a lungo termine (Long Term Care).

Il Rapporto 2023 dell'Osservatorio DOMINA parte dunque dall'analisi delle proposte di riforma, evidenziandone gli obiettivi e le possibili linee operative.

Come già accennato, secondo gli ultimi dati INPS disponibili (2022), i lavoratori domestici sono poco meno di 900 mila, in calo rispetto all'anno precedente. Si tratta di un settore caratterizzato da una forte presenza straniera (69,5% del totale), soprattutto dell'Est Europa, e da una prevalenza femminile (86,4%), anche se negli ultimi anni si è registrato un aumento sia degli uomini che della componente italiana. Ancora alto il tasso di irregolarità del settore (51,8%, contro una media nazionale dell'11,3%), da cui si può stimare in circa 4 milioni di soggetti il numero complessivo di persone coinvolte, tra lavoratori e datori di lavoro.

Come nel triennio precedente, anche nel 2023 il Rapporto contiene l'analisi della banca dati fornita in esclusiva dall'INPS a DOMINA. In questo modo è stato possibile analizzare in modo puntuale i dati sui datori di lavoro, che nel 2022 superano quota 1 milione (108 ogni 100 lavoratori). Numeri che peraltro sono destinati a crescere, visto l'inverno demografico ormai inarrestabile che determina un aumento costante della popolazione anziana.

Come di consueto, inoltre, il Rapporto sottolinea il ruolo fondamentale delle famiglie come attori di welfare, dato che il loro impegno come datori di lavoro si traduce in un risparmio per le casse pubbliche. Le famiglie, infatti, spendono oggi 7,7 miliardi di euro per i lavoratori domestici regolari, a cui si aggiungono 6,6 miliardi per la componente irregolare. Si tratta quindi di una spesa complessiva di oltre 14 miliardi, che porta allo Stato un risparmio di circa 9 miliardi (0,5% del PIL), ovvero l'importo di cui lo Stato dovrebbe farsi carico se gli anziani accuditi in casa venissero ricoverati in struttura.

Ampio spazio viene dato, infine, alle schede regionali, le quali forniscono una panoramica specifica per le diverse realtà italiane. Il lavoro domestico contribuisce complessivamente a produrre un punto di PIL (17,1 miliardi), anche se la presenza (così come la ricchezza prodotta) non è uniforme sul territorio. Anche quest'anno viene proposta – e ampliata – una panoramica dei principali strumenti di sostegno alle famiglie (norme locali, progetti pilota, forme di indennità). Nel nostro Paese, infatti, le specificità locali rappresentano una grande ricchezza ma richiedono allo stesso tempo una conoscenza profonda e costantemente aggiornata. Questa mappatura rappresenta quindi uno strumento utile sia per le famiglie, in cerca di strumenti di sostegno, ma anche per le stesse amministrazioni locali, in grado di confrontare le politiche a sostegno della famiglia e trarre insegnamenti preziosi dalle diverse esperienze.

Il Rapporto annuale intende dunque essere uno strumento utile per diversi tipi di fruitori. Da un lato, offre alle famiglie datori di lavoro spunti interessanti per conoscere meglio il mondo del lavoro domestico, con numeri e dati accurati.

Allo stesso tempo, però, rappresenta per i decisori politici – a vari livelli – una base di partenza per elaborare e valutare le politiche a sostegno delle famiglie. In questo senso, la piattaforma programmatica delle parti sociali rappresenta il cuore delle istanze del settore al decisore politico (in questo caso nazionale). DOMINA ha cercato, inoltre, di quantificare e aggiornare quelle proposte in termini di impatto economico e fiscale, stimando quale sarebbe l'onere per lo Stato e quali i benefici per la collettività.

Prefazione

di Pier Davide Guenzi – Pontificio Istituto Teologico Giovanni Paolo II per le Scienze del matrimonio e della famiglia

Uno dei passaggi più intensi di papa Francesco sul lavoro è contenuto nel capitolo sull'“inclusione sociale” all'interno dell'esortazione apostolica *Evangelii gaudium* scritta dieci anni orsono, all'inizio del suo ministero nel 2013. Tra gli aspetti imprescindibili per lo sviluppo e la dignità delle persone, un indicatore posto in evidenza risulta la possibilità di accedere a un lavoro «libero, creativo, partecipativo e solidale» (n. 192). La scelta degli aggettivi potrebbe correre il rischio di risolversi in un campionario ideale, così astratto dalla effettiva condizione dei lavoratori e lavoratrici, da risultare poco più che una raccomandazione a coltivare buoni sentimenti, ma senza alcuna forza di incidere sulle pratiche reali e sulla situazione dell'attuale “mercato del lavoro”. Eppure queste quattro caratteristiche ricordano come il lavoro non può essere una semplice necessità e nemmeno solo una impresa cooperativa tra gli esseri umani condotta nella lineare correttezza contrattuale. Piuttosto, è ancora Francesco a ricordarlo nella enciclica *Laudato si'* (2015), «qualsiasi forma di lavoro presuppone un'idea sulla relazione che l'essere umano può o deve stabilire con l'altro da sé» (n. 125).

I testi papali evocati sembrano, a un primo sguardo, lontani dalla materia e dalle questioni proposte nel 5° Rapporto annuale sul lavoro domestico presentato dall'Osservatorio DOMINA, ma ritengo ci consentano di radicare in un più profondo solco umano quanto emerge dai dati e dalle valutazioni qui offerte. In particolare è da considerare la connessione che la chiave della relazione pone tra l'esigenza di un impiego in cui ciascun lavoratore/lavoratrice possa esprimere e sviluppare potenzialità e doti personali (libertà e creatività) e un contesto occupazionale, pur retto da precise regole istituzionali improntate da una logica di equità, attento a favorire un clima di valorizzazione sinergica del contributo di ciascuno/a (partecipazione e solidarietà).

Ciò risulta particolarmente evidente nella particolare tipologia di “lavoro domestico”, oggetto del presente Rapporto, che mette lucidamente in vista, a beneficio anche dei decisori politici e non solo dei datori di lavoro, elementi positivi o problematici in grado di produrre una valutazione retrospettiva, per cogliere persistenti ed emergenti criticità, e proattiva, per tracciare realistiche ipotesi di evoluzione. Tale finalità risulta chiaramente espressa nel testo: «il Rapporto annuale

intende [...] essere uno strumento utile per diversi tipi di fruitori. Da un lato, offre alle famiglie datori di lavoro spunti interessanti per conoscere meglio il mondo del lavoro domestico, con numeri e dati accurati. Allo stesso tempo, però, rappresenta per i decisori politici – a vari livelli – una base di partenza per elaborare e valutare le politiche a sostegno delle famiglie». Queste ultime non si riducono solamente a questioni di impatto economico e fiscale, ma si aprono a una considerazione di più ampio respiro, secondo una logica di bene comune, in linea con precise azioni inerenti le condizioni di lavoro, la formazione di competenze specifiche per gli occupati nel settore, il dialogo sociale e la regolamentazione e valorizzazione della migrazione legale.

In chiave retrospettiva resta la preoccupazione per l'ampio tasso di irregolarità connesso al lavoro domestico, a fronte di una crescita di domanda e di possibilità occupazionali da collegare al progressivo invecchiamento della popolazione. Non basta, tuttavia, il semplice richiamo a una possibilità di allargamento dell'offerta, quando essa non risulti garantita da precise forme di tutela, a partire da quelle minimali regolamentate dalle leggi statali. Il lavoro, anche quello "domestico", per ricollegarci ai testi di papa Francesco, è certamente un ambito promettente per l'uomo, ma continua a mantenere, soprattutto nella situazione dell'irregolarità, il profilo negativo di luogo in cui possono perpetrarsi forme di asservimento delle persone. Tali forme possono certamente ritrovarsi in quelle logiche che, dovendo governare la scarsità e mantenendosi in una logica economicista, costringono uomini e donne ad accettare forme occupazionali non tutelate, altamente precarie e mal retribuite.

Sempre in chiave retrospettiva, di indubbia utilità risulta la quantificazione offerta nel Rapporto in merito al ruolo fondamentale delle famiglie come attori di welfare, consentendo allo Stato un significativo risparmio, che dovrebbe, tuttavia, tradursi anche in progetti più coraggiosi e innovativi di caring centrati sulle persone, soprattutto in stato di bisogno e di fragilità. L'area del lavoro domestico è soprattutto connessa ai servizi di assistenza e di cura alle persone e, dunque, pone in relazione un bisogno emergente (quella delle famiglie) e una necessità occupazionale in grado di offrire non semplicemente sensibilità per questo tipo di impiego, ma anche competenze differenziate che devono essere riconosciute. Tuttavia la questione del welfare connesso al lavoro di cura consente una riflessione più ampia della sola quantificazione economica.

Riflettere sulla cura comporta di mettere in questione la qualità del legame sociale e l'impegno necessario per ricomporre la faglia sempre aperta tra "potere politico", "corpo sociale" e funzione delle istituzioni, chiamate a interfacciare la progettualità politica e le reali esigenze e aspirazioni

delle persone. Più radicalmente è opportuno chiedersi se la "politica delle istituzioni" non debba raccordarsi in modo più esplicito (e visibile) con la "politica del quotidiano", cioè con tutte quelle azioni che si compiono nell'esperienza ordinaria della vita e che hanno in sé (prima che negli effetti o nelle rivendicazioni dei diritti) una dimensione e un rilievo che va oltre la dimensione del privato, ma acquistano un rilievo pubblico o, appunto, politico. Mettersi nella prospettiva della cura, anche attraverso il semplice accesso alla questione occupazionale e all'incidenza sulle famiglie, può rappresentare un punto privilegiato per riflettere su questi interrogativi, sospendendone l'immediata funzionalità al dibattito tecno-politico, ma conferendo a quest'ultimo un ancoraggio di profondità. A riguardo, occorre superare la barriera tra dimensione privata, in cui l'ambito della cura svolge il suo compito di tutela della fragilità, e ambito pubblico in cui la giustizia e le sue regole di equità sono deputate all'organizzazione della vita sociale, e così dotare la cura di una specifica e caratterizzante valenza politica. Ciò a beneficio non solo dell'ethos civile, ma della stessa riflessione sulla giustizia, integrando la formalità della sua definizione e la tecnicità della sua applicazione con una maggiore attenzione alla dimensione della contestualità.

Qui si inserisce un elemento proattivo rintracciabile nella ampia tessitura degli interventi proposti nel Rapporto, che, facendo eco alle indicazioni emergenti in seno alla Commissione europea, collega il lavoro domestico a un approccio strategico di più ampio respiro, integrato e centrato sulla persona: «con maggiori integrazioni tra assistenza a lungo termine e assistenza sanitaria, o tra assistenza informale, assistenza domiciliare, assistenza comunitaria e residenziale. La centralità della persona comporta l'offerta di una scelta di servizi in linea con i bisogni delle persone e una progressiva transizione dall'assistenza istituzionale all'assistenza domiciliare e ai servizi di comunità». Sembra di cogliere in questi auspici l'invito a fare di un'urgenza l'occasione per far crescere una sensibilità diffusa in grado di avviare pratiche innovative, che attraversano trasversalmente l'ambito della cura, le istituzioni politiche, la società civile e lo stesso ambito del lavoro domestico.

A riguardo merita attenta considerazione la recente Legge delega sul sostegno degli anziani (23 marzo 2023, n° 33), presentata nel Rapporto, dedicata ad adeguare la cura per la popolazione più in là con gli anni, prevedendo politiche in favore delle persone anziane, specialmente quelle non autosufficienti, attraverso una nuova organizzazione assistenziale del personale sanitario e tutele rinforzate per i caregiver. La nuova legge, inoltre, stabilisce il riconoscimento del diritto delle persone anziane alla continuità di vita e di cure presso il proprio domicilio e il principio di semplificazione e integrazione delle procedure di valutazione della persona anziana non

autosufficiente. Accanto alle strutture residenziali sanitarie assistite si prevede l'incremento di forme abitative differenziate comportanti anche modalità di coabitazione tra le persone anziane o di tipo inter-generazionale, di case-famiglia e condomini solidali, aperti ai familiari, ai volontari e ai prestatori di servizi sanitari, sociali e sociosanitari integrativi. L'opportuna valutazione degli elementi di positività emergenti dal disposto legislativo, tuttavia, in chiave proattiva, esige di proseguire, accanto al cammino delle normative, nella costruzione di buone pratiche e una corrispettiva valutazione delle possibili e prossime ricadute nella sfera del mercato del lavoro domestico.

Un'ultima sottolineatura risulta lo spazio dato al testo alla dimensione "narrativa" che risulta parte integrante di un processo conoscitivo della realtà, non affidabile unicamente alle cifre e alle proiezioni. Di nuovo ritorna l'appello emergente ai testi di papa Francesco richiamati. Dietro l'apparente aridità delle cifre si muovono vissuti personali e storie di famiglie che vivono una transizione difficile, a livello esistenziale, per far fronte in modo dignitoso all'assistenza di membri in condizioni di disabilità, cronicità o fragilità, non senza una corrispettiva incertezza nei confronti del futuro. E storie di uomini e donne che, soprattutto se stranieri migranti, sono alla ricerca di un'occupazione dignitosa in grado di essere riconosciuta e valorizzata, ma che, alle spalle possono avere, a loro volta, importanti situazioni di rischio legate ai propri affetti e legami. Mettersi in ascolto di questo intreccio narrativo, oltre la rigidità della pur importante dinamica della domanda e dell'offerta, consente di declinare quella dimensione di "partecipazione" e di "solidarietà" che non può mai mancare, anche nell'ambito del lavoro domestico.

CAPITOLO 1

LE RIFORME DEL

LAVORO DOMESTICO

5° RAPPORTO ANNUALE SUL LAVORO DOMESTICO

Edizione 2023

**D OSSERVATORIO
O MINA**
SUL LAVORO DOMESTICO
CON LA COLLABORAZIONE SCIENTIFICA DI
FONDAZIONE LEONE MORESSA

Le riforme del lavoro domestico: Proposte, Obiettivi, Impatto



European Care Strategy

Comunicazione 440/22

Migliorare i sistemi di assistenza a lungo termine in Europa, dopo le difficoltà emerse durante la pandemia.

Raccomandazione 14785/22

Prima infanzia ed educazione

Raccomandazione 13948/22

Servizi assistenziali di lungo periodo (Long Term Care)

Sfide demografiche

Popolazione over 65 in Ue 27



Aree di intervento

Dialogo sociale, condizioni di lavoro, competenze, migrazione legale

Criticità (parere EFSI)

Esclusione dei lavoratori domestici non Long Term (difficile distinzione); Non considerato il lavoro informale



Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso

PNRR Missione 5/1 Adozione di un Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (triennio 2023-2025),

Febbraio 2022 Tavolo tecnico

Dicembre 2022 Piano d'azione

Giugno 2023 Avvio lavori

5 Azioni per il lavoro domestico

- Creazione di un portale dedicato nel sito INPS
- Utilizzo più mirato dell'indennità di accompagnamento
- Bonus legato all'ISEE a copertura delle spese documentate (piena deducibilità)
- Revisione e semplificazione del Libretto Famiglia
- Ripristino Voucher (solo per privati e famiglie)



Riforma della Non Autosufficienza

PNRR Missione 6/2 Innovazione, ricerca edigitalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale

Ottobre 2022 Primo DDL delega

Marzo 2023 Legge Delega 33/2023

I trim. 2024 Decreti attuativi

Principali novità

- Nuova governance: Sistema nazionale per la pop. anziana non autosufficiente;
- Prestazione universale per anziani non autosufficienti, in sostituzione dell'indennità di accompagnamento;
- Riordino delle agevolazioni;
- Formazione e valutazione degli operatori

1.1 La strategia europea per l'assistenza

Come illustrato in modo approfondito nel Dossier europeo DOMINA 2023¹ sul lavoro domestico in Europa, la "Strategia europea per l'assistenza", presentata dalla Commissione europea nel settembre 2022, rappresenta la sfida per gli Stati Membri per *"garantire servizi di assistenza di qualità, convenienti e accessibili in tutta l'Unione europea e migliorare la situazione sia degli assistiti che delle persone che se ne prendono cura, a livello professionale o informale"*².

La Strategia è un programma ambizioso che parte dalla constatazione delle difficoltà degli Stati Membri nel far fronte alle sfide demografiche, sociali ed economiche in corso.

Secondo le previsioni Eurostat³, il decennio 2020-2030 sarà l'ultimo con un saldo positivo (+0,4%); già dal decennio 2030-2040 la popolazione europea è destinata a diminuire (-0,5%), registrando le diminuzioni più elevate tra il 2060 e il 2070, con un ritmo del -2% ogni decennio. Il risultato di questo processo vedrà la popolazione Ue27 arrivare a 416 milioni nel 2100, con una perdita di oltre 30 milioni di abitanti rispetto al 2020.

Oltre al calo complessivo, la riduzione della natalità e l'innalzamento dell'aspettativa di vita porteranno ad un cambiamento nella composizione della popolazione: la percentuale di bambini (0-14 anni) è in calo progressivo (dal 15,1% del 2020 al 13,9% del 2100), mentre aumenta progressivamente la quota di anziani (almeno 65 anni), che passerà dal 20,6% del 2020 al 31,3% del 2100.

Di conseguenza, anche il rapporto tra persone in età pensionabile (65+) e persone in età lavorativa (15-64) è destinato a cambiare. Se nel 2020 vi sono 3,1 persone in età lavorativa per ogni anziano, nel 2100 questo rapporto sarà di appena 1,8 a 1.

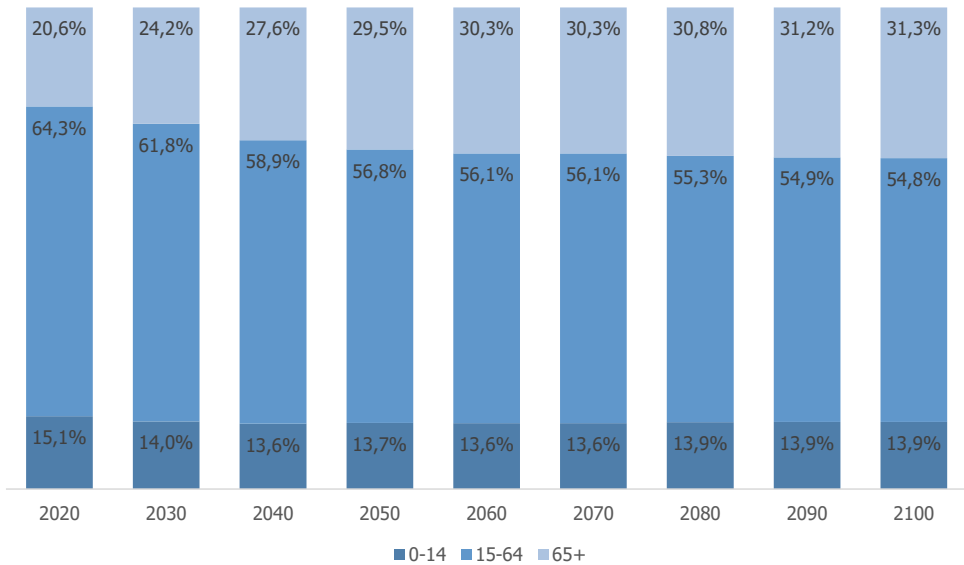
¹ <https://www.domesticworkobservatory.com/>

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169

³ Proiezioni a partire dal 2019, scenario medio

Le previsioni demografiche delineano, quindi, un'Europa con sempre più anziani e, di conseguenza, un sempre maggiore bisogno di cure a lungo termine. La pandemia, inoltre, ha ulteriormente intensificato le problematiche della popolazione anziana, mettendo in evidenza le criticità dei sistemi sanitari e delle strutture residenziali.

Fig 1.1. Composizione della popolazione in Ue27 per classe d'età (2020-2100)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Questi scenari rappresentano dunque il quadro in cui la Strategia europea andrà ad operare per raggiungere i risultati prefissati. La Strategia è contenuta nella Comunicazione 440/2022 della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni.

La strategia riguarda principalmente due aspetti: la cura dell'infanzia e quella degli anziani non autosufficienti. Per quanto riguarda il secondo aspetto, la strategia della Commissione mira a stimolare gli Stati Membri ad investire nell'assistenza, al fine di migliorare l'offerta per le famiglie e i cittadini e gli standard di qualità del settore, con ricadute positive anche sulla creazione di posti di lavoro, sull'occupazione femminile e sulla tutela dei lavoratori e delle lavoratrici.

All'interno dell'obiettivo generale legato all'assistenza a lungo termine (Long Term Care), la Commissione propone i seguenti obiettivi specifici:

- Garantire che l'assistenza a lungo termine sia tempestiva, completa e conveniente, consentendo un tenore di vita dignitoso per le persone con esigenze di assistenza a lungo termine;
- Aumentare l'offerta e il mix di servizi professionali di assistenza a lungo termine (assistenza domiciliare, assistenza in comunità e assistenza residenziale), colmare i divari territoriali nell'accesso all'assistenza a lungo termine, implementare soluzioni digitali accessibili nella fornitura di servizi di assistenza e garantire che i servizi e le strutture di assistenza a lungo termine siano accessibili alle persone con disabilità;
- Garantire criteri e standard di alta qualità per i fornitori di assistenza a lungo termine;
- Sostenere gli assistenti informali, che sono spesso donne e parenti di persone assistite, attraverso la formazione, la consulenza, il sostegno psicologico e finanziario;
- Mobilitare finanziamenti adeguati e sostenibili per l'assistenza a lungo termine, anche utilizzando i fondi dell'UE.

In particolare, per migliorare le condizioni di lavoro e attrarre più persone nel settore dell'assistenza, la Commissione raccomanda agli Stati membri di:

- Promuovere la contrattazione collettiva e il dialogo sociale al fine di migliorare i salari e le condizioni di lavoro;
- Garantire i più elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro;
- Progettare l'istruzione e la formazione continua per gli operatori sanitari;
- Affrontare gli stereotipi di genere sull'assistenza e lanciare campagne di comunicazione;
- Ratificare e attuare la Convenzione ILO 189 sui lavoratori domestici.

Nello specifico, le azioni promosse dalla Commissione a livello europeo sono riconducibili a quattro aree: sostegno al dialogo sociale, condizioni di lavoro, competenze, migrazione legale.

L'approccio strategico proposto dalla Commissione è un approccio integrato e centrato sulla persona, con maggiori integrazioni tra assistenza a lungo termine e assistenza sanitaria, o tra assistenza informale, assistenza domiciliare, assistenza comunitaria e residenziale.

La centralità della persona comporta l'offerta di una scelta di servizi in linea con i bisogni delle persone e una progressiva transizione dall'assistenza istituzionale all'assistenza domiciliare e ai servizi di comunità.

Tab 1.1. Sintesi delle azioni promosse a livello europeo dalla Commissione

<p>1. Sostegno al dialogo sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostegno al dialogo sociale e alla contrattazione collettiva • Proposta di istituzione del dialogo sociale settoriale per i servizi sociali • Opportunità di finanziamento 	<p>2. Condizioni di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rivedere l'applicazione del diritto dell'Ue sulle condizioni di lavoro nel lavoro di cura • Finanziamento della ricerca • Valutazione e valorizzazione del valore sociale ed economico del lavoro nel settore dell'assistenza
<p>3. Competenze</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opportunità Erasmus per il personale di cura • Partenariato per le competenze per Long Term Care nell'ambito del Patto per le competenze* • Competenze digitali in ambito sanitario e assistenziale tramite Digital Europe + EU4Health 	<p>4. Migrazione legale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mappatura delle condizioni di ammissione e dei diritti dei lavoratori di cura extracomunitari • Partnership per attrarre talenti

Fonte: workshop EFSI 17/01/2023

Il percorso della Strategia prevedeva, per la sua concretizzazione, due raccomandazioni del Consiglio Ue, i cui aspetti principali erano stati già descritti nella comunicazione della Commissione. Le due raccomandazioni sono state effettivamente adottate dal Consiglio Ue il 25 novembre 2022, dando quindi ora spazio alle iniziative degli Stati Membri.

La prima raccomandazione, riguardante la revisione degli obiettivi di Barcellona sull'educazione e la cura della prima infanzia⁴, vede due obiettivi principali:

- Partecipazione di almeno il 45% dei bambini di età inferiore ai tre anni all'educazione e alla cura della prima infanzia.
- Partecipazione di almeno il 96% dei bambini di età compresa tra i tre anni e l'età di inizio dell'istruzione primaria obbligatoria all'educazione e alla cura della prima infanzia.

La raccomandazione copre anche aspetti qualitativi come il rapporto personale-bambini e le dimensioni dei gruppi e la distribuzione territoriale delle strutture di assistenza. Quando si tratta di convenienza e accessibilità, gli Stati membri sono incoraggiati a limitare le spese vive per i genitori e a offrire soluzioni per i genitori con orari di lavoro atipici che consentano loro di conciliare meglio lavoro, famiglia e vita privata.

La seconda raccomandazione propone azioni per rendere l'assistenza più accessibile, conveniente e di migliore qualità⁵. Raccomanda, tra l'altro, di colmare i divari territoriali in termini di disponibilità e accesso all'assistenza a lungo termine, in particolare nelle zone rurali e in fase di spopolamento, garantendo il rispetto di criteri e standard di qualità in tutti i contesti di assistenza a lungo termine e promuovendo l'autonomia e la vita indipendente.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso le riforme proposte, attrarrebbe nuovi lavoratori, anche uomini, in un settore storicamente caratterizzato da una forte presenza femminile.

⁴ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14785-2022-INIT/en/pdf>

⁵ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13948-2022-INIT/en/pdf>

1.2 Commento a cura di EFSI, Federazione europea dei servizi alle persone

La strategia europea per l'assistenza: un ambizioso passo avanti per i lavoratori domestici che rischia di fallire.

di Aurélie Decker, direttrice EFSI

La pandemia di COVID-19 ha evidenziato la debolezza strutturale dei sistemi di assistenza degli Stati membri dell'UE, nonché lo status essenziale degli operatori sanitari. Anche se da allora c'è stato un notevole cambiamento culturale sull'assistenza, la forza lavoro dell'assistenza rimane sottovalutata e sottopagata. L'attuale crisi del costo della vita e gli alti livelli di inflazione in tutta l'Unione europea sono una delle principali sfide sia per chi riceve assistenza che per chi presta assistenza. Per gli assistiti, i loro pagamenti diretti sono in aumento e di conseguenza finiscono per ricevere meno supporto di quello di cui hanno bisogno. Per i prestatori di assistenza, rimane difficile sostenere una famiglia che lavora nel settore dell'assistenza. Questi problemi sono particolarmente accentuati per i lavoratori che forniscono servizi di assistenza diretta e indiretta a domicilio.

Attualmente il settore domestico - definito anche settore dei servizi personali e domestici (PHS) a livello dell'Ue - riceve poca attenzione pubblica nella maggior parte dei paesi nonostante dia lavoro a circa 10 milioni di lavoratori, che si prendono cura di milioni di persone su base giornaliera. A causa dell'invecchiamento della popolazione e della maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la domanda di servizi domestici e di assistenza è in costante crescita. Ad oggi supera già l'offerta e stimiamo che dovranno essere creati 11,6 milioni di posti di lavoro entro il 2030. Nonostante queste tendenze promettenti, il futuro del settore è legato alla sua capacità di affrontare le sfide legate all'attrattiva e alla fidelizzazione della forza lavoro così come l'accessibilità e la convenienza dei servizi per gli utenti. Pertanto, il dibattito europeo sulla European Care Strategy è stato estremamente tempestivo e ha suscitato molte aspettative per le parti interessate del lavoro domestico e dell'assistenza.

Una strategia ambiziosa che non corrisponde alla realtà sul campo.

Adottata nel settembre 2022, la strategia stabilisce un'agenda per migliorare la situazione sia degli assistenti che degli utenti assistiti in una prospettiva che duri tutta la vita. Chiede di potenziare l'accesso a servizi di assistenza di qualità, convenienti e accessibili e di migliorare le condizioni di lavoro e l'equilibrio tra lavoro e vita privata per i prestatori di assistenza. Riconosce giustamente la necessità di valorizzare meglio tutte le professioni assistenziali e tutti gli operatori sanitari e pone l'accento sui servizi di assistenza domiciliare come opzione alternativa per l'assistenza istituzionalizzata. È sia un importante passo avanti per consentire ai cittadini dell'Ue di scegliere liberamente il tipo di assistenza che desiderano ricevere sia verso il riconoscimento del ruolo cruciale svolto dai fornitori di servizi domiciliari.

Tuttavia, anche se il Parlamento europeo ha riconosciuto la funzione primaria del lavoro domestico nella sua relazione adottata nel luglio 2022, la Commissione europea ha tracciato una separazione analitica tra i lavoratori domestici includendo solo quelli che forniscono servizi di assistenza a lungo termine. Questo riflette un enorme fraintendimento della realtà dei lavoratori domestici. Infatti, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha ripetutamente sottolineato il fatto che i lavoratori domestici "forniscono servizi di cura diretti e indiretti, e come tali sono elementi chiave dell'economia della cura. Il loro lavoro può includere compiti come prendersi cura dei bambini, o dei membri anziani o malati di una famiglia, pulire la casa, cucinare, lavare e stirare i vestiti, [...] giardinaggio, fare la guardia alla casa, guidare la famiglia e anche prendersi cura degli animali domestici". Queste attività non si escludono a vicenda e di solito si sovrappongono sul campo. I confini tra lavoro di cura diretto e indiretto sono sfocati poiché una persona potrebbe lavare una persona non autosufficiente e poi portare fuori la spazzatura o pulire il pavimento dopo la doccia. Inoltre, è molto comune che i lavoratori domestici abbiano più datori di lavoro e lavorino per più famiglie con uno stato di dipendenza variabile o nullo.

Escludendo di fatto dal campo di applicazione della Strategia i lavoratori domestici non classificati tra i lavoratori di assistenza a lungo termine, la Commissione Europea mette a repentaglio il successo di eventuali azioni volte a migliorare le condizioni di lavoro nel settore. Inoltre, come riportato a più riprese dalle Parti Sociali Europee dei PHS, questa "separazione analitica tra lavoratori domestici di lunga degenza da altri lavoratori di lungodegenza comporta il pericolo di creare una forza lavoro di cura a due classi, dove coloro che prestano assistenza in le case delle

persone finiscono per essere sottovalutate e poco riconosciute rispetto ai loro omologhi che lavorano nelle strutture residenziali”.

Nonostante questi avvertimenti, i ministri degli Stati membri responsabili dell'occupazione, degli affari sociali e della politica sanitaria hanno adottato le due raccomandazioni del Consiglio nel dicembre 2022 senza eliminare questa distinzione inadeguata. È quindi un peccato che la strategia europea di assistenza non sia riuscita a includere adeguatamente tutta la forza lavoro dei lavoratori domestici nel suo ambito di azione, portando avanti la sottovalutazione e il sotto-riconoscimento di cui il settore ha sofferto.

Un'altra lacuna della Strategia Europea - quando si tratta di lavoro domestico - risiede nelle aree di azione identificate. La Strategia è suddivisa in cinque aree di azione: 1) migliorare i servizi di assistenza; 2) migliorare le condizioni di lavoro nel settore dell'assistenza; 3) migliore equilibrio tra lavoro e responsabilità di cura; 4) investire nella cura; e 5) migliorare la base di prove e monitorare i progressi. Nessuno di essi prevede un pacchetto di politiche per affrontare il lavoro sommerso, il problema viene affrontato solo attraverso la prospettiva dei lavoratori migranti privi di documenti per l'assistenza a lungo termine. Ancora una volta, la Strategia non ha riconosciuto la realtà del lavoro sommerso nel settore del lavoro domestico che va oltre il tema dei percorsi di migrazione legale ed è un fenomeno multifattoriale. Mentre si prevede che il settore si espanderà nei prossimi anni, molti osservatori temono che la maggior parte della sua espansione porterà allo sviluppo del lavoro sommerso piuttosto che del lavoro formale, a scapito degli assistenti, degli utenti e della società in generale.

Impegni che restano da realizzare.

Se la strategia europea per l'assistenza non è riuscita a includere adeguatamente l'intero settore del lavoro domestico nel suo mandato, rimane fondamentale in quanto fornisce la guida e lo slancio affinché le riforme politiche facciano una differenza positiva nella vita delle persone bisognose di assistenza e dei prestatori di assistenza. Le raccomandazioni del Consiglio forniscono quadri politici per le riforme e gli investimenti a livello nazionale, regionale e locale, anche se non vincolanti. Entrambi riguardano l'adeguatezza, la disponibilità e la qualità dell'assistenza, nonché le condizioni di lavoro degli assistenti. Tra gli impegni rilevanti per i lavoratori domestici si può citare la richiesta di un'efficace regolamentazione delle sfide relative

all'occupazione di qualità e a condizioni di lavoro eque dei lavoratori domestici LTC, conviventi e migranti e del personale addetto all'educazione e cura della prima infanzia (ECEC), compresi gli asili nido familiari. Inoltre, entrambe le raccomandazioni del Consiglio invitano con forza a migliorare la professionalizzazione di tutti gli operatori sanitari.

Prevedere se gli Stati membri recepiranno efficacemente queste raccomandazioni a livello nazionale è una domanda a cui nessuno è in grado di rispondere al momento. Gli Stati membri hanno tempo fino a giugno 2024 per comunicare l'azione ad ampio raggio che avranno intrapreso a seguito della strategia europea per l'assistenza. Inoltre, sebbene sia prevista la nomina di coordinatori nazionali dell'assistenza a lungo termine per sostenere l'attuazione e un efficace meccanismo di coordinamento, non vi è alcuna garanzia in questa fase che tutti gli Stati membri lo facciano.

Tuttavia, una cosa è chiara: la mobilitazione delle parti interessate del lavoro domestico è essenziale affinché la strategia europea di assistenza fornisca risultati positivi concreti per il settore. Devono ricordare ai responsabili politici nazionali che il loro paese ha adottato la Strategia. Devono chiarire che tutti i lavoratori domestici sono inclusi nella strategia e che sono fondamentali per soddisfare le esigenze di assistenza dell'Europa negli anni a venire. Devono esigere che il lavoro domestico venga considerato su un piano di parità rispetto ad altri modelli di assistenza quando si tratta di condizioni di lavoro, requisiti di qualità e investimenti. Devono vigilare affinché l'attenzione posta sullo sviluppo dei servizi di assistenza domiciliare non sia strumentalizzata dai governi e dai responsabili politici solo per risparmiare sui costi e sugli investimenti tanto necessari. Questo è più facile a dirsi che a farsi per un settore che rimane scarsamente strutturato e in cui il dialogo sociale e la contrattazione collettiva rimangono difficili nella maggior parte degli Stati membri dell'Ue.

Dibattito in corso a livello europeo.

La comunicazione della Commissione europea non solo invita ad agire a livello nazionale, ma definisce anche ulteriori azioni di sostegno a livello europeo. Alcuni di essi sono di particolare interesse per il settore del lavoro domestico e potrebbero potenzialmente avere un impatto sulla regolamentazione del settore negli anni a venire. Si richiama la nostra attenzione su tre iniziative specifiche. In primo luogo, la Commissione europea ha avviato uno studio che mappa le attuali

condizioni di ammissione e i diritti dei lavoratori dell'assistenza a lungo termine provenienti da paesi terzi negli Stati membri i cui risultati sono attesi entro l'autunno 2023. I suoi risultati alimenteranno le discussioni in corso a livello dell'Ue su migrazione di lavoro e rivestono particolare importanza data la carenza di manodopera cui deve far fronte il settore del lavoro domestico e la quota già elevata di migranti all'interno della sua forza lavoro.

Allo stesso modo, la Commissione europea sta attualmente conducendo una revisione della legislazione dell'Ue sulle condizioni di lavoro della forza lavoro dell'assistenza a lungo termine, compresi i lavoratori domestici e i lavoratori conviventi, i cui risultati dovrebbero essere disponibili durante l'estate 2023. Premesso che nessuna iniziativa specifica per quanto riguarda ai lavoratori domestici è attualmente previsto dalla Commissione europea, questa revisione fornirà maggiori informazioni sulle sfide relative alle condizioni di lavoro. Senza dubbio alimenterà le discussioni sull'ambito di applicazione della direttiva quadro sulla salute e la sicurezza e una potenziale rifusione della direttiva sull'orario di lavoro.

Infine, come annunciato nella strategia europea per l'assistenza, la Commissione europea ha lanciato a metà aprile 2023 il partenariato per le competenze per il settore dell'assistenza a lungo termine, la cui ambizione è valutare, preparare e soddisfare le esigenze di competenze della forza lavoro LTC al fine di affrontare le sfide attuali e future. Mira a creare curricula e programmi di formazione a livello europeo per i professionisti della LTC sulle competenze digitali e sulle competenze incentrate sulla persona e stabilire una strategia europea per le competenze nella LTC. EFSI, insieme ad altre parti sociali dei PHS, farà in modo che questo partenariato riconosca le specificità dell'offerta di assistenza domiciliare e contribuisca alla mappatura delle competenze e delle qualifiche nel lavoro domestico. L'immagine personale e sociale è essenziale per l'autostima. Il riconoscimento del lavoro domestico come qualificato agli occhi delle autorità pubbliche è necessario per migliorare il ritratto del settore e per combattere l'immagine del lavoro domestico come "transizione", tra migliori prospettive

Per concludere, i risultati attesi dalla strategia europea per l'assistenza per il lavoro domestico sembrano scarsi in questo momento poiché sono per lo più nelle mani degli Stati membri. Tuttavia, è pur vero che la Strategia rimane cruciale per il futuro. Giugno 2024 è il prossimo traguardo chiave. A quel punto, gli Stati membri dovranno aver comunicato le azioni intraprese derivanti dalla strategia europea per l'assistenza, consentendo una prima valutazione obiettiva.

Giugno 2024 sarà cruciale anche perché un nuovo collegio di commissari europei entrerà in carica dopo le elezioni europee. Le loro priorità politiche e le iniziative che proporranno dipenderanno dalla loro appartenenza politica nonché dai risultati del lavoro di ricerca attualmente condotto dalla Commissione europea.

È nostro ruolo e dovere come rappresentanti dei datori di lavoro dei lavoratori domestici lavorare attivamente con i nostri membri – a livello europeo e nazionale – per sfruttare al meglio questo slancio e garantire che la Strategia sia attuata nel migliore interesse di tutti gli utenti e lavoratori dell'assistenza. Speriamo che la European Care Strategy non sia altro che l'inizio di una politica di sostegno a livello Ue più proattiva e completa nei confronti del lavoro domestico.

1.3 La riforma italiana della non autosufficienza e i potenziali impatti

Se le sfide demografiche riguardano tutta l'area Ue, l'Italia è indubbiamente tra i Paesi più interessati dall'invecchiamento della popolazione. Ad oggi, infatti, l'Italia è il Paese Ue con la quota più alta di persone di età pari o superiore a 65 anni e 75 anni. Tuttavia, l'aspettativa di vita in buona salute a 65 anni è di 9,5 anni in Italia, al di sotto della media Ue (9,9 anni) e inferiore a quello della maggior parte degli Stati membri dell'UE-15.

Inoltre, la Commissione europea evidenzia che, nonostante una spesa pubblica per l'assistenza a lungo termine (LTC) piuttosto elevata, il sistema pubblico italiano di LTC è ancora fortemente basato sull'assistenza informale e sulla presenza di assistenti familiari migranti, in buona parte senza regolare contratto di lavoro.

Parallelamente, sono invece meno diffusi i servizi residenziali e domiciliari. Lo studio della Commissione europea evidenzia che nell'assistenza domiciliare e residenziale non ci sono standard nazionali e molte decisioni (inclusi i criteri di valutazione) sono delegate al livello regionale e comunale. Questa situazione produce un'estrema eterogeneità nelle condizioni di valutazione e nei criteri di accesso.

Nel sistema italiano, inoltre, più della metà della spesa pubblica per LTC è destinata all'indennità di accompagnamento, uno strumento che, pur dando sostegno concreto alle famiglie, presenta diverse criticità. Innanzitutto, l'indennità di accompagnamento non richiede ai beneficiari alcun tipo di responsabilità in termini di regolarità del contratto, requisiti del lavoratore, qualità dei servizi assistenziali. In questo sistema, come evidenziato dai dati analizzati nel presente rapporto, il lavoro informale ha ancora ampio spazio.

Negli ultimi anni, inoltre, la pandemia di COVID-19 ha drammaticamente mostrato i punti deboli di tale sistema, facendo dell'Italia uno dei Paesi colpiti prima e in modo più violento dall'emergenza. Per la prima volta da decenni, l'attenzione alla LTC in Italia è fortemente aumentata a causa dei drammatici eventi legati alla pandemia – e più nello specifico, alla situazione (e decessi) in assistenza residenziale.

Sulla base di queste evidenze, il Piano di investimenti approvato dopo la crisi COVID (PNRR) ha dedicato l'8% dei fondi alla missione Salute, volta a garantire "Un efficace miglioramento del

Sistema Sanitario Nazionale per rendere le strutture più moderne, digitali e inclusive, garantire equità di accesso alle cure, rafforzare la prevenzione e i servizi sul territorio promuovendo la ricerca”.

In questo contesto, l'ultimo atto del Governo Draghi nel mese di ottobre 2022⁶ è stato quello di dare il via libera all'iter della riforma per gli anziani non autosufficienti, con l'approvazione del DDL delega che introduce misure e procedure semplificate in favore delle persone anziane con particolare riguardo ai bisogni e alle condizioni dei non autosufficienti. Il DDL è stato poi approvato al Senato l'8 marzo 2023 e alla Camera il 21 marzo⁷.

Tab 1.2. I principi generali alla base della Legge Delega. Articolo 2, comma 2.

Denominazione sintetica	Principi e criteri generali
(a) Valore individuale	Promozione del valore umano, psicologico, sociale, culturale ed economico di ogni fase della vita delle persone, indipendentemente dall'età anagrafica e dalla presenza di menomazioni, limitazioni e restrizioni della loro autonomia.
(b) Partecipazione e solidarietà	Promozione e valorizzazione delle attività di partecipazione e di solidarietà svolte dalle persone anziane nelle attività culturali, nell'associazionismo e nelle famiglie, per la promozione della solidarietà e della coesione tra le generazioni, anche con il supporto del servizio civile universale, e per il miglioramento dell'organizzazione e della gestione di servizi pubblici a favore della

⁶ <https://www.italiadomani.gov.it/it/news/pnrr--via-libera-all-iter-di-riforma-per-gli-anziani-non-autosuf.html>

⁷ <http://documenti.camera.it/leg19/pdl/pdf/leg.19.pdl.camera.977.19PDL0027220.pdf>

	collettività e delle comunità territoriali, anche nell'ottica del superamento dei divari territoriali.
(c) Contrasto alla solitudine	Promozione di ogni intervento idoneo a contrastare i fenomeni della solitudine sociale e della deprivazione relazionale delle persone anziane, indipendentemente dal luogo ove si trovino a vivere, mediante la previsione di apposite attività di ascolto e di supporto psicologico e alla socializzazione, anche con il coinvolgimento attivo delle formazioni sociali, del volontariato, del servizio civile universale e degli enti del Terzo settore.
(d) Autodeterminazione degli anziani	Riconoscimento del diritto delle persone anziane a determinarsi in maniera indipendente, libera, informata e consapevole con riferimento alle decisioni che riguardano la loro assistenza, nonché alla continuità di vita e di cure presso il proprio domicilio entro i limiti e i termini definiti dalla programmazione integrata socio-assistenziale, anche con il contributo del servizio civile universale, e socio-sanitaria statale e regionale, anche attraverso la rete delle farmacie territoriali in sinergia con gli erogatori dei servizi socio-sanitari, nei limiti delle compatibilità finanziarie di cui alla presente legge.
(e) Valutazione multidimensionale biopsicosociale	Promozione della valutazione multidimensionale bio-psico-sociale delle capacità dei bisogni di natura sociale, sanitaria e socio-sanitaria ai fini dell'accesso a un continuum di servizi per le persone anziane fragili e per le persone anziane non autosufficienti, centrato sulle necessità della persona e del suo contesto familiare e sulla effettiva presa in carico del paziente anziano, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

(f) Riconoscimento delle cure	Riconoscimento del diritto delle persone anziane alla somministrazione di cure palliative domiciliari e presso hospice.
(g) Attività fisica e invecchiamento sano	Promozione dell'attività fisica sportiva nella popolazione anziana, mediante azioni adeguate a garantire un invecchiamento sano.
(h) Continuità delle cure e inclusione sociale	Riconoscimento degli specifici fabbisogni di assistenza delle persone anziane con pregresse condizioni di disabilità, al fine di promuoverne l'inclusione sociale e la partecipazione attiva alla comunità, anche con l'ausilio del servizio civile universale, assicurando loro i livelli di qualità di vita raggiunti e la continuità con il loro progetto individuale di vita e con i percorsi assistenziali già in atto, nei limiti delle compatibilità finanziarie di cui alla presente legge.
(i) Miglioramento delle condizioni materiali	Promozione del miglioramento delle condizioni materiali e di benessere bio-psico-sociale delle famiglie degli anziani fragili o non autosufficienti e di tutti coloro i quali sono impegnati nella loro cura, mediante un'allocazione più razionale ed efficace delle risorse disponibili a legislazione vigente.
(l) Integrazione e interoperabilità dei sistemi informativi	Rafforzamento dell'integrazione e dell'interoperabilità dei sistemi informativi degli enti e delle amministrazioni competenti nell'ambito dei vigenti programmi di potenziamento delle infrastrutture e delle reti informatiche, anche valorizzando dati ed evidenze generati dai

	cittadini, nonché dati risultanti da indagini, studi e ricerche condotti da enti del Terzo settore.
(m) riqualificazione dei servizi	Riqualificazione dei servizi di semiresidenzialità, di residenzialità temporanea o di sollievo e promozione dei servizi di vita comunitaria e di coabitazione domiciliare (cohousing), nei limiti delle compatibilità finanziarie di cui alla presente legge.

Tra i punti principali della riforma c'è l'istituzione, presso la Presidenza del Consiglio, del Comitato interministeriale per le politiche in favore della popolazione anziana, con il compito di coordinare interventi e servizi; un nuovo sistema di assistenza che guarda alla persona con un approccio innovativo ed unitario, integrando prestazioni sanitarie e interventi di carattere socio-assistenziale; vengono poi valorizzate la continuità di cure domiciliari dell'anziano e la promozione di misure a favore dell'inclusione sociale; un punto centrale del Ddl delega è rappresentato dalla semplificazione delle procedure di accertamento e valutazione della condizione di persona anziana non autosufficiente, per consentire la definizione di un "progetto assistenziale individualizzato" (PAI); un'attenzione particolare viene poi riservata agli interventi per la prevenzione della fragilità delle persone anziane: gli ultraottantenni e gli anziani affetti da patologie croniche potranno accedere a valutazioni presso i punti unici di accesso (PUA), diffusi sul territorio, con servizi appropriati in ragione dei bisogni socio-sanitari di ciascuno.

È previsto un "Budget di cura e assistenza" finalizzato alla ricognizione delle prestazioni, dei servizi e delle risorse complessivamente attivabili ai fini dell'attuazione del PAI e viene inoltre creato un servizio di Assistenza domiciliare integrata sociosanitaria e sociale - che unifica gli istituti dell'assistenza domiciliare integrata (ADI) e il servizio di assistenza domiciliare. La riforma introduce, anche in via sperimentale e progressiva, la "prestazione universale per la non autosufficienza", in sostituzione dell'indennità di accompagnamento, graduata secondo lo specifico bisogno assistenziale e finalizzata a consentire all'anziano non autosufficiente la possibilità di optare fra una prestazione economica e specifici servizi alla persona. Sono previsti,

infine, specifici interventi a favore dei caregiver familiari. In particolare, la ricognizione delle tutele - anche in ambito previdenziale - per il loro reinserimento nel mercato del lavoro.

Come argomentato da Sergio Pasquinelli⁸ su Welforum⁹, le indicazioni su regolazione e governance possono essere giudicate positivamente per tre ragioni. Primo, sono coerenti tra loro nel disegnare un welfare per la non autosufficienza unitario, integrato e semplificato. Secondo, promuovono il riconoscimento della specificità della non autosufficienza, così da favorire interventi professionali appropriati e da incrementare la forza politica del settore. Terzo, provano ad innovare sostanzialmente l'impianto di questo ambito dello stato sociale. La programmazione, la progettazione e la realizzazione degli interventi dello SNAA avvengono in partnership tra l'ente pubblico e i molteplici soggetti privati che sono espressione dell'economia sociale e della comunità.

La "Prestazione universale per gli anziani non autosufficienti", che sostituirebbe l'indennità di accompagnamento, verrebbe graduata secondo il bisogno e può essere usufruita, a scelta del beneficiario, come trasferimento monetario o come corrispettivo di un servizio di assistenza. Dopo quarant'anni, dunque, verrebbe modificata questa misura, così come richiesto, peraltro, dalla Commissione europea. I beneficiari della Prestazione Universale possono dunque scegliere tra due opzioni: a) il percepimento di un contributo economico senza vincoli di utilizzo; b) la fruizione di servizi alla persona, svolti sia in forma organizzata da prestatori di servizi di cura, inclusi servizi domiciliari e residenziali autorizzati o accreditati, sia in forma individuale da assistenti familiari regolarmente assunte. La scelta dell'opzione "b" comporta un aumento dell'importo della prestazione: questo non viene specificato nella delega ma è un elemento qualificante la misura. La realtà italiana si dovrebbe allineare così con gli altri sistemi europei di long-term care, superando uno dei limiti principali della situazione attuale, che non riconosce l'esistenza tra la popolazione non autosufficiente di stati di bisogno molto diversi. Il nuovo

⁸ Presidente di ARS (Associazione per la Ricerca Sociale) e vicedirettore di Welforum.it. Direttore editoriale della rivista Prospettive Sociali e Sanitarie; ha ideato il sito Qualificare.info, dedicato al lavoro privato di cura. Ha diretto il Primo Rapporto sul lavoro di cura in Lombardia.

⁹ <https://www.welforum.it/riforma-della-non-autosufficienza-il-difficile-viene-ora/>

meccanismo permette di garantire equità orizzontale tra persone con bisogni di cura di differente intensità. Su questa partita, più che altrove, dovrà essere elaborato un meccanismo di funzionamento con una discreta quantità di dettagli tutti ancora da definire.

Lo stesso Pasquinelli evidenzia però anche alcune criticità, che potranno essere via via risolte nell'iter di approvazione e poi nella messa a terra del disegno di riforma, attraverso i decreti attuativi previsti, da emanarsi entro marzo 2024.

La prima è quella delle risorse, che non vengono previste in sede di disegno di legge delega, ma che inevitabilmente occorreranno. Il disegno di legge afferma che le disposizioni attuative dovranno appoggiarsi alle risorse disponibili dalla legislazione vigente, precisando che ogni eventuale onere aggiuntivo dovrà essere accompagnato da corrispondenti mezzi di copertura.

Se la Prestazione Universale è considerata "sostitutiva" dell'indennità di accompagnamento, significa che il suo importo non potrà scendere al di sotto degli attuali 525 euro mensili. Se invece la nuova misura dovrà essere graduata in base al bisogno, dovrà contemplare anche beneficiari con esigenze limitate.

Sarà poi da chiarire il ruolo delle residenze per anziani (nella legge delega manca un'idea sul modo in cui lo Stato possa sostenerle, promuovendone presenza – estremamente difforme tra le regioni – e qualità).

Così come non è chiaro il ruolo del lavoro domestico di cura: la riforma non prevede incentivi al lavoro regolare o alla professionalizzazione, misure richieste invece dalle famiglie.

In ultimo, non di minore importanza, è il ruolo chiave che ricopre il Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del lavoro domestico¹⁰, oggi utilizzato in Italia da circa 4 milioni di persone tra lavoratori e datori di lavoro domestico, formali e informali. Il Contratto Collettivo regolarizza il sistema di assunzione e gestione del rapporto di lavoro domestico, in questo caso dell'assistenza

¹⁰ Il Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del lavoro domestico è siglato dalle Associazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative: Filcams CIGL - Fisascat CISL - UILTuCS - Federcolf per parte lavoratori e FIDALDO e DOMINA per parte datoriale

alle persone non autosufficienti, ed in continuo rinnovo per poter adeguare il testo contrattuale alle nuove e contemporanee esigenze.

Si tratta dunque di una riforma ancora in corso, con i decreti legislativi attesi entro marzo 2024. Tempi lunghi, in cui sarà possibile migliorare e correggere dove necessario il testo di legge e, soprattutto, fare in modo che si stanziino alcuni primi finanziamenti.

1.4 Il Piano d'azione per la lotta al lavoro domestico informale

Nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce anche il *Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso*¹¹.

All'interno del PNRR vengono individuate delle azioni per contrastare il lavoro sommerso. La prima prevede un miglioramento della raccolta dati per migliorare la conoscenza del fenomeno. La seconda introduce delle misure dirette e indirette per trasformare il lavoro sommerso in lavoro regolare. Queste misure possono essere di deterrenza, ovvero aumentare le ispezioni e le sanzioni, ma anche misure persuasive che promuovono il lavoro regolare con incentivi finanziari. La terza azione è di promozione attraverso il lancio di una campagna informativa rivolta ai datori di lavoro e ai lavoratori, con il coinvolgimento attivo delle parti sociali. Infine l'ultima azione prevede una struttura di *governance* che assicuri una efficace implementazione delle azioni.

Queste azioni verranno valutate attraverso dei target quantitativi, come l'aumento del 20% delle ispezioni rispetto al periodo 2019-21, entro la fine del 2024. Inoltre il Piano prevedrà anche degli indicatori di output/outcome per misurare l'efficacia delle azioni ed in particolare viene previsto di ridurre di almeno un terzo la distanza tra il dato italiano e la media UE nell'incidenza del lavoro sommerso nell'economia. Il Piano Nazionale è stato adottato il 19 dicembre 2022¹² ed è il risultato del Tavolo tecnico istituito con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 24 febbraio 2022. Il piano è stato aggiornato il 6 aprile 2023¹³.

Il Piano Nazionale nella prima parte delinea i tratti principali del fenomeno del lavoro sommerso, mentre nella seconda parte propone le misure specifiche per il contrasto. In particolare entro il 2024 viene prevista la piena attuazione delle misure del Piano in linea con la roadmap, nel 2025

¹¹ Missione 5 inclusione e coesione. Politiche per il lavoro. Riforma 1.2 Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

¹² Decreto-ministeriale n. 221 del 19 dicembre 2022.

¹³ <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/Attuazione-Interventi-PNRR/Pagine/M5C1-rif-1-2>

l'incremento del 20% in più di ispezioni e nel 2026 la riduzione di almeno 2 punti in percentuale dell'incidenza del lavoro sommerso nel Paese.

Nelle analisi della prima parte del Piano nazionale vengono evidenziati i settori a maggiore presenza di lavoro sommerso e viene sottolineato più volte come nel settore del lavoro domestico il tasso di irregolarità sia elevato.

Nel ramo che più alimenta il lavoro sommerso, i servizi domestici alle famiglie, il tasso di irregolarità supera il 50%, ma l'incidenza dell'occupazione irregolare è alta anche in agricoltura, nelle attività artistiche e di divertimento, nei servizi di alloggio e ristorazione e nelle costruzioni, mentre è relativamente modesta nei servizi finanziari e assicurativi e nell'industria.¹⁴

In particolare viene sottolineato come il lavoro domestico contribuisca ad incrementare il tasso di irregolarità di quasi 3 punti percentuali. *Si può osservare che escludendo il lavoro domestico, il tasso di irregolarità totale sarebbe di circa tre punti percentuali più basso.*

Non stupisce che il lavoro domestico abbia un paragrafo per la lotta al sommerso e delle linee d'azione specifiche.

Viene suggerito, viste le criticità legate alle ispezioni ed ai controlli nelle abitazioni private, di utilizzare meccanismi diversi rispetto alle sanzioni per far emergere i rapporti di lavoro, ovvero strumenti di emersione legati alla promozione della legalità nei rapporti di lavoro.

In particolare vengono individuate queste azioni:

- Sviluppare all'interno del sito INPS **un portale** dedicato alla registrazione e alla gestione dei rapporti di lavoro domestico. In modo da rispondere anche a tutte le domande degli utenti;
- Un utilizzo più mirato dell'**indennità di accompagnamento**, che attualmente viene erogata al beneficiario senza alcun vincolo di utilizzo;
- L'introduzione di un **bonus**, parametrato all'ISEE familiare, per coprire parte del costo complessivo del lavoro sostenuto per i lavoratori domestici. Attualmente è consentito la deduzione fiscale dei soli contributi sociali pagati ai lavoratori domestici fino ad un

¹⁴ Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso.2023 – 2025 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

massimo di 1.549,36 l'anno. Questo copre solo in minima parte i costi del lavoro domestico;

- Promuovere una sperimentazione di **nuove procedure** nell'ambito del lavoro domestico, dei percorsi di semplificazione amministrativa (libretto Famiglia);
- Analisi dell'applicazione del **Contratto di prestazione occasionale** (PrestO), rivolto a datori di lavoro privati al fine di ricondurre nella legalità prestazioni abitualmente svolte in nero.

Alcune di queste linee di azione sono state proposte dalla Piattaforma Programmatica presentata nel 2020 dalle Parti Sociali firmatarie del CCNL del lavoro domestico. La piattaforma è costituita da cinque proposte, che rivediamo brevemente.

Queste proposte vogliono mettere al centro la PERSONA nella qualità di DATORE DI LAVORO DOMESTICO e LAVORATORE. Infatti le prime due proposte mirano ad equiparare a livello di diritti il lavoratore domestico ad un qualsiasi lavoratore dipendente.

1- *Riconoscimento dell'indennità di malattia a carico INPS.* In caso di malattia il lavoratore domestico ha solo pochi giorni di retribuzione a carico del datore di lavoro, e non a carico dell'INPS. Se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non paga alcuna indennità. È il datore di lavoro a pagare l'indennità di malattia (indennità che arriva al massimo a 15 giorni), mentre per un lavoratore dipendente in altri settori l'indennità può arrivare fino al 180° giorno.

Fig 1.2. Giorni medi di assenza per malattia dei lavoratori domestici. Serie storica



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Non abbiamo a disposizione la percentuale dei beneficiari di malattia annui nel lavoro domestico, per questo per riuscire a quantificare la platea dei possibili beneficiari sono stati analizzati i dati relativi alla malattia dei dipendenti degli altri settori privati e la banca dati DOMINA che è costituita da un campione di oltre 19 mila lavoratori domestici.

Grazie alla banca dati DOMINA abbiamo analizzato il numero medio di giorni per assenza di malattia. La serie storica evidenzia come questo sia stato influenzato dalla pandemia COVID. Infatti se mediamente il numero medio si aggirava intorno agli 11/12 giorni medi di malattia, nel 2020 è salito a 16 giorni e nel 2021 a 14. L'ultimo dato disponibile è pari a 12 giorni di malattia ed in modo prudenziale consideriamo per le nostre analisi 11 giorni medi di malattia all'anno.

Ovviamente non tutti i lavoratori domestici usufruiranno di giorni di malattia, ma solo una parte di essi. Per questo analizziamo i dati INPS relativi ai lavoratori dipendenti. Dallo studio dei "malati" dipendenti negli altri settori per classi di retribuzioni annue, è evidente che la probabilità di usufruire dell'assenza per malattia varia in base alla classe di reddito o meglio alla durata del

contratto. Redditi inferiori ai 2 mila euro si riferiscono a contratti brevi con la conseguente minore probabilità di poter usufruire della malattia. Abbiamo quindi applicato la stessa incidenza malattia per reddito dei lavoratori dipendenti in altri settori ai lavoratori domestici ottenendo un bacino potenziale di 290 mila malati domestici annui. Se consideriamo una media di 11 giorni di malattia, ogni anno i datori di lavoro domestico devono spendere 107 milioni di euro per la malattia dei loro collaboratori familiari.

Tab 1.3. Nuovo costo della malattia a carico INPS

	Stima dei malati domestici¹⁵	Giorni da indennizzare	Stima costo INPS	Stima costo Famiglie Datoriali
SITUAZIONE ATTUALE	290 mila	11 giorni	0	107 MLN €
NUOVA PROPOSTA	290 mila	11 giorni	45 MLN €	17 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La nuova proposta della piattaforma programmatica prevede che l'INPS paghi anche ai lavoratori domestici il 50% dell'indennità dal 4° al 20° giorno di malattia ed il 67% nei giorni successivi fino al 180° giorno. I primi tre giorni dovrebbero essere gestiti dai datori di lavoro domestico ed in base all'attuale CCNL del lavoro domestico l'indennizzo è pari al 50% della retribuzione globale di fatto.

¹⁵ In base all'incidenza malattia nei dipendenti privati negli altri settori economici

L'INPS avrebbe un costo di indennizzo per malattia di 45milioni di euro, a cui si dovrebbero aggiungere il costo delle famiglie per i primi tre giorni di malattia (17 milioni di euro). Con questa proposta i lavoratori domestici avrebbero gli stessi diritti degli altri dipendenti privati in caso di malattia. Viene garantito anche ai lavoratori domestici con gravi malattie la possibilità di curarsi senza dover sostenere problematiche economiche.

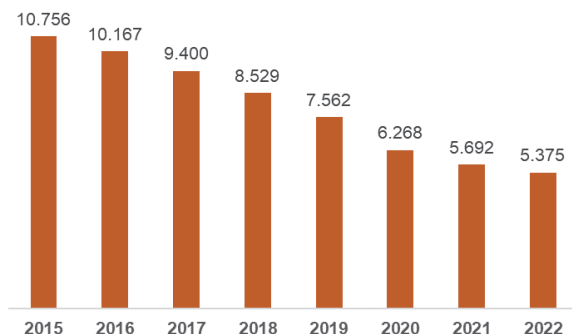
2- *Estensione della normativa di tutela della maternità e della genitorialità.* In caso di maternità, le lavoratrici domestiche non hanno le stesse tutele delle altre lavoratrici dipendenti. Infatti, nel lavoro domestico è concessa solo la maternità obbligatoria (5 mesi) e non il congedo parentale (facoltativo). La maternità obbligatoria è completamente a carico dell'INPS (e non del datore di lavoro) ed è pari all'80% della retribuzione giornaliera convenzionale settimanale per le lavoratrici domestiche. Inoltre, a differenza delle altre lavoratrici dipendenti che possono usufruire della maternità senza particolari vincoli, le lavoratrici domestiche devono aver accumulato un numero minimo di contributi. Oltre alla mancanza di congedo facoltativo non hanno diritto ai permessi per allattamento, né al congedo per la malattia del figlio.

Nel 2022 questa mancanza di tutele ha riguardato 5.375 lavoratrici nel settore domestico, dall'analisi della serie storica delle lavoratrici con almeno un giorno di maternità si vede come il trend sia decrescente. Nel 2015 le "mamme" in ambito domestico erano oltre diecimila man mano i valori sono andati a diminuire fino a dimezzarsi nell'ultimo anno in esame.

Anche dal confronto con le altre dipendenti si evidenzia come la maternità non sia molto diffusa in ambito domestico. Mediamente negli altri settori nel 2022 hanno usufruito delle maternità obbligatoria 3,5 dipendenti ogni 100, mentre in ambito domestico questa percentuale diminuisce allo 0,7 ogni 100.

Sicuramente il fatto che nel settore siano presenti molte lavoratrici più mature porta ad una minore presenza di "maternità", ma rimane il fatto che queste lavoratrici non hanno le stesse tutele.

Fig 1.3. Serie storica delle lavoratrici domestiche con almeno un giorno di maternità



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su fornitura personalizzata INPS

In base ai dati forniti a DOMINA, grazie ad una fornitura personalizzata INPS, la maternità delle lavoratrici domestiche è costata all'INPS 12,2 milioni di euro per un importo medio di circa 2.300 ogni lavoratrice. Grazie a questi valori riusciamo a calcolare anche il possibile costo della maternità facoltativa. Nel periodo di congedo parentale l'INPS eroga una indennità pari al 30% della retribuzione per 6 mesi, è possibile quindi stimare un aggravio per le casse dell'INPS per la maternità facoltativa delle 5.375 domestiche di circa 6,9 milioni. Considerando gli indennizzi ricevuti per la maternità obbligatoria delle neo mamme e utilizzando (in base al CCNL del lavoro domestico) come coefficiente giornaliero 26 giorni è stato possibile stimare il costo orario delle neo mamme ed il conseguente costo dell'INPS per sostenere le 2 ore di allattamento giornaliero fino al compimento dell'anno del bambino. La stima del costo totale per l'allattamento è pari a 2,8 milioni. Possiamo concludere che con una spesa massima di 9,7 milioni l'INPS potrebbe garantire anche alle lavoratrici domestiche tutti i diritti legati alla maternità che hanno le altre dipendenti.

Tab 1.4. Nuovo costo della maternità dei lavoratori domestici a carico INPS

	Costo a carico INPS
Maternità obbligatoria	12,2 MLN €
Congedo parentale	6,9 MLN €
Allattamento	2,8 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su fornitura personalizzata INPS

3- La terza proposta è in linea con una delle azioni del Piano nazionale per la lotta del lavoro sommerso. Ovvero viene *richiesta la deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei relativi contributi obbligatori* alla condizione dell'applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. Tolte le attuali deduzioni lo Stato dovrebbe ancora dedurre 390 milioni di contributi e 6,1 MLD di euro di remunerazione.

Il costo di questa deduzione per lo Stato parte e da un minimo di 1,2 miliardi (sotto-stimando l'utilizzo delle detrazioni delle classi più basse, per mancanza di imponibile alcune potrebbero non utilizzarlo) ad un massimo di 1,6 miliardi (sovrastimando la deduzione, ipotizzando che tutti la utilizzassero).

Fig 1.4. Costo per lo Stato in caso di nuova fiscalità



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Questo porterebbe un elevato risparmio al datore di lavoro domestico, portando ad incentivare il lavoro regolare e l'emersione del lavoro "grigio" e "nero". Infatti, considerando una famiglia datore di lavoro domestico in cui il principale percettore di reddito è un lavoratore dipendente con imponibile Irpef di 25.000 €, si registrerebbe un risparmio intorno al 25%. Inoltre, incentivare il lavoro regolare porterebbe un vantaggio indiretto anche allo Stato grazie all'aumento del gettito fiscale da parte di tutti i lavoratori domestici. E queste nuove entrate andrebbero a compensare gli sgravi dati ai datori di lavoro domestico creando un circolo virtuoso.

4- La quarta proposta prevede delle *quote riservate al settore domestico nei Decreti Flussi annuali*. Proposta che sembra aver trovato attuazione. Infatti la nuova programmazione dei flussi d'ingresso legali in Italia dei lavoratori stranieri per il triennio 2023-2025 prevede in tre

anni l'ingresso di 452 mila stranieri, tra le categorie di lavoratori interessati dal Decreto¹⁶, rientrano anche i lavoratori domestici. Infatti il testo del Decreto riporta "*lavoratori subordinati non stagionali nel settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria: 9.500 unita' nel 2023, 9.500 unita' nel 2024 e 9.500 unita' nel 2025.*"¹⁷

Questa apertura al lavoro domestico avrà degli effetti positivi non solo per i lavoratori e per le famiglie datori di lavoro, ma anche per lo Stato, in quanto i nuovi ingressi nel mercato del lavoro regolare genereranno gettito fiscale e contributivo. Calcoliamo infatti l'impatto fiscale per il lavoro domestico che può produrre questo nuovo Decreto flussi. Il decreto prevede l'ingresso di 9.500 lavoratori annuali nel settore dell'assistenza familiare e socio-sanitaria. Mantenendo un approccio prudenziale, ipotizziamo che i loro redditi si distribuiscano solo nelle prime tre classi di reddito (0-10 mila; 10-15 mila; 15-25 mila). Per ogni classe si è individuato il reddito medio in relazione al quale sono state calcolate l'IRPEF e le relative addizionali. Il valore medio è stato moltiplicato per la numerosità di lavoratori di ogni classe, ottenendo il gettito IRPEF e le addizionali IRPEF totali pari a 4,2 milioni di euro. A queste entrate vanno aggiunte quelle derivanti dai contributi assistenziali e previdenziali, calcolati in base ai dati INPS sui contributi versati per il lavoro domestico. Arriviamo così a stimare 11,9 milioni di contributi assistenziali e previdenziali.

Sommando gettito IRPEF ed entrate contributive, possiamo stimare un gettito complessivo per le casse dello Stato pari a 16,1 milioni di euro. A questo importo vanno però sottratti gli effetti indiretti legati alla componente deducibile IRPEF del datore di lavoro ed al trattamento integrativo per il lavoratore domestico, per cui lo Stato dovrebbe "restituire" circa 3,2 milioni, riducendo il saldo delle entrate fiscali totali ad 12,9 milioni di euro. Questo è l'impatto fiscale del primo anno del Decreto Flussi, ma la programmazione riguarda tre anni e di conseguenza l'impatto fiscale crescerebbe di anno in anno, arrivando all'ultimo anno con l'ingresso totale di 28.500 addetti all'assistenza ad un introito complessivo tolti gli effetti indiretti di 38,7 milioni di euro.

¹⁶ DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 27 settembre 2023

¹⁷ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/10/03/23A05503/sg>

Tab 1.5. Stima delle entrate fiscali annue del nuovo Decreto Flussi, MLN €

NUOVO DECRETO FLUSSI	STIMA IRPEF E ADDIZIONALI LOCALI	CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI	ENTRATE FISCALI TOTALI	ENTRATE FISCALI AL NETTO DEGLI EFFETTI INDIRETTI
9.500	4,2	11,9	16,1	12,9

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS e ISTAT

5- Infine l'ultima proposta prevede *l'assunzione di un assegno universale per la non autosufficienza*. Anche in questo caso la proposta è perfettamente in linea con le azioni del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso che inseriscono come strumento di incentive per il lavoro domestico un bonus parametrato all'ISEE familiare e sostengono che l'erogazione dell'assegno di accompagnamento va utilizzata in modo più mirato.

Il nuovo assegno universale si dovrebbe distinguere dall'assegno di accompagnamento per tre motivi:

- L'importo. L'assegno di accompagnamento consente l'assunzione di un assistente familiare solo per poche ore a settimana. Se fosse potenziato le risorse per l'assistenza aumenterebbero;
- L'utilizzo. Anche a causa degli importi troppo bassi, lo strumento attuale è spesso utilizzato per l'assistenza informale. Il nuovo assegno dovrebbe essere legato all'assunzione regolare di un operatore per l'assistenza. In questo modo, oltre ad un miglioramento della vita dell'assistito, anche lo Stato avrebbe un ritorno in termini di tasse e contributi;
- La detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale.

1.5 Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale sul lavoro domestico

Il Contratto Nazionale italiano sulla disciplina del lavoro domestico è considerato, a livello internazionale, una buona pratica, data dal fatto che le parti sociali firmatarie, rappresentanti di datori di lavoro e lavoratori, riescano a concordare meccanismi e strumenti volti a migliorare il settore. Come ampiamente raccontato nel Rapporto DOMINA 2021, l'evoluzione del CCNL è andata di pari passo con l'evoluzione della società italiana, riuscendo a codificare elementi di novità e sfide.

Considerando che l'ultima versione del CCNL risale all'8 settembre 2020, le parti sociali continuano a lavorare per rendere tale strumento sempre più aderente ai bisogni e alle necessità delle famiglie e dei lavoratori, con il fine anche di creare le condizioni per il diminuire il tasso di irregolarità del settore.

In particolare, le Associazioni datoriali firmatarie del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico – DOMINA e FIDALDO, affrontano questa fase di rinnovo contrattuale con responsabilità e realismo, individuando nelle proprie proposte, in assenza di un intervento pubblico, il giusto equilibrio tra la sostenibilità economica e i diritti del lavoratore domestico. Le proposte datoriali sono da leggersi congiuntamente con le proposte indicate nella piattaforma sindacale, poiché è volontà della componente datoriale, attesa l'atipicità dei soggetti coinvolti e del settore, rinnovare le norme contrattuali all'insegna dell'equità sociale e nel rispetto dei diritti e doveri delle famiglie e dei lavoratori, rendendo il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico uno strumento autorevole per il lavoro regolare.

Di seguito vengono quindi riportate le proposte delle parti sindacali (Filcams CGIL – Fisascat CISL – UILTuCS – FEDERCOLF):

Nel settore del Lavoro Domestico convivono molte delle fragilità presenti nella società e nel mondo del lavoro: discriminazione, precarietà, isolamento, povertà salariale, lavoro sommerso, diritti ancora da conquistare.

Il dato degli addetti è particolarmente significativo: l'Osservatorio INPS rileva che le/gli assistenti familiari regolarmente assunti nel 2021 sono 961.358, con un incremento dello 1,9% rispetto all'anno precedente; il lavoro irregolare si stima essere circa il 60%.

È evidente l'importanza dell'attività svolta dagli assistenti familiari nel supportare le famiglie nello svolgimento delle funzioni afferenti alla casa, o alla presa in carico di non autosufficienti, disabili e minori.

Tale ruolo essenziale, svolto da tante lavoratrici e da tanti lavoratori nel settore domestico, chiama tutti gli attori sociali a una sempre maggiore responsabilità, volta a garantire loro pari dignità rispetto ai lavoratori dipendenti che operano in altri settori. Agendo attraverso la contrattazione collettiva di settore, le parti sociali possono colmare, almeno in parte, le disattenzioni del legislatore e della politica, implementando le tutele e il potere di acquisto degli assistenti familiari.

Per le finalità su evidenziate, le scriventi OO.SS., al fine di giungere in tempi rapidi al rinnovo del CCNL di settore, propongono e chiedono di avviare il confronto sui seguenti temi:

ART. 6 - Lettera di assunzione

A seguito del c.d. "Decreto Trasparenza" necessità integrare le informazioni che devono essere esplicitate nella lettera di assunzione, ponendo l'accento anche sulla bilateralità del settore, ovvero l'obbligo contrattuale di versamento dei contributi di assistenza, a carico dell'assistente familiare e del datore di lavoro, finalizzati all'assistenza sanitaria integrativa (CassaColf) ed alla formazione, informazione e alla certificazione delle competenze degli assistenti familiari (Ebincolf).

ART. 8 - Lavoro ripartito

Il D.Lgs. 81/2015, art. 55, comma 1, lett. d, ha soppresso il lavoro ripartito. Per quanto sopra, si chiede l'adeguamento alla normativa vigente.

ART. 9 – Inquadramento dei lavoratori

Prevedere il riconoscimento della certificazione delle competenze. Valorizzazione dei percorsi formativi ai fini dell'attribuzione della qualifica e/o di una progressione orizzontale, con

particolare riferimento ai titoli riconosciuti da Ebincolf, dagli enti locali e dalle Regioni, anche diversi dai titoli già previsti per l'inquadramento nel livello D super.

ART. 15, Lavoro straordinario

Prevedere una maggiorazione retributiva del 15% per le prestazioni di lavoro straordinario rispetto all'orario di lavoro concordato nella lettera di assunzione.

ART. 15, comma 4 –

Straordinario per i lavoratori non conviventi fino a 44 ore Abrogare l'art. 15 comma 4 del CCNL.

ART. 17, - Ferie

Elevare il monte giorni di ferie a 30 giorni lavorativi.

ART. 19 - Permessi

Ampliare il numero dei permessi retribuiti di cui al comma 3 del presente articolo ricollegandoli anche, quanto alle cause giustificatrici, alle fattispecie previste dalla legislazione vigente per l'assistenza ai familiari portatori di handicap.

Permessi retribuiti per prevenzione

Istituzione di una giornata di permesso retribuito volto ad effettuare esami diagnostici di prevenzione.

ART. 20 - Permessi per Formazione Professionale

Gli assunti a tempo indeterminato possono fruire, senza requisito di anzianità di servizio, dei permessi di cui all'art. 20 del CCNL.

Rendere maggiormente apprezzabile l'indennità prevista dalla tabella L del CCNL, riconoscendone l'applicazione agli assistenti familiari che hanno ottenuto l'attestato di frequenza ai corsi di formazione Ebincolf.

L'assistente familiare certificato avrà diritto ad un trattamento economico ad personam volto al riconoscimento delle competenze possedute.

ART. 21 - Congedo per le donne vittima di violenza

Sussistendo le condizioni previste al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015 ed essendo stata estesa tale possibilità anche alle lavoratrici del settore domestico con la L.205 del 27 dicembre 2017, c.d. legge di bilancio 2018, a far data dal 1° gennaio 2018, previa richiesta della lavoratrice, il congedo viene ulteriormente ampliato con la medesima copertura economica.

ART. 25 - Tutela delle lavoratrici madri

Estendere il divieto di licenziamento fino al compimento di un anno di età da parte del figlio.

Congedi parentali

Dare evidenza delle norme in materia di congedi di paternità, maternità e parentali.

ART. 27 - Malattia

Ampliare i giorni di copertura economica promuovendo, al contempo, l'assistenza sanitaria integrativa contrattuale (Cassa Colf).

ART. 33 – Trasferte

Elevare la misura dell'indennità dal 20% al 50% e ricomprendervi l'eventualità di servizio fuori dell'abitazione datoriale in ipotesi di assistenza erogata in periodi di ospedalizzazione, ricoveri in case di cura, centri riabilitativi e simili.

Riconoscere l'indennità di trasferta anche nel caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

ART. 34 – Retribuzione e prospetto paga

Comma 3 – prevedere che l'indennità venga corrisposta, in analogia con altre norme, fino al compimento dell'ottavo anno di età del minore. Si chiede inoltre che la suddetta indennità qualora assorbita da eventuali superminimi di miglior favore già percepiti sia disciplinata in forma scritta.

Quanto sopra, si richiede anche per l'indennità di cui al comma 7.

ART. 35 – Minimi retributivi

Prevedere sensibile e adeguato miglioramento delle indennità previste.

ART. 36 – Vitto e alloggio

Nota a verbale: chiarire che il vitto e l'alloggio è corrisposto per ciascuna giornata del mese.

Quattordicesima mensilità

Corresponsione, alle lavoratrici e ai lavoratori, della quattordicesima mensilità.

ART. 40, comma 1 - Preavviso

Unificare i termini di preavviso, prevedendo che il rapporto di lavoro possa essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini, ridotti del 50% nel caso di dimissioni dell'assistente familiare:

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;
- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

ART. 40, comma 8 - Obbligazione solidale dei familiari coabitanti

L'art. 40 comma 8 del CCNL prevede l'obbligazione in solido dei familiari coabitanti per i crediti da lavoro maturati dal prestatore di lavoro. Al fine di rendere più agevole e certa la dimostrazione della convivenza, si chiede di prevedere un ampliamento degli strumenti di prova.

ART. 52 – Previdenza complementare

Atteso che non è stato ancora istituito un fondo, prevedere l'adesione ad uno di quelli esistenti, definendo da subito quale deve essere il fondo di riferimento. Si propone a tal fine il fondo FON.TE.

ART. 53, comma 4 (da aggiungere) - Contributi di assistenza contrattuale

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del CCNL, il datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi di cui al comma 1, è tenuto ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite da CassaColf, oltre alla corresponsione di un elemento distinto della retribuzione non assorbibile, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione globale di fatto.

Contrattazione di secondo livello

Prevedere un secondo livello di contrattazione regionale/territoriale su specifiche materie individuate dal contratto nazionale, e conseguente disciplina dell'EGR (Elemento di Garanzia Regionale).

Salute e Sicurezza sul lavoro

Rafforzare le norme contrattuali in tema di applicazione specifica dell'art. 2087 cod. civ. e del complesso normativo in materia di sicurezza del lavoro avendo cura del benessere psichico, fisico e sociale dell'assistente familiare.

Fondi interprofessionali

Individuare un Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua (art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388) al quale aderire.

SALARIO

È richiesto un incremento salariale che tenga conto della professionalità, ne remunerati il valore e garantisca un incremento delle retribuzioni e del potere di acquisto degli assistenti familiari.

Si chiede dunque un adeguamento dei minimi retributivi e un aumento di tutte le indennità.

Di seguito vengono quindi riportate le proposte delle parti datoriali (DOMINA e FIDALDO) da leggersi anche alla luce delle proposte sindacali di cui sopra:

ART.1 – Sfera di applicazione

modifica al comma 1: dopo "aderente a Confedilizia," sostituire "costituita da" con "in rappresentanza di"

ART.6 – Contratto individuale di lavoro (lettera di assunzione)

Modifica al comma 1 lettera J): da "luogo di effettuazione della prestazione lavorativa..." A "luoghi di effettuazione della prestazione lavorativa..."

ART.7 – Assunzione a tempo determinato

Adeguamento dell'articolo alle previsioni del D.L. 48/2023; in particolare, individuazione di specifiche causali giustificatrici dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro per durate superiori a 12 mesi.

ART.10 – Discontinue prestazioni notturne di cura alla persona

Chiarire che tale tipo di prestazione può essere svolta anche su base giornaliera.

Inserire, quindi, nella tabella D) un valore giornaliero (valore mensile diviso per 26 come da chiarimento a verbale post art. 54).

ART.11 – Prestazioni esclusivamente d'attesa

Chiarire che tale tipo di prestazione può essere svolta anche su base giornaliera.

Inserire, quindi, nella tabella E) un valore giornaliero (valore mensile diviso per 26 come da chiarimento a verbale post art. 54).

ART.12 – Periodo di prova

prevedere 30gg di prova di calendario per tutti i livelli

ART.13 – Riposo settimanale

modifica al comma 4: "il riposo settimanale è irrinunciabile. Di regola è in coincidenza con la domenica salvo diversi accordi. Qualora nel giorno di riposo settimanale fossero richieste prestazioni di lavoro per esigenze imprevedibili e che non possano essere altrimenti soddisfatte, sarà concesso un uguale numero di ore di riposo non retribuito nel corso della giornata immediatamente seguente e le ore così lavorate saranno retribuite con la maggiorazione del 60% della retribuzione globale di fatto.

ART.14 – Orario di lavoro

Estensione della possibilità di assumere tutte le tipologie di lavoratori conviventi ad orario ridotto attraverso una modifica del comma 2: "i lavoratori conviventi possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

- a. interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;
- b. interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;

c. interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

A questi lavoratori dovrà essere corrisposta, ...”

ART.17 - Ferie

modifica al comma 5: “Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere fruito durante l’anno purché concordate tra le parti. ...”

ART.22 - Assenze

Chiarire con nota a verbale che in caso di rapporti di lavoro con convivenza, laddove sia necessario una sostituzione superiore a 15 giorni di calendario è necessario lasciare libero l’alloggio affidato contrattualmente per permettere l’insediamento in convivenza del lavoratore in sostituzione.

ART.25 – Tutela delle lavoratrici madri

Modifica al comma 3: “Dall’inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa o ai sensi dell’art.40 comma 7. ...”

ART.37 – Scatti di anzianità

Lasciando invariati numero e frequenza degli scatti prevedere che siano in cifra fissa e non in percentuale sulla retribuzione minima contrattuale e comunque di importi inferiori rispetto ai valori odierni.

ART.38 – Variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell’alloggio

Introdurre un meccanismo automatico di calcolo della variazione periodica dei minimi retributivi e dei valori convenzionali del vitto e dell’alloggio.

Il nuovo meccanismo:

- dovrà prendere a base di riferimento non più l’indice ISTAT (costo della vita delle famiglie di impiegati ed operai) bensì l’IPCA - NEI (IPCA al netto degli energetici), come nella restante parte della contrattazione collettiva firmata da $\frac{3}{4}$ delle OOSS dei lavoratori firmatarie del CCNL;

- dovrà prevedere variazioni annuali automatiche a seconda del tasso di inflazione: fino ad un certo valore incrementale dell'indice IPCA NEI l'aumento retributivo sarà pari al 100% del tasso di inflazione; sopra un certo valore (valore da negoziare) dell'indice IPCA NEI le percentuali di variazione della retribuzione saranno inferiori al 100% (percentuale da negoziare), salva la negoziazione dell'eventuale recupero in occasione dei successivi rinnovi contrattuali.

Disponibilità anche ad esplicitare che in caso di IPCA - NEI negativo non vi saranno arretramenti delle retribuzioni.

ART.40 – Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

modifica al comma 7: "In caso di morte del datore di lavoro o della persona assistita il rapporto può essere risolto con il rispetto dei termini di preavviso indicati nel presente articolo."

ART.41 – Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

Inserire il termine di 60 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro per la liquidazione del trattamento di fine rapporto e relative indennità.

ART. 54 – Decorrenza e durata

Rivedere il periodo di decorrenza e validità del CCNL. Prevedendo un meccanismo di sostanziale automaticità dell'adeguamento delle retribuzioni (meglio se sempre tramite la Commissione che si riunisce presso il Ministero), si chiede di valutare un allungamento sostanziale della durata contrattuale passando da 3 a 5 anni di durata anche al fine di valorizzare il rinnovo contrattuale.

CAPITOLO 2

LA DIMENSIONE DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

5° RAPPORTO ANNUALE SUL LAVORO DOMESTICO

Edizione 2023

DSSERVATORIO
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO
CON LA COLLABORAZIONE SCIENTIFICA DI
FONDAZIONE LEONE MORESSA

Le Famiglie Datori di Lavoro Domestico

977.929
Famiglie Datori
Lavoro domestico (2022)

+14,4% 2019-21
-6,6% 2021-22

Italiani 94%
Extra Ue 4%
Stranieri Ue 2%



Donne 57%
Uomini 43%



100.353 Grandi invalidi (10,3%)

3.265 Sacerdoti (0,3%)

228.526 Convivenza (23,4%)

19.959 Coniuge o parente (2,0%)

Datori regolari
(109 ogni 100 lavoratori)

978 mila

Irregolari (stima 51,8%)

1,1 milioni

Datori totali (stima)

2 milioni

Classi

d'età	F	M
<60	27,4%	36,2%
60-69	15,7%	18,7%
70-79	15,2%	16,3%
80+	41,7%	28,7%



Pagamento

38% Contanti

32% Variabile

27% Bonifico

3% Assegni



Chiusura Rapporto

52% Licenziamento

26% Dimissioni

12% Morte assistito

9% Termine contratto

1% Giusta causa

Gestione contratto

10,6% Anticipo 13[^]

**32,0% Superminimo
assorbibile**

**64,6% Rapporto
oltre 5 anni**

**1,9% Riposo No
Domenica**

Fonti: fornitura personalizzata INPS

Fonti: INPS, ISTAT

Fonti: campione DOMINA

5° RAPPORTO ANNUALE SUL LAVORO DOMESTICO

Edizione 2023

D OSSERVATORIO
O MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

CON LA COLLABORAZIONE SCIENTIFICA DI
FONDAZIONE LEONE MORESSA

I Lavoratori Domestici in Italia

894.299

Lavoratori domestici
Regolari (2022)



13,6% Uomini 121.374
86,4% Donne 772.925



48,0% Badanti 429.426
52,0% Colf 464.873



30,5% Italiani 272.583
69,5% Stranieri 621.716



35,4% Est Europa
30,5% Italia
17,2% Asia
9,9% America Latina
6,7% Africa

Paesi d'origine (% su tot. Stranieri)



131.387 Romania **21,1%**



91.254 Ucraina **14,7%**



65.715 Filippine **10,6%**



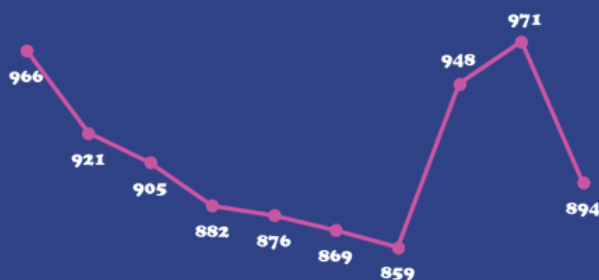
37.333 Perù **6,0%**



35.113 Moldavia **5,6%**

Fonti: INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022



Variazione

2019-21 2021-22

Totale +13,0% -7,9%

Uomini +51,8% -18,3%

Donne +8,0% -6,0%

Badanti +10,2% -5,6%

Colf +15,6% -9,9%

Italiani +13,0% -6,6%

Stranieri +13,0% -8,4%

Fonti: INPS

Età media (anni)

49,6 Totale domestici

48,2 Colf

51,3 Badanti

Oltre 40 ore settimanali

24,0% Totale lavoratori

7,2% Colf

42,2% Badanti

Lavoratori totali
(stima 2022)

1,85 milioni

Regolari
894 mila

48,2%

Irregolari
961 mila

51,8%

Fonti: INPS

5° RAPPORTO ANNUALE SUL LAVORO DOMESTICO

Edizione 2023

D OSSERVATORIO
O MINA
SUL LAVORO DOMESTICO
CON LA COLLABORAZIONE SCIENTIFICA DI
FONDAZIONE LEONE MORESSA

Focus sui Lavoratori Domestici di nazionalità italiana



2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

272.583

Lavoratori domestici
ITALIANI (2022)

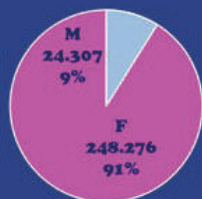
30,5% del totale

Variazione

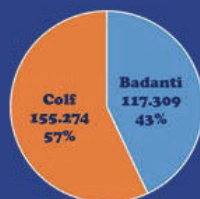
- 6,6% 2021-22

+33,0% 2013-22

Fonti: INPS



Lavoratrici in **1.311** italiane
maternità **4.064** straniere



Età media **50,8** F **47,9** M
Distribuzione per età

Età	Colf (%)	Badanti (%)
<30	5,8%	13,2%
30-39	9,7%	15,1%
40-49	21,9%	19,1%
50-59	40,6%	28,7%
60+	22,0%	23,9%

Fonti: INPS

Domestici Italiani

39.429 Sardegna
33.957 Lombardia
24.243 Lazio
22.098 Toscana
21.630 Piemonte
18.701 Veneto
18.041 Campania
16.635 Sicilia
15.277 Emilia-R.
15.229 Puglia



Incidenza % Italiani / Totale

82,2% Sardegna **31,7%** Piemonte
61,1% Molise **29,9%** Friuli V.G.
51,6% Puglia **29,2%** Liguria
50,6% Basilicata **28,6%** Umbria
46,7% Sicilia **28,3%** Toscana
46,7% Abruzzo **27,7%** Trent. A.A.
43,9% Calabria **26,8%** Veneto
36,3% Campania **19,7%** Lazio
33,7% Marche **19,5%** Emilia-R.
32,8% V. Aosta **19,4%** Lombardia

Fonti: INPS

2.1. Le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro domestico

Tra gli obiettivi del Rapporto annuale dell'Osservatorio DOMINA vi è, fin dalla prima edizione, lo studio della componente datoriale del rapporto di lavoro domestico. Se per la parte lavorativa la fonte principale è l'osservatorio INPS, con dati annuali resi pubblici dall'istituto di previdenza, per il lato datoriale non esistono dati pubblici disponibili. Per questo, l'Osservatorio DOMINA ha ottenuto anche quest'anno dall'INPS una fornitura di dati personalizzata, da cui è possibile ricavare le peculiarità dei datori di lavoro domestico.

Oltre a questi dati, l'analisi verrà arricchita dai dati provenienti dal campione DOMINA (par. 2.2), riferito a quasi 20 mila rapporti di lavoro su tutto il territorio nazionale.

Nonostante la categoria dei lavoratori domestici sia ampia e comprenda diverse mansioni, nelle analisi si fa riferimento alle due categorie registrate dall'INPS: assistenza personale (badanti) e cura della casa (colf).

Secondo i dati INPS, i datori di lavoro nel 2022 tornano sotto il milione (977.929), in lieve calo rispetto all'anno precedente (-6,6%). Anche in questo caso, come per i lavoratori domestici, si tratta probabilmente di un assestamento del dato dopo gli aumenti del 2020 e del 2021, dovuti alle misure di contenimento della pandemia.

Tra i datori di lavoro, oltre un terzo si concentra in Lombardia e nel Lazio. La componente femminile è mediamente del 57%, mentre quella straniera al 6% (2% Ue e 4% non Ue). Dopo gli aumenti del biennio 2019-2021, nel 2022 in tutte le regioni – ad eccezione della Sardegna – si registra un calo nel numero di datori di lavoro domestico.

Osservando i dati dei datori di lavoro per fascia d'età, tra gli uomini si ha una concentrazione maggiore nella fascia fino a 59 anni (36,2%), mentre tra le donne la fascia più rappresentata è quella con almeno 80 anni (41,7%). In linea generale si può ipotizzare che la fascia meno

anziana sia caratterizzata prevalentemente da rapporti di colf o baby sitter, mentre la più anziana da rapporti di badante, anche se – è bene ricordarlo – non sempre il datore di lavoro coincide con il beneficiario della prestazione (è possibile, ad esempio, che il datore di lavoro di una badante sia il figlio di una persona anziana).

Tab 2.1. Datori di lavoro domestico per Regione (persone fisiche, 2022)

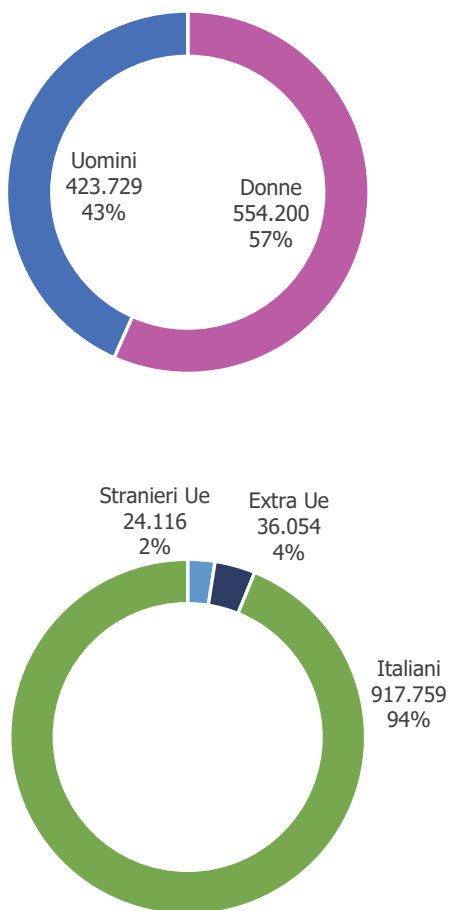
Regioni	Dati 2022	Distr. % 2022	Var. % 2019-21	Var. % 2021-22
Lombardia	185.968	19,0%	+19,5%	-5,5%
Lazio	159.316	16,3%	+6,6%	-4,4%
Toscana	83.391	8,5%	+13,3%	-4,4%
Emilia Romagna	79.966	8,2%	+16,8%	-8,5%
Piemonte	72.399	7,4%	+11,6%	-8,1%
Veneto	71.040	7,3%	+18,5%	-8,8%
Sardegna	53.759	5,5%	+6,4%	+1,0%
Campania	52.048	5,3%	+22,1%	-11,9%
Sicilia	43.648	4,5%	+11,7%	-8,4%
Liguria	33.720	3,4%	+9,7%	-4,5%
Puglia	31.679	3,2%	+35,5%	-10,3%
Marche	24.727	2,5%	+12,9%	-10,2%

Friuli Venezia Giulia	20.321	2,1%	+16,5%	-5,2%
Umbria	19.541	2,0%	+9,8%	-6,8%
Abruzzo	14.175	1,4%	+15,6%	-8,6%
Calabria	12.997	1,3%	+17,1%	-11,3%
Trentino Alto Adige	11.745	1,2%	+13,0%	-10,6%
Basilicata	3.662	0,4%	+33,3%	-12,3%
Molise	2.069	0,2%	+13,1%	-10,4%
Valle d'Aosta	1.726	0,2%	+7,6%	-4,4%
Totale*	977.929	100,0%	+14,4%	-6,6%

* Il totale include 32 datori di lavoro di cui non è nota la Regione.

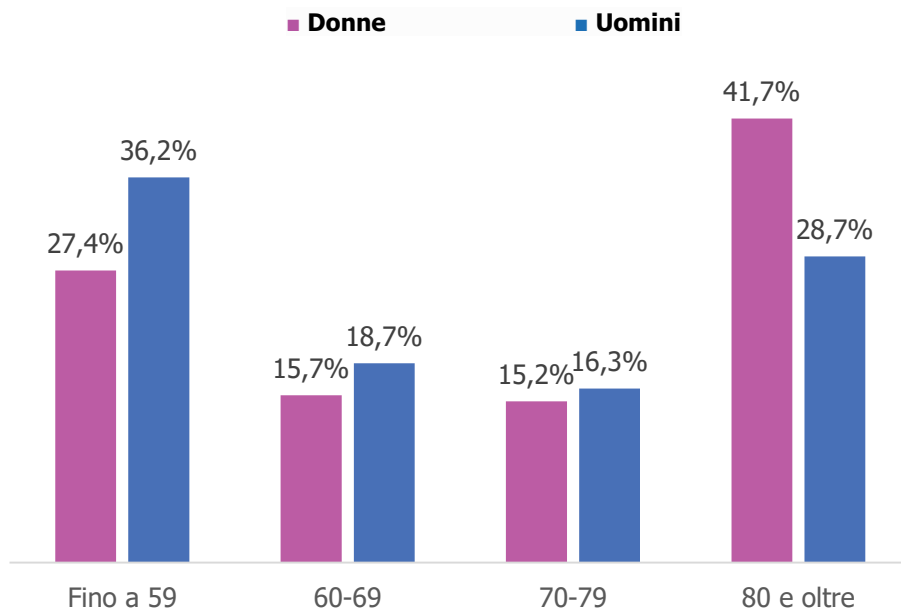
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Fig 2.1. Datori di lavoro domestico per genere e cittadinanza (persone fisiche, 2022)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Fig 2.2. Datori di lavoro domestico per genere e classe d'età (persone fisiche, 2022)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Tra i datori di lavoro, inoltre, figurano oltre 100 mila grandi invalidi (10,3% del totale) e 3.417 sacerdoti (0,3%). I grandi invalidi sono sostanzialmente invariati rispetto al 2021 (-0,6%), mentre i sacerdoti registrano un calo più intenso (-4,4%).

Dai dati INPS è inoltre possibile approfondire i casi in cui esiste un legame di parentela tra lavoratore e datore di lavoro domestico: sono 674 i casi in cui datore e lavoratore sono coniugati (nel 79,5% dei casi il lavoratore è donna) e oltre 19 mila i rapporti di lavoro in cui esiste un legame di parentela (fino al terzo grado), anche in questo caso con una prevalenza di donne tra i lavoratori (77,3%).

Ancora più frequente la situazione di convivenza tra lavoratori e datori di lavoro domestico. Si tratta infatti di oltre 228 mila rapporti di lavoro, pari a quasi un quarto del totale (23,4%). In termini assoluti, le regioni con più rapporti di lavoro in convivenza sono Lombardia, Emilia Romagna e Toscana mentre, per quanto riguarda l'incidenza sul totale datori, i valori massimi si registrano in Friuli Venezia Giulia (48,7%) e Trentino Alto Adige (48,5%), mentre i minimi in Sicilia (6,7%) e Sardegna (7,7%).

Infine, vi sono 1.700 persone giuridiche che figurano come datori di lavoro domestico, in lieve calo rispetto al 2020 (-3,0%). Di questi, il 40% si trova nel Centro; il Nord rappresenta il 34,4% e il Sud e Isole il 25,6%.

Tab 2.2. Datori di lavoro domestico, categorie specifiche (persone fisiche, 2022)

Tipologia datore di lavoro	Dati 2021	Dati 2022	Incidenza su Tot. Datori	Variatz. % 2021-22
Grandi invalidi	100.914	100.353	10,3%	-0,6%
Sacerdoti	3.417	3.265	0,3%	-4,4%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Tab 2.3. Datori di lavoro domestico coniugi o parenti del lavoratore (persone fisiche, 2022)

Regioni	Lavoratore coniuge	di cui F	Lavoratore parente	di cui F	Coniuge o parente su tot. Datori
Piemonte	20	85,0%	617	76,3%	0,9%
Valle d'Aosta	0	0,0%	24	83,3%	1,4%
Liguria	25	84,0%	412	75,7%	1,3%
Lombardia	34	70,6%	1.914	68,1%	1,0%
Trentino - Alto Adige	3	100,0%	217	73,7%	1,9%
Veneto	58	86,2%	1.217	79,4%	1,8%
Friuli - Venezia Giulia	56	73,2%	833	79,1%	4,4%
Emilia - Romagna	20	70,0%	1.014	72,9%	1,3%
Toscana	135	75,6%	1.211	77,5%	1,6%
Umbria	5	100,0%	323	78,6%	1,7%
Marche	26	76,9%	718	77,9%	3,0%
Lazio	39	87,2%	743	75,1%	0,5%
Abruzzo	45	86,7%	909	77,7%	6,7%
Molise	4	100,0%	154	78,6%	7,6%
Campania	69	87,0%	2.487	79,2%	4,9%
Puglia	37	81,1%	1.944	81,5%	6,3%
Basilicata	7	100,0%	287	79,1%	8,0%
Calabria	17	82,4%	1.337	75,3%	10,4%
Sicilia	32	78,1%	1.669	78,5%	3,9%
Sardegna	19	84,2%	1.254	83,3%	2,4%
Totale	674	79,5%	19.285	77,3%	2,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Tab 2.4. Rapporti di lavoro in convivenza (2022)

Regioni	Rapporti di lavoro in convivenza	di cui Badante	Conviventi su tot. Datori 2022
Piemonte	14.934	88,6%	20,6%
Valle d'Aosta	545	94,3%	31,6%
Liguria	6.800	89,1%	20,2%
Lombardia	44.057	80,6%	23,7%
Trentino - Alto Adige	5.692	93,4%	48,5%
Veneto	24.911	87,0%	35,1%
Friuli - Venezia Giulia	9.898	95,9%	48,7%
Emilia - Romagna	30.320	88,3%	37,9%
Toscana	26.401	88,0%	31,7%
Umbria	4.994	87,4%	25,6%
Marche	7.620	88,3%	30,8%
Lazio	24.651	67,0%	15,5%
Abruzzo	2.862	83,8%	20,2%
Molise	303	79,9%	14,6%
Campania	7.665	60,1%	14,7%
Puglia	7.321	80,8%	23,1%
Basilicata	830	63,0%	22,7%
Calabria	1.672	68,6%	12,9%
Sicilia	2.914	71,0%	6,7%
Sardegna	4.136	92,7%	7,7%
Totale	228.526	83,2%	23,4%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Tab 2.5. Datori di lavoro domestico Persone Giuridiche (2022)

Area	Dati 2022	Distrib. %	Variaz. % 2021-22
Nord Ovest	327	19,2%	-1,2%
Nord Est	258	15,2%	-7,2%
Centro	680	40,0%	-2,2%
Sud	267	15,7%	-2,2%
Isole	168	9,9%	-4,0%
Totale	1.700	100,0%	-3,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

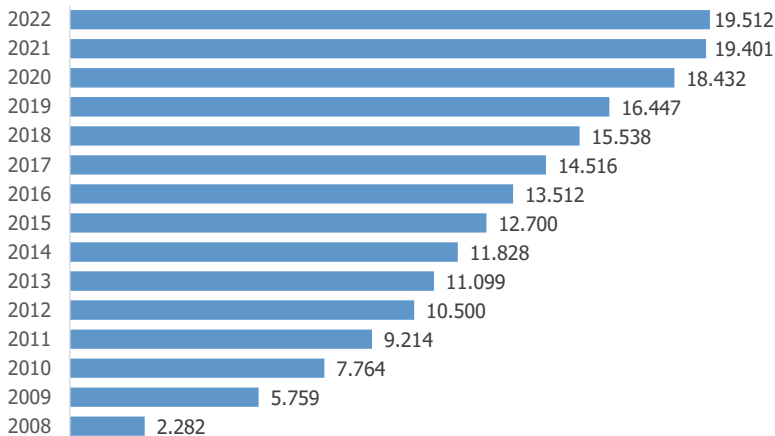
2.2 La gestione del Contratto Nazionale da parte delle famiglie

Uno dei tratti caratteristici del Rapporto annuale DOMINA è dato dall'analisi qualitativa di un campione di quasi 20.000 rapporti di lavoro, da cui è possibile ricavare informazioni altrimenti non disponibili nelle banche dati ufficiali. Il database DOMINA, che raccoglie le informazioni relative ai rapporti di lavoro gestiti dall'associazione, è cresciuto nel tempo, passando da 2.282 lavoratori nel 2008 a 19.512 nel 2022.

Si tratta quindi di una fonte molto importante per analizzare la gestione del Contratto Nazionale da parte delle famiglie italiane.

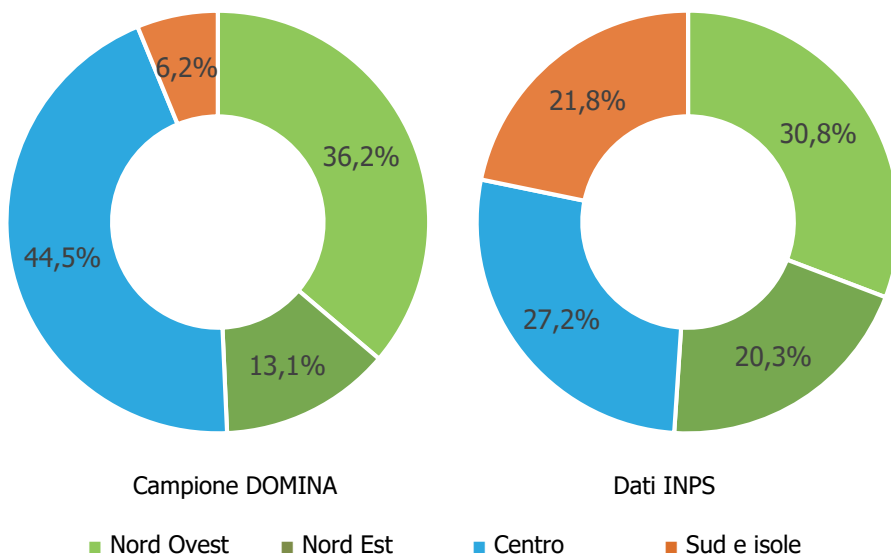
Il campione è localizzato per quasi il 50% al Nord: 36,2% al Nord Ovest e 13,1% al Nord Est. In questo caso il dato rispecchia la ripartizione dei dati INPS, in cui il Nord rappresenta il 51,1%. Sovra-rappresentato, invece, nel campione DOMINA, il Centro Italia (44,5%), che nei dati INPS si attesta invece al 27,2%. Al contrario, la componente Sud e Isole si limita al 6,2% nel campione DOMINA, mentre rappresenta il 21,8% nei dati INPS.

Fig 2.3. Evoluzione del campione DOMINA, serie storica



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.4. Confronto Campione DOMINA / dati INPS

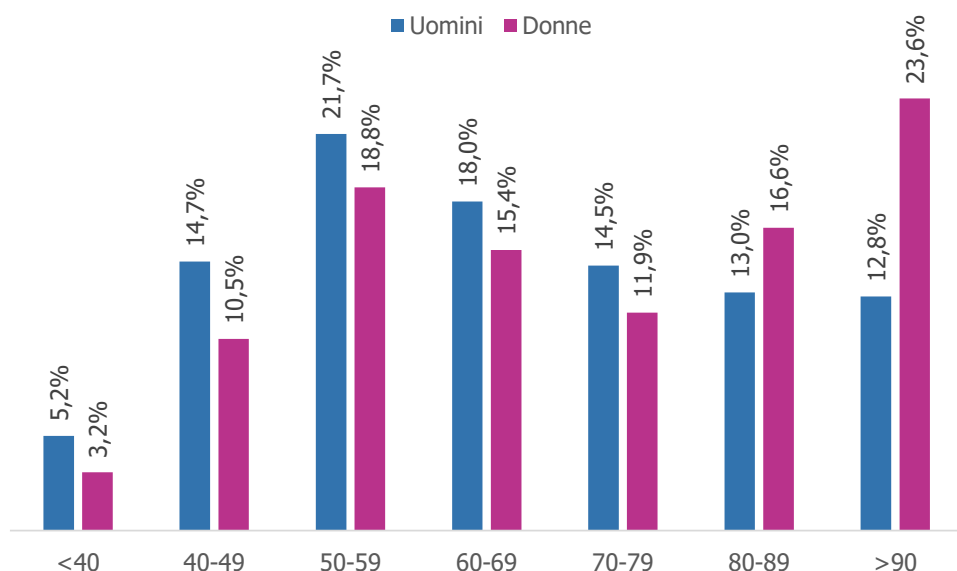


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA e INPS

Il campione DOMINA vede, tra i datori di lavoro, un'età media piuttosto elevata (68 anni). Il dato non sorprende, considerando che l'assistenza agli anziani è una delle mansioni principali dei lavoratori domestici. Tuttavia, considerando in maniera distinta i datori di lavoro per genere (uomini e donne), si notano differenze significative. In generale, le datrici di lavoro sono più "anziane" rispetto ai datori uomini: Tra le donne, il 40,2% ha almeno 80 anni e il 23,6% almeno 90. Tra gli uomini, invece, gli ultra-ottantenni rappresentano il 25,8% e gli over 90 il 12,8%.

Questo divario può dipendere innanzitutto da fattori demografici, dato che le donne hanno mediamente una aspettativa di vita maggiore. Va però ricordato, in questo caso, che il datore di lavoro non sempre coincide con il beneficiario dell'assistenza. In molti casi, infatti, sono i figli a risultare datori di lavoro di chi svolge l'assistenza ai genitori.

Fig 2.5. Distribuzione dei Datori di lavoro per genere e classe d'età



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Osservando la tipologia di rapporto di lavoro, il campione DOMINA presenta una forte prevalenza di lavoratori non conviventi (67%) rispetto a quelli in convivenza (33%). La presenza straniera è più alta tra i conviventi (91%) piuttosto che tra i non conviventi (76%).

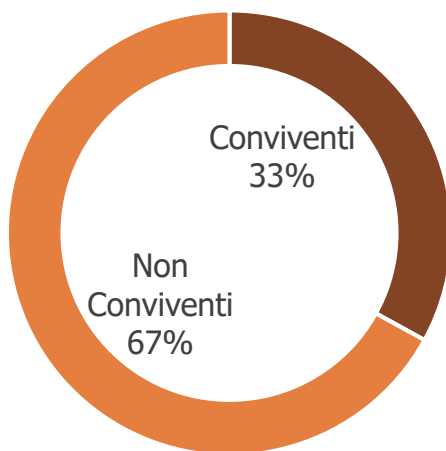
Per quanto riguarda i livelli di inquadramento, circa il 50% del campione DOMINA si concentra nei livelli B e BS. Il livello B comprende gli assistenti familiari che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo. Il livello BS comprende invece gli assistenti familiari che assistono persone autosufficienti o bambini (baby sitter). In entrambi i casi sono comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Circa un quarto dei lavoratori censiti da DOMINA è inoltre inquadrato nel livello CS, ovvero assistenti familiari (non formati) che assistono persone non autosufficienti. Anche in questo caso sono comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

È inoltre possibile osservare la composizione per genere e per cittadinanza per ciascun livello di inquadramento. Innanzitutto, per ciascun livello di inquadramento, si ha una maggiore presenza femminile nei livelli Super, ovvero quelli dedicati alla cura della persona. In particolare, la maggiore presenza femminile si registra nei livelli BS e CS. Al contrario, la massima presenza maschile si registra nei livelli A e D, ovvero quelli con la più bassa e la più alta specializzazione.

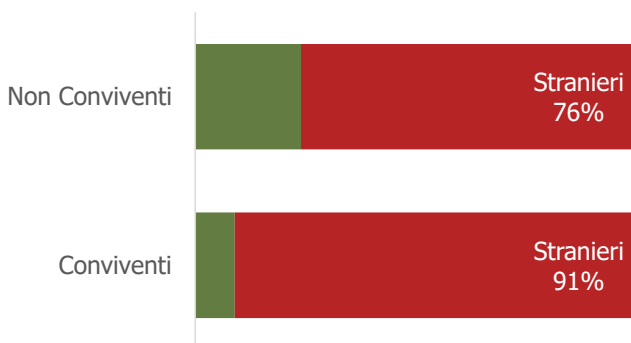
Per quanto riguarda la cittadinanza, si registra una maggiore presenza italiana nei livelli più qualificati (D e DS), con oltre il 40%. Nei livelli con qualifica inferiore, invece, la presenza straniera supera il 75%, indipendentemente che si tratti di cura della casa o della persona. L'unica eccezione riguarda il livello C, in cui la presenza italiana raggiunge il 36%.

Fig 2.6. Tipologia di rapporto



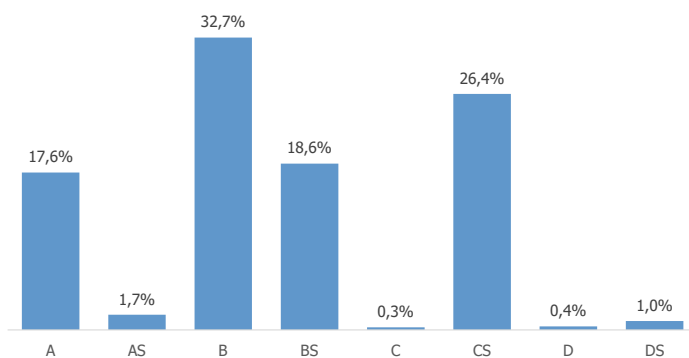
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.7. Presenza straniera per tipologia di rapporto



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

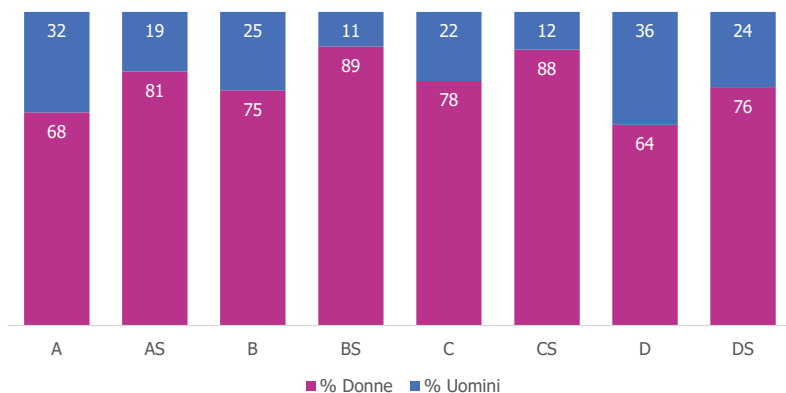
Fig 2.8. Distribuzione dei lavoratori per livello di inquadramento¹⁸



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

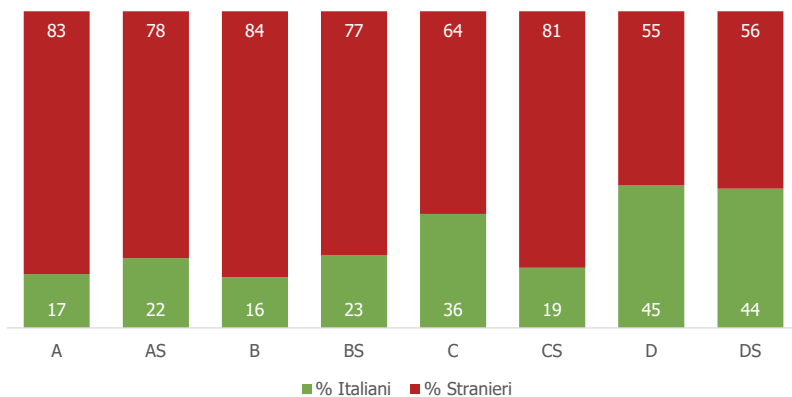
¹⁸ Per la definizione di ciascun livello di inquadramento consultare il sito DOMINA <https://associazionedomina.it/livelli-e-mansioni/#1495988148175-1e626734-6a4a>

Fig 2.9. Distribuzione dei lavoratori per livello di inquadramento e GENERE



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.10. Distribuzione dei lavoratori per livello di inquadramento e CITTADINANZA



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Entrando nel merito della gestione del contratto, nel 2022 si registra per la prima volta un calo della percentuale di dipendenti che chiedono l'anticipo in busta paga della tredicesima, passati dal 18,7% del 2021 al 10,6% del 2022. Questo elemento rappresenta una novità, considerando l'incremento progressivo che si era registrato tra il 2012 e il 2021.

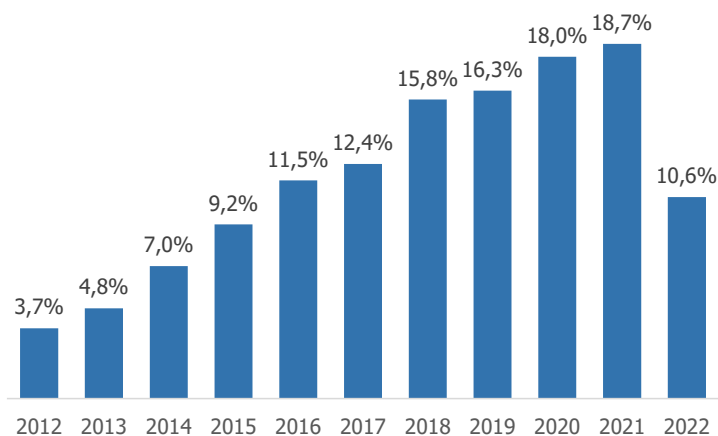
Cala anche la percentuale di contratti con superminimo assorbibile, proseguendo il trend visto l'anno precedente. Questa componente si attesta dunque al 32%, dopo essere stata stabilmente oltre il 40% tra il 2012 e il 2020.

L'1,9% dei contratti non prevede il riposo domenicale, proprio come nel 2021. Questa incidenza ha avuto un andamento altalenante negli ultimi anni, oscillando tra l'1,8% e il 2,3%.

Tra chi sceglie un giorno di riposo alternativo alla domenica, si ha una lieve prevalenza del giovedì (19,0%), ma anche gli altri giorni tra lunedì e venerdì sono scelti da oltre il 17% dei lavoratori. Meno frequente il sabato, scelto solo nel 10,0% dei casi.

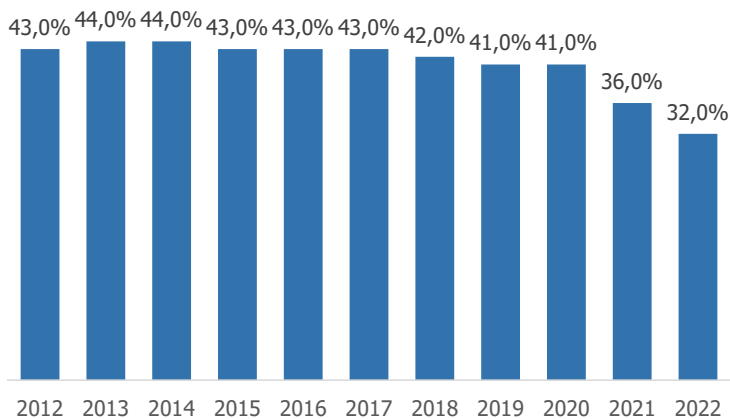
Tra gli straordinari svolti, il 61% è avvenuto nei giorni festivi o di domenica. Il 23% è avvenuto in ore diurne, mentre gli altri casi (infrasettimanali o notturni) sono meno frequenti.

Fig 2.11. % dipendenti che chiedono l'anticipo della 13^a in busta paga



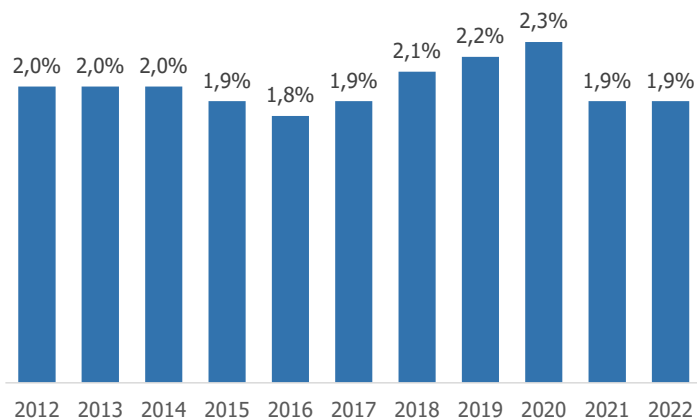
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.12. % contratti con superminimo assorbibile



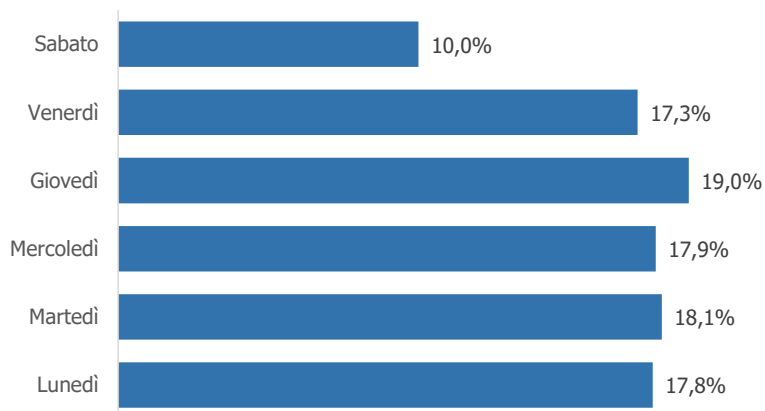
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.13. Contratti che non prevedono riposo domenicale



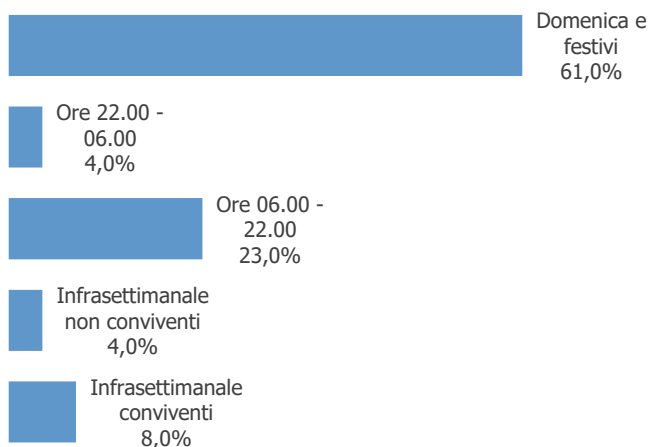
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.14. Giornata di riposo alternativa alla domenica (2022)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.15. Tipologia straordinari richiesti (2022)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Per quanto riguarda la durata media dei contratti, è possibile distinguere tra quelli a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato.

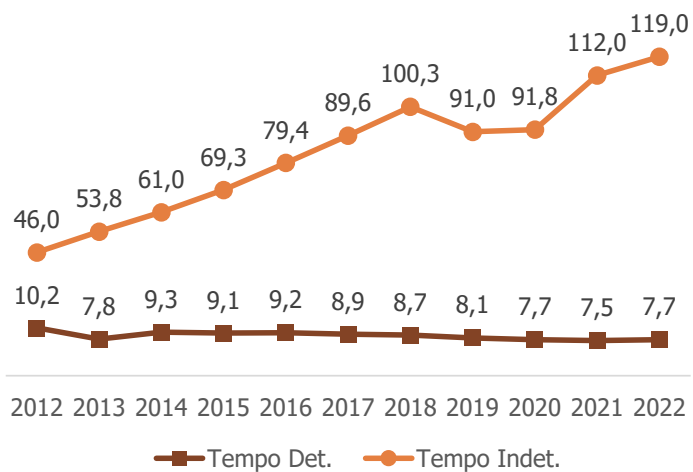
Nel corso degli anni, è progressivamente aumentata la durata media dei contratti a tempo indeterminato, passando da 46 mesi (2012) a 119 (2022), ovvero una durata media di circa dieci anni.

I contratti a tempo determinato hanno invece una durata media di 7,7 mesi, in lieve calo rispetto agli oltre 9 mesi del periodo 2012-2016.

Complessivamente, circa tre contratti su quattro (64,6%) hanno una durata superiore ai cinque anni. Quasi uno su dieci, tuttavia, ha durata inferiore ad un anno (9,7%).

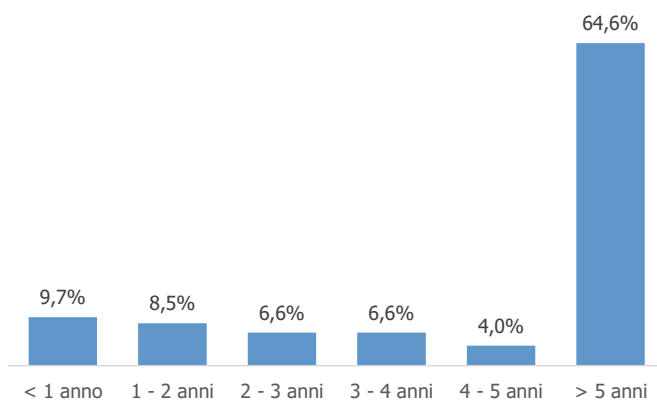
Tra i motivi della chiusura del rapporto, il più frequente è il licenziamento del lavoratore (52%). Il 26% si chiude con le dimissioni, il 12% con la morte dell'assistito e il 9% per la scadenza del contratto. Solo l'1% dei contratti si è chiuso per giusta causa.

Fig 2.16. Durata media dei contratti (mesi)



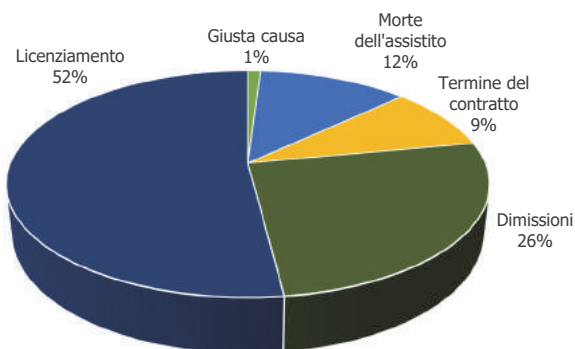
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.17. Durata complessiva contratti



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

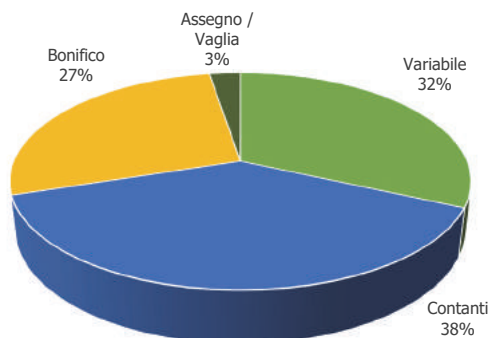
Fig 2.18. Motivi di chiusura del rapport di lavoro



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Tra le modalità di pagamento dello stipendio dei lavoratori domestici, le famiglie italiane continuano ad usare poco gli strumenti tracciabili: il 27% utilizza bonifici bancari e il 3% assegni o vaglia. La forma più comune rimane il pagamento in contanti (38%), mentre quasi un terzo delle famiglie non ha un metodo fisso (32%).

Fig 2.19. Modalità di pagamento dello stipendio



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

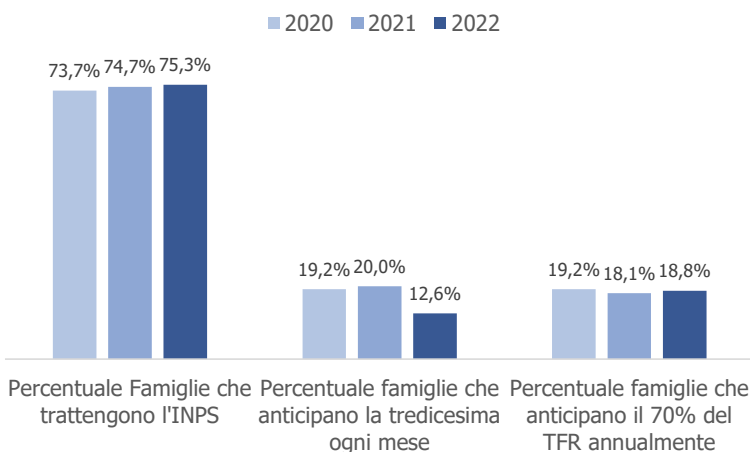
Altri tre elementi aiutano a comprendere meglio le scelte familiari nell'ambito della gestione del contratto di lavoro. Le famiglie che trattengono l'INPS e Cas.Sa.Colf sono il 75,3%, in costante aumento nel triennio 2020-2022.

Le famiglie che anticipano mediamente la tredicesima, invece, hanno registrato valori elevati nel 2020 e 2021, per poi scendere al 12,6% nel 2022. In ripresa, invece, dopo il calo del 2021, la percentuale di famiglie che anticipano annualmente il 70% del TFR, passate dal 18,1% al 18,8%.

Infine, un altro fenomeno interessante riguarda la percentuale di ferie godute (rispetto a quelle maturate). Nel 2022 si interrompe il trend negativo, portando il livello al picco massimo degli ultimi cinque anni.

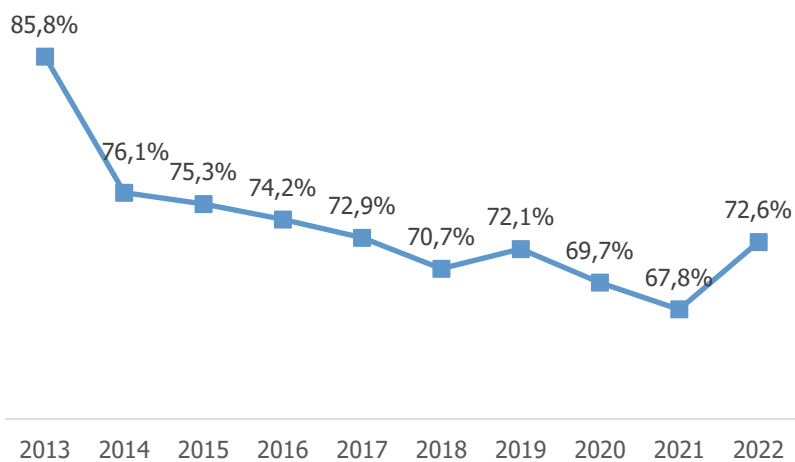
In precedenza questo valore aveva registrato una diminuzione progressiva tra il 2013 (85,8%) e il 2021 (67,8%). In questo caso, è ipotizzabile che la pandemia abbia contribuito a mantenere basso il numero di ferie godute nel 2020 e il 2021, mentre nel 2022 si è vista una ripresa anche grazie all'allentamento delle misure di prevenzione.

Fig 2.20. Gestione delle famiglie



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.21. Giorni di ferie godute (% su totale ferie maturate)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

2.3. I lavoratori domestici (regolari) in Italia

Come evidenziato dall'Osservatorio INPS¹⁹ sui lavoratori domestici, *“nell'anno 2022 i lavoratori domestici contribuenti all'Inps sono stati 894.299, con un decremento rispetto al 2021 pari a -7,9% (-76.548 lavoratori), dopo gli incrementi registrati nel biennio 2020-2021 dovuti a una spontanea regolarizzazione di rapporti di lavoro per consentire ai lavoratori domestici di recarsi al lavoro durante il periodo di lockdown e all'entrata in vigore della norma che ha regolamentato l'emersione di rapporti di lavoro irregolari (D.L. n.34 del 19/05/2020 - decreto "Rilancio")*. Lo stesso fenomeno si era registrato negli anni successivi al 2009 (L. 102 del 03/08/2009) e al 2012 (D. Lgs. N.109 del luglio 2012), anni in cui sono entrate in vigore regolarizzazioni di lavoratori, sia comunitari che extracomunitari”.

I dati evidenziano, quindi, il duplice impatto della pandemia di COVID-19 sull'aumento di lavoratori domestici. Il primo effetto è dovuto alle misure di contenimento dell'emergenza sanitaria, che limitavano gli spostamenti a chi fosse in grado di dimostrare una motivazione di necessità e urgenza, quale l'esistenza di un rapporto di lavoro regolare.

Già nelle precedenti edizioni del Rapporto DOMINA, infatti, si era sottolineato come l'emergenza sanitaria avesse indotto molti datori di lavoro a regolarizzare i propri lavoratori domestici.

Il secondo effetto, sempre legato all'emergenza sanitaria, è legato alla procedura di emersione dei lavoratori immigrati irregolari, avviata proprio nel 2020.

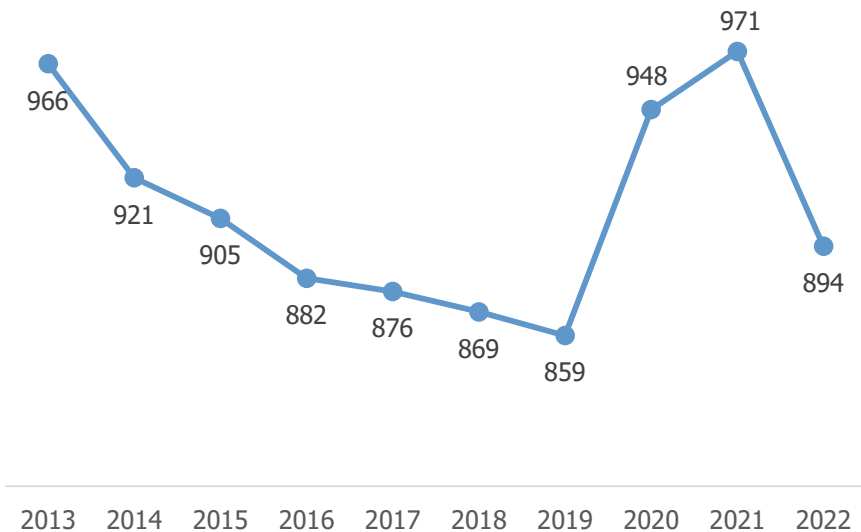
In quel caso, il fatto di aver ristretto il campo a due soli settori (agricoltura e lavoro domestico) ha inevitabilmente determinato un effetto attrattivo anche per lavoratori occupati in altri settori, sovradimensionando il lavoro domestico negli anni immediatamente successivi alla regolarizzazione. Lo stesso INPS, peraltro, ricorda che questo fenomeno era già avvenuto in occasione di altre procedure di emersione.

¹⁹ Osservatorio INPS sui lavoratori domestici, <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici//api/getAllegato/?idAllegato=1013>

Con la riduzione delle misure di contenimento dell'emergenza, quindi, molti lavoratori regolarizzati hanno cambiato settore, tornando di fatto nel loro comparto reale.

Il rapporto tra datori di lavoro e lavoratori continua a vedere una prevalenza di datori di lavoro (109/100). Naturalmente questo dipende da un bilanciamento tra diverse possibilità: vi possono essere datori di lavoro con più lavoratori alle dipendenze, oppure lavoratori che prestano servizio presso più di una famiglia. Negli ultimi anni il numero di datori di lavoro è costantemente più alto rispetto a quello dei lavoratori, per cui risulta più frequente la presenza di lavoratori impiegati presso più famiglie.

Fig 2.22. Serie storica dei Lavoratori domestici in Italia
(dati in migliaia)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.6. Proporzioe Datori di lavoro / Lavoratori domestici

	2019	2020	2021	2022
Datori ²⁰	914.853	992.587	1.046.937	977.929
Lavoratori	859.174	947.966	970.847	894.299
Datori ogni 100 Lavoratori	106	105	108	109

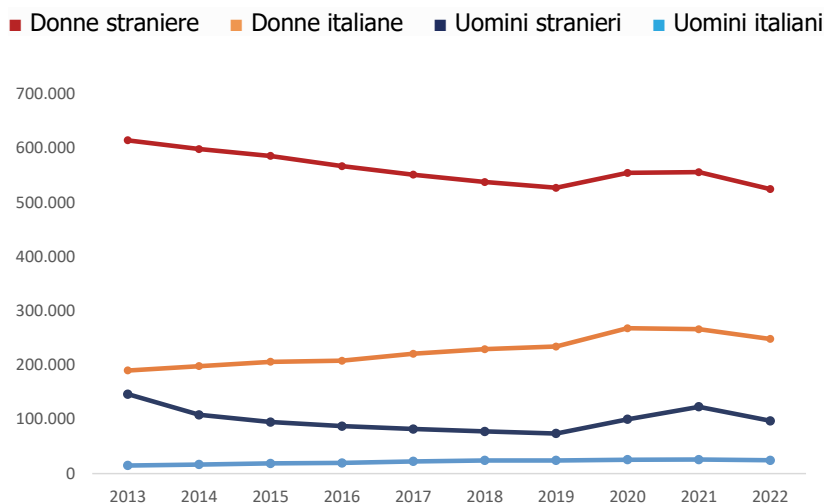
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Se, dunque, complessivamente nel 2022 i lavoratori domestici sono diminuiti rispetto al 2021 del 7,9%, vi sono significative differenze per genere e cittadinanza. Il calo più intenso nel 2022 è quello registrato dalla categoria degli uomini stranieri (-21,1%), proprio il gruppo aumentato più intensamente tra il 2019 e il 2021 (+66,6%).

Le donne straniere, nonostante una modesta flessione nel 2022 (-5,6%), rimangono dominanti nel settore domestico, rappresentando il 58,7% del totale. Il secondo gruppo più numeroso è quello delle donne italiane, che rappresentano il 27,8% del totale.

²⁰ Il numero di datori di lavoro 2019 e 2020 è dato dalla fornitura 2020. Quello 2021 è dato dalla fornitura 2022, quindi aggiornato rispetto a quello pubblicato nelle pubblicazioni precedenti.

Fig 2.23. Lavoratori domestici per genere e cittadinanza



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.7. Lavoratori domestici per genere e cittadinanza, 2022

	Dati 2022	Distrib. 2022	Var. % 2019-21	Var. % 2021-22
Donne straniere	524.649	58,7%	+5,5%	-5,6%
Donne italiane	248.276	27,8%	+13,7%	-6,7%
Uomini stranieri	97.067	10,9%	+66,6%	-21,1%
Uomini italiani	24.307	2,7%	+6,4%	-5,1%
Totale	894.299	100,0%	+13,0%	-7,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

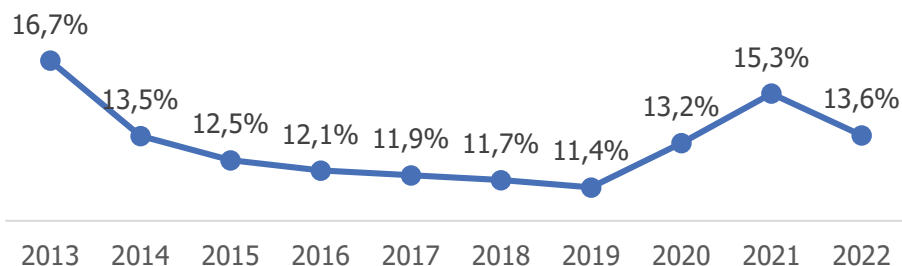
Se, come abbiamo visto, gli uomini stranieri sono stati tra i principali beneficiari della "sanatoria", si spiega facilmente il fatto che l'incidenza maschile tra i lavoratori domestici sia aumentata significativamente tra il 2019 e il 2021, raggiungendo il picco massimo del 15,3%. Nel 2022, invece, si registra un calo, con l'incidenza maschile che si attesta al 13,6% del totale.

In lieve calo anche l'incidenza dei lavoratori stranieri, scesa già dal 2019 sotto il 70%.

Il settore rimane caratterizzato dalla presenza di lavoratori provenienti dall'Est Europa (35,4%) e dall'Asia (17,2%). In generale, rimangono minoritarie le componenti dell'America Latina (9,9%) e dell'Africa (6,7%), principalmente di area mediterranea.

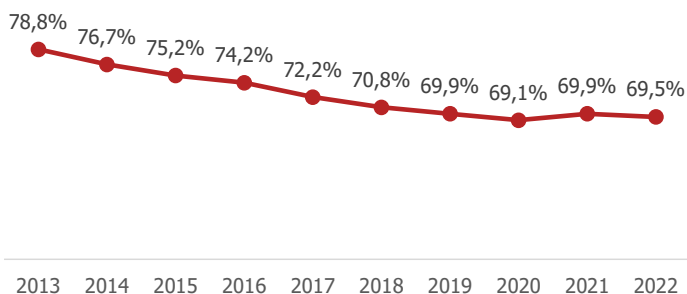
Scendendo ancor più nel dettaglio, l'Est Europa è l'area principale tra le donne (39,4%) e tra i lavoratori assunti con il ruolo di basante (44,7%). Tra gli uomini, invece, la componente più numerosa è quella dell'Asia (42,2%), mentre l'Europa dell'Est rappresenta solo il 10,3% del totale. Tra i lavoratori assunti come Colf la prima area d'origine è l'Italia (33,4%), seguita dall'Est Europa (26,8%).

Fig 2.24. Serie storica incidenza % UOMINI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.25. Serie storica incidenza % STRANIERI/E



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.8. Lavoratori domestici per area di provenienza, 2022

Aree di provenienza	Dati 2022	Distrib. 2022	Var. %	Var. %
			2019-21	2021-22
Europa Est	316.817	35,4%	-0,7%	-8,4%
Italia	272.583	30,5%	+13,0%	-6,6%
Asia	153.603	17,2%	+31,8%	-7,9%
America Latina	88.219	9,9%	+24,6%	-3,9%
Africa	59.842	6,7%	+45,0%	-15,8%
Altro	3.235	0,4%	+7,9%	-5,9%
Totale	894.299	100,0%	+13,0%	-7,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.9. Provenienza dei Lavoratori domestici, dettaglio per genere

Provenienza	Distrib.	Provenienza	Distrib.
DONNE	%	UOMINI	%
Europa Est	39,4%	Asia	42,2%
Italia	32,1%	Italia	20,0%
Asia	13,2%	Africa	17,6%
America Latina	9,9%	Europa Est	10,3%
Africa	5,0%	America Latina	9,5%
Altro	0,4%	Altro	0,3%
Totale	100,0%	Totale	100,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.10. Provenienza dei Lavoratori domestici, dettaglio per tipologia di rapporto

Provenienza	Distrib.	Provenienza	Distrib.
BADANTI	%	COLF	%
Europa Est	44,7%	Italia	33,4%
Italia	27,3%	Europa Est	26,8%
Asia	11,4%	Asia	22,5%
America Latina	10,2%	America Latina	9,5%
Africa	6,1%	Africa	7,3%
Altro	0,3%	Altro	0,4%
Totale	100,0%	Totale	100,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tra i 621.716 lavoratori stranieri, un quinto viene dalla Romania (131 mila). Il secondo Paese più rappresentato è l'Ucraina, con 91 mila lavoratori, seguito dalle Filippine con 65 mila.

Nell'ultimo anno tutte le nazionalità – ad eccezione della Georgia – hanno registrato un calo: le variazioni più consistenti sono quelle del Bangladesh (-34,0%) e del Pakistan (-27,8%). La componente "badanti" tra i lavoratori domestici è più numerosa tra le nazionalità dell'Est Europa: Georgia (82,4%), Bulgaria (73,8%), Ucraina (65,7%) e Romania (63,0%). Tra i lavoratori di origine asiatica, invece, la presenza di badanti è meno numerosa, scendendo sotto il 20% per Bangladesh, Filippine e Pakistan.

Tab 2.11. Lavoratori domestici stranieri per Paese d'origine (2022)

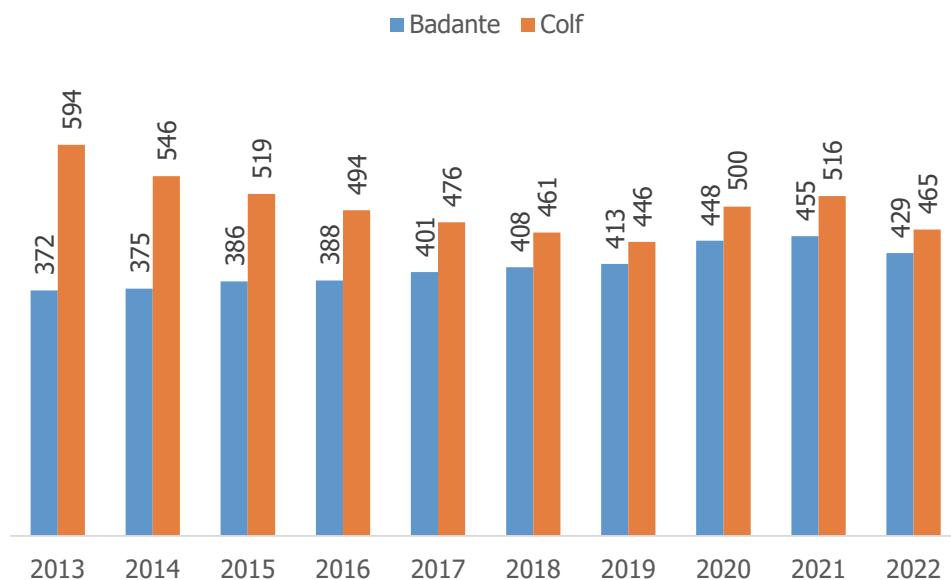
Prime 20 nazionalità straniere	Dati 2022	Distrib. % (su tot. Stranieri)	di cui Badanti	Var. % 2021-22
Romania	131.387	21,1%	63,0%	-9,9%
Ucraina	91.254	14,7%	65,7%	-4,3%
Filippine	65.715	10,6%	16,3%	-3,3%
Perù	37.333	6,0%	51,0%	-3,9%
Moldavia	35.113	5,6%	60,6%	-8,9%
Sri Lanka	29.172	4,7%	28,8%	-2,8%
Albania	26.188	4,2%	35,8%	-10,4%
Marocco	24.598	4,0%	54,3%	-14,6%
Georgia	24.372	3,9%	82,4%	+4,6%
Ecuador	17.814	2,9%	48,2%	-2,2%
Polonia	11.802	1,9%	49,4%	-10,1%
India	10.878	1,7%	47,4%	-14,8%

Pakistan	7.660	1,2%	10,6%	-27,8%
El Salvador	7.361	1,2%	38,7%	-3,0%
Bangladesh	7.234	1,2%	16,2%	-34,0%
Bulgaria	6.982	1,1%	73,8%	-14,8%
Senegal	5.812	0,9%	39,4%	-18,0%
Rep. Dominicana	5.581	0,9%	62,7%	-6,4%
Russia	5.466	0,9%	59,6%	-11,3%
Nigeria	5.377	0,9%	46,0%	-12,4%
Brasile	4.734	0,8%	35,8%	-7,2%
Stranieri	621.716	100,0%	50,2%	-8,4%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Osservando la serie storica per tipologia di rapporto, dal 2013 al 2019 il numero di Colf è sensibilmente diminuito, mentre quello di Badanti è aumentato lievemente, riducendo gradualmente il divario tra le due componenti. Dal 2019 al 2021 entrambe le tipologie di rapporto attraversano una crescita modesta per poi scendere di nuovo a 429 000 per la tipologia Badanti e 465 000 per la tipologia Colf.

**Fig 2.26. Serie storica dei lavoratori domestici in Italia per tipologia di rapporto
(dati in migliaia)**

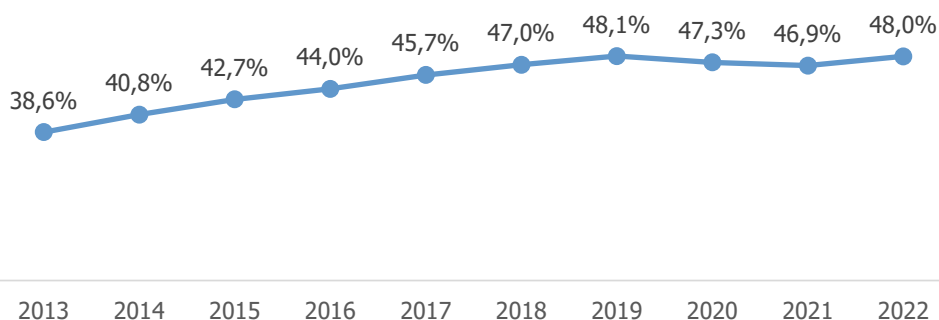


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

L'incidenza della categoria Badante è cresciuta di quasi dieci punti percentuali nell'ultimo decennio, passando dal 38,6% al 48,0%.

Il numero di Colf e Badanti stranieri/e è piuttosto simile, di poco superiore alle 300 mila unità; rispetto al totale dei lavoratori domestici, dunque, la quota di Badanti stranieri/e (34,9%) e Colf stranieri/e è quasi equanime (34,6%). La componente Colf straniero/a è quella diminuita maggiormente nell'ultimo anno (-10,8%), dopo aver registrato il maggiore aumento nel periodo COVID (+17,1%).

Fig 2.27. Incidenza % Badanti su tot. Lavoratori domestici



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.12. Lavoratori domestici per tipologia di rapporto e cittadinanza, 2022

	Dati 2022	Distrib. 2022	Var. % 2019-21	Var. % 2021-22
Badante straniero/a	312.117	34,9%	+9,0%	-6,0%
Badante italiano/a	117.309	13,1%	+13,7%	-4,7%
Colf straniero/a	309.599	34,6%	+17,1%	-10,8%
Colf italiano/a	155.274	17,4%	+12,5%	-8,0%
Totale	894.299	100,0%	+13,0%	-7,9%

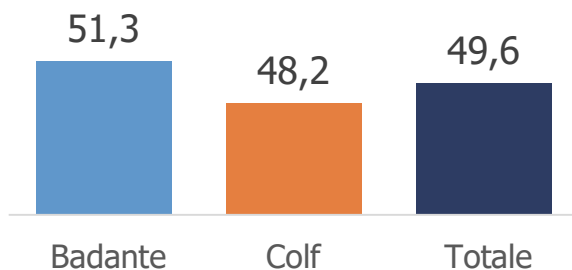
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Un altro dato interessante è legato all'età media dei lavoratori domestici. Se mediamente l'età dei lavoratori è 49,6 anni, il valore è lievemente più alto tra chi lavora come Badante (51,3 anni) rispetto a chi lavora come Colf (47,0 anni).

In particolare, confrontando le diverse tipologie di rapporto di lavoro, si possono notare le peculiarità per classi d'età. Mediamente, considerando Colf e Badanti, i lavoratori con meno di 30 anni sono il 5,7%, mentre gli over 50 sono il 55,6%.

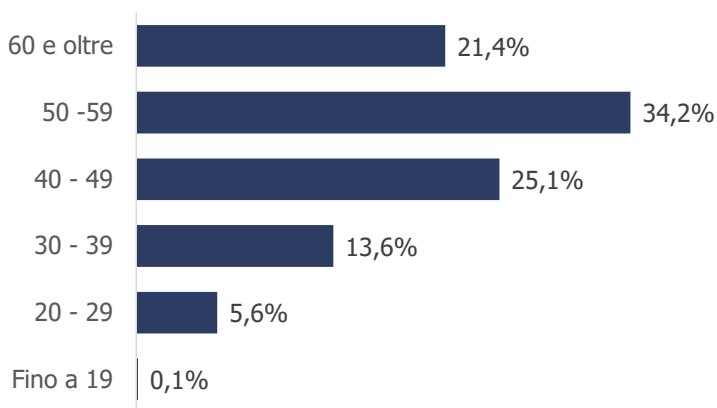
Per quanto riguarda la categoria Badanti, invece, gli under 30 sono appena il 4,9% e gli over 50 arrivano al 62,2%. Al contrario, nella categoria Colf, si registra un 6,4% di under 30 e un 49,3% di over 50.

Fig 2.28. Età media per tipologia di rapporto, 2022



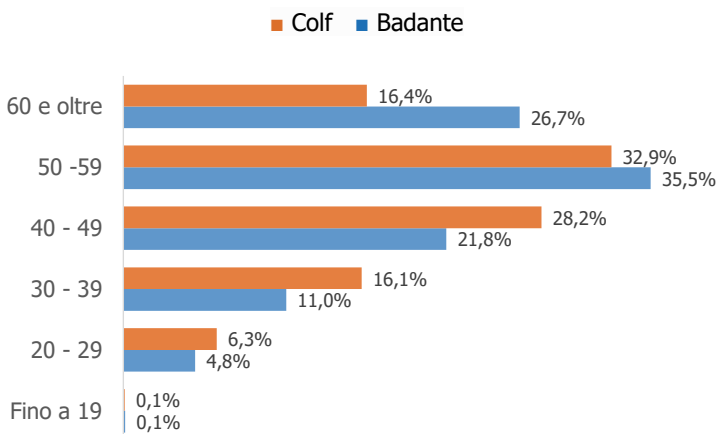
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.29. Distribuzione dei lavoratori domestici per età, 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.30. Distribuzione dei lavoratori domestici per età e tipologia di rapporto, 2022



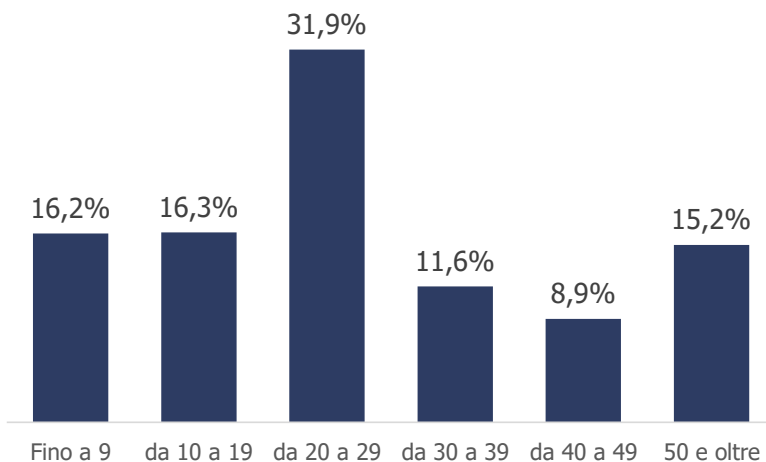
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La differenza tra Colf e Badante emerge anche dalle ore medie lavorate. Complessivamente, quasi un terzo dei lavoratori domestici (31,9%) si colloca nella fascia 20-29 ore settimanali. Più del 30%, tuttavia, lavora meno di 20 ore settimanali. È importante ricordare che la situazione varia molto a seconda della tipologia di rapporto.

Vista la peculiarità delle mansioni, le ore settimanali sono mediamente molte di più per la categoria Badante: infatti, appena il 6,1% lavora meno di 10 ore settimanali, contro il 25,4% dei lavoratori Colf. In quest'ultima categoria, l'84% lavora meno di 30 ore settimanali, contro il 43% della categoria Badante.

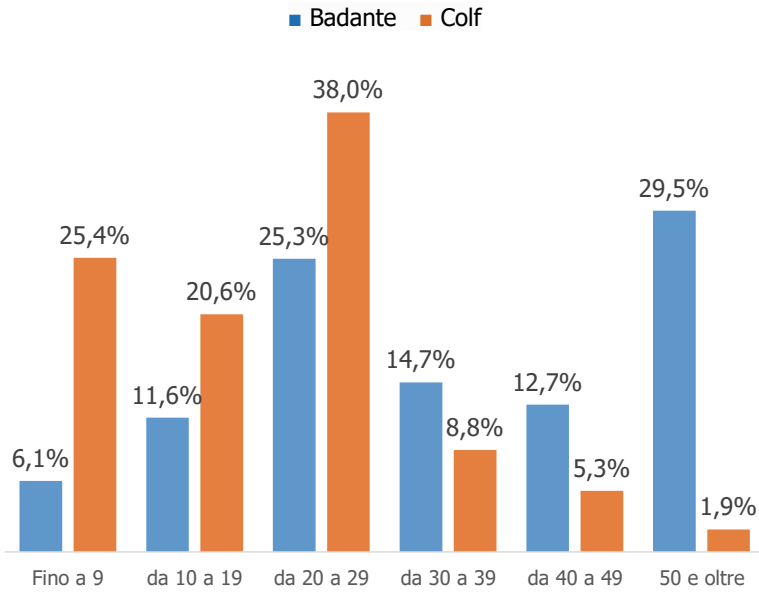
Dall'altra parte, il 42,2% della categoria Badante lavora per più di 40 ore settimanali, mentre nella categoria Colf solo il 7,2% svolge un monte ore così alto.

Fig 2.31. Distrib. dei lavoratori domestici per classe d'orario settimanale, 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.32. Distrib. dei lavoratori domestici per classe d'orario settimanale e tipologia di rapporto, 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

2.4. Focus sui lavoratori domestici di nazionalità italiana

I dati INPS consentono di analizzare le caratteristiche principali dei lavoratori domestici in Italia, evidenziando come vi siano, al 2022, 272.583 lavoratori domestici (regolari) di nazionalità Italiana, pari a circa il 30% del totale.

In questo paragrafo verranno approfonditi gli aspetti principali di questa componente.

Innanzitutto, l'incidenza percentuale della cittadinanza italiana sul totale dei lavoratori domestici esprime chiaramente le tendenze in corso negli ultimi dieci anni.

Nel 2013 i lavoratori domestici italiani erano pari al 21,2% del totale; negli ultimi dieci anni l'incidenza degli italiani nel settore domestico è cresciuta progressivamente in maniera quasi lineare, arrivando al 30,9% nel 2020. A quel punto la componente italiana subisce un lieve calo nel 2021 (30,1%), per poi crescere leggermente nel 2022 (30,5%).

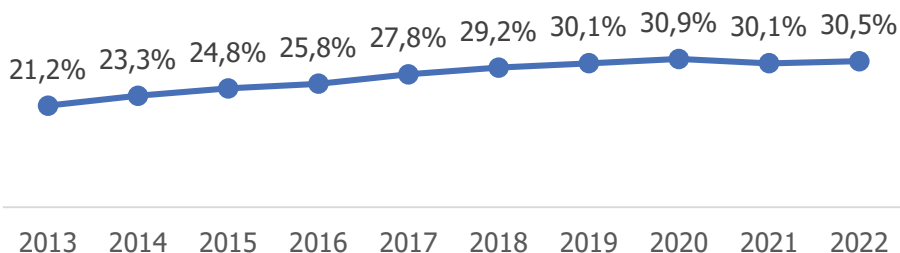
A seguito delle misure anti-COVID, i lavoratori stranieri aumentano notevolmente, con una positiva variazione percentuale 2019-2021 del +13,0%. È interessante notare che i lavoratori italiani, nonostante anche loro siano cresciuti del +13,0% in quel periodo, abbiano reagito in maniera più positiva rispetto ai colleghi stranieri nel periodo 2021-2022, i quali, secondo i dati, sono diminuiti di 1,8 punti percentuali in più rispetto agli italiani.

Tab 2.13. Lavoratori domestici per nazionalità, 2022

	Dati 2022	Distrib. 2022	Var. % 2019-21	Var. % 2021-22
Italiani/e	272.583	30,5%	+13,0%	-6,6%
Stranieri/e	621.716	69,5%	+13,0%	-8,4%
Totale	894.299	100,0%	+13,0%	-7,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.33. Incidenza % Cittadinanza italiana su tot. Lavoratori domestici



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

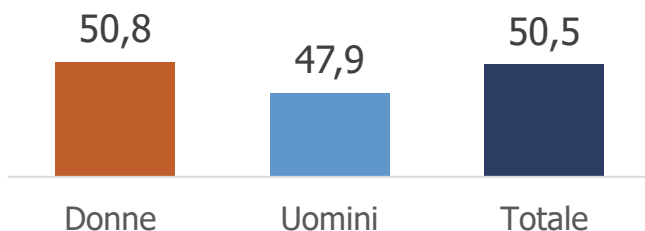
Vediamo ora, dunque, le principali caratteristiche dei lavoratori domestici con nazionalità italiana.

Si tratta di una componente prevalentemente anziana: l'età media è 50,5 anni, leggermente più alta considerando solo le donne (50,8) rispetto agli uomini (47,9). Notevole è la percentuale dei lavoratori over 50, pari al 62,6% per le donne e pari al 52,6% per gli uomini. I lavoratori italiani con meno di 40 anni sono invece pari al 28,3% per gli uomini e al 15,5% per le donne.

I dati variano in base al genere e alla tipologia di rapporto; in generale, importante è la differenza tra i due sessi in questo settore lavorativo. Per esempio, nel 2022 le badanti donne italiane sono 104.564 (38,4% sul totale dei lavori domestici italiani), mentre i badanti uomini italiani sono 12.745 (4,7%).

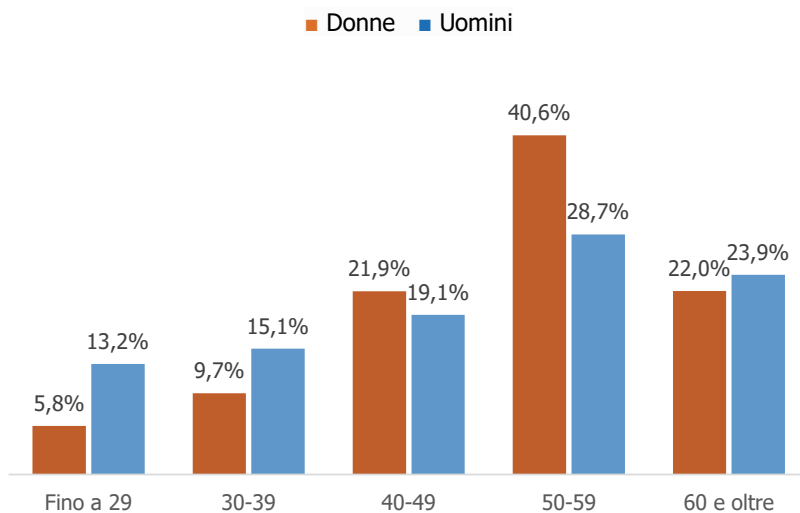
Rilevante è l'aumento dei lavoratori in entrambi i generi e categorie nel periodo 2019-2021, che rimane coerente con il calo dei lavoratori nel periodo 2021-2022.

Fig 2.34. Età media dei lavoratori domestici ITALIANI per genere, 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.35. Distribuzione dei lavoratori domestici ITALIANI per età e genere, 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.14. Lavoratori domestici ITALIANI per genere e tipologia di rapporto, 2022

	Dati 2022	Distrib. 2022	Var. % 2019-21	Var. % 2021-22
Badanti Donne	104.564	38,4%	+14,7%	-4,9%
Badanti Uomini	12.745	4,7%	+6,1%	-3,5%
Colf Donne	143.712	52,7%	+13,0%	-8,0%
Colf Uomini	11.562	4,2%	+6,8%	-6,9%
Totale	272.583	100,0%	+13,0%	-6,6%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

A livello regionale, il maggior numero di lavoratori domestici di nazionalità italiana si concentra in Sardegna (39.429), seguita da Lombardia (33.957) e Lazio (24.243). In Sardegna, ben l'82,2% dei lavoratori domestici ha cittadinanza italiana, mentre in Lombardia (19,4%) e Lazio (19,7%) la percentuale è molto minore. A livello nazionale i domestici italiani rappresentano il 30% del totale e, man mano che ci si sposta a Nord, l'incidenza è sempre meno intensa.

A seguito della pandemia, in tutte le regioni si è registrato un aumento dei lavoratori domestici italiani, ma questa tendenza si ribalta tra il 2021 e il 2022 (-6,6%): infatti in tutte le regioni i lavoratori domestici italiani regolari diminuiscono (come gli stranieri). In questo periodo, è proprio la Sardegna ad avere una variazione minore, relativamente alle altre regioni, in quanto il fenomeno è molto diffuso.

Fig 2.36. Incidenza % Lavoratori domestici ITALIANI per Regione, 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.15. Lavoratori domestici ITALIANI, dettaglio regionale 2022

Regioni	Dati 2022	Distrib. %	Incidenza su tot. regionale	Var. % 2019-21	Var. % 2021-22
Sardegna	39.429	14,5%	82,2%	+4,1%	-1,5%
Lombardia	33.957	12,5%	19,4%	+13,1%	-5,9%
Lazio	24.243	8,9%	19,7%	+11,9%	-6,2%
Toscana	22.098	8,1%	28,3%	+16,8%	-6,8%
Piemonte	21.630	7,9%	31,7%	+9,6%	-8,2%
Veneto	18.701	6,9%	26,8%	+14,7%	-5,9%
Campania	18.041	6,6%	36,3%	+14,1%	-8,8%
Sicilia	16.635	6,1%	46,7%	+21,3%	-11,5%
Emilia -Romagna	15.277	5,6%	19,5%	+12,8%	-7,5%
Puglia	15.229	5,6%	51,6%	+27,4%	-6,9%
Liguria	8.969	3,3%	29,2%	+10,1%	-5,7%
Marche	7.984	2,9%	33,7%	+13,4%	-9,4%
Abruzzo	6.367	2,3%	46,7%	+20,5%	-7,5%
Friuli -Venezia Giulia	6.213	2,3%	29,9%	+17,0%	-7,5%
Calabria	5.594	2,1%	43,9%	+5,8%	-8,7%
Umbria	5.175	1,9%	28,6%	+12,6%	-6,2%
Trentino -Alto-Adige	3.413	1,3%	27,7%	+4,5%	-9,3%
Basilicata	1.781	0,7%	50,6%	+31,4%	-9,4%
Molise	1.251	0,5%	61,1%	+13,9%	-8,5%
Valle d'Aosta	596	0,2%	32,8%	+14,5%	-3,4%
Totale	272.583	100,0%	30,5%	+13,0%	-6,6%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Un altro aspetto importante è quello legato alla spesa delle famiglie. nel 2022 le famiglie italiane hanno speso 1,8 miliardi per la gestione dei lavoratori domestici con cittadinanza italiana, pari a quasi un quarto (23,7%) della spesa complessiva per il lavoro domestico. In questo calcolo rientrano le retribuzioni (1,46 miliardi), i contributi previdenziali (260 milioni) e il TRF (108 milioni). Considerando le tipologie per rapporto, la spesa per badanti è stata 828 milioni, pari al 19,9% della spesa totale per badanti, mentre la spesa per colf con cittadinanza italiana è stata di quasi 1 miliardo, pari al 28,0% della spesa totale per colf.

Tra i lavoratori domestici italiani, il 47,2% lavora più di 20 ore settimanali, mentre più della metà dei lavoratori lavora meno di 20 ore a settimana. Naturalmente, tra chi svolge le mansioni di badante l'orario medio di alza, con solo il 42,9% sotto le 20 ore settimanali (contro il 60,4% per la categoria colf).

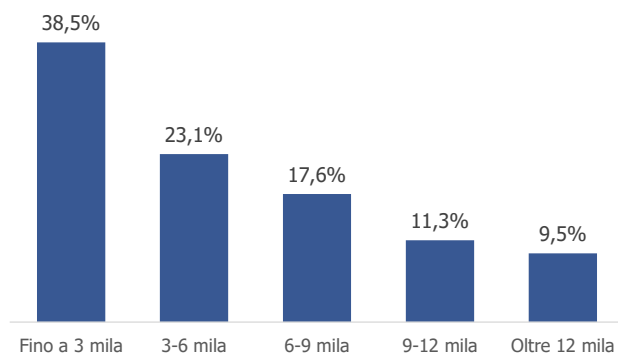
Di conseguenza, anche la retribuzione annua è mediamente bassa. Più del 60% dei domestici italiani non percepisce più di 6 mila euro annui, e quasi il 40% è addirittura sotto i 3 mila euro. Anche in questo caso, per la tipologia di rapporto colf la retribuzione è mediamente inferiore, in relazione ovviamente al minor numero di ore lavorate.

Tab 2.16. Spesa delle famiglie per lavoratori domestici ITALIANI, 2022
(Dati in milioni di euro)

	Badante	Colf	Totale
Retribuzione	662	796	1.458
Contributi	117	143	260
TFR	49	59	108
Totale ITA	828	998	1.826
Incidenza % Spesa italiani / totale	19,9%	28,0%	23,7%

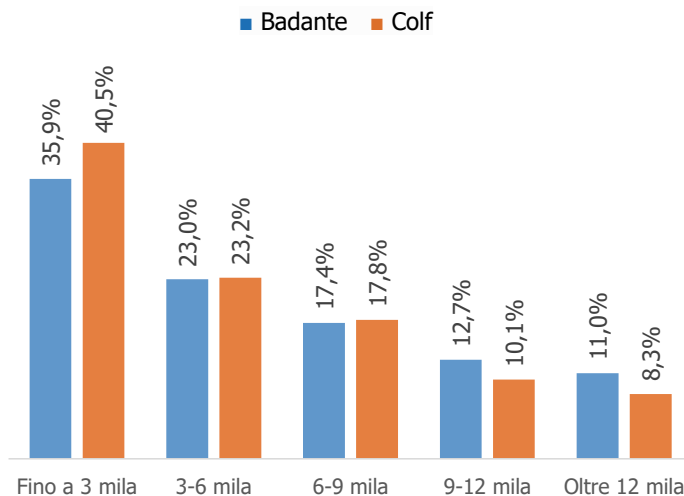
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.37. Distribuzione dei lavoratori domestici ITALIANI per classe di retribuzione annua, 2022



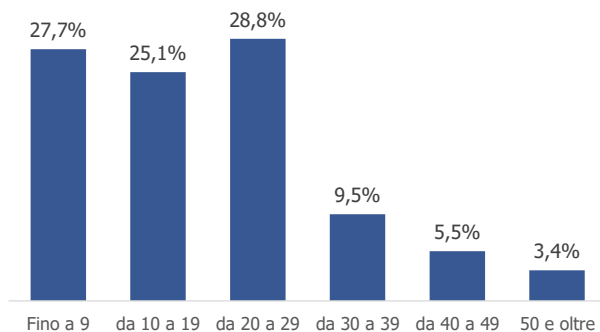
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.38. Distribuzione dei lavoratori domestici ITALIANI per classe di retribuzione annua e tipologia di rapporto, 2022



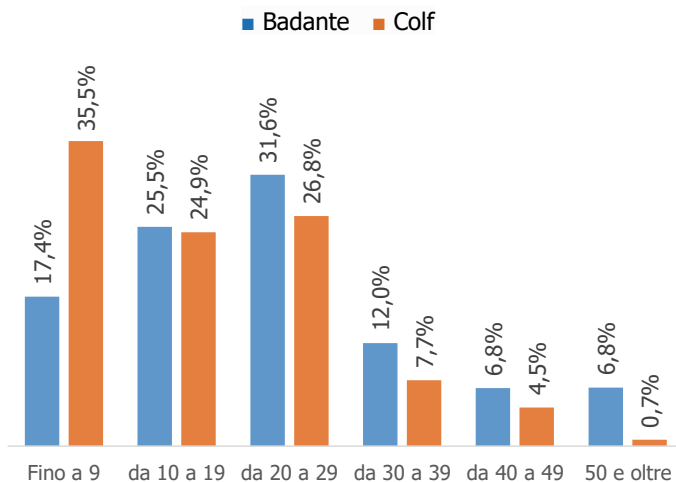
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.39. Distribuzione dei lavoratori domestici ITALIANI per classe di orario settimanale, 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 2.40. Distribuzione dei lavoratori domestici ITALIANI per classe di orario settimanale e tipologia di rapporto, 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

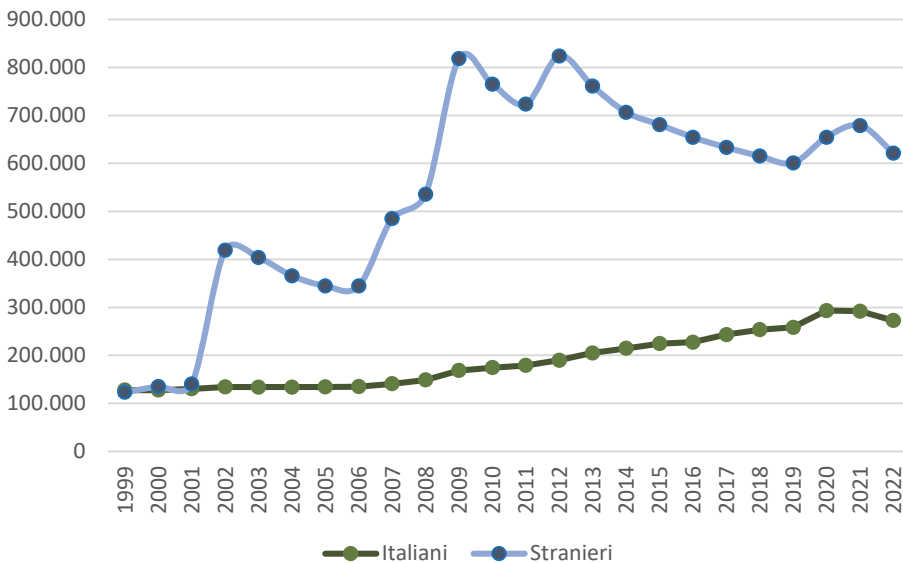
2.5. Stima del lavoro irregolare nel settore domestico

Il settore del lavoro domestico negli ultimi decenni si è fortemente sviluppato per riuscire a sostenere i fabbisogni delle famiglie. Con l'aumento dell'occupazione femminile, la crescita dell'emancipazione sociale ed economica è aumentato anche il bisogno di avere un supporto domestico, un supporto di baby sitter e assistenza agli anziani.

Questo "nuovo" bisogno è stato in gran parte compensato dalla componente straniera, infatti in Italia mancano molti servizi di conciliazione lavoro e famiglia e i lavoratori domestici hanno sopperito a questa carenza.

Nel 1999 i lavoratori domestici erano circa 250 mila, ed in quel periodo si registra una prevalenza di lavoratori italiani. Il lavoro domestico evolve negli anni successivi; se nel 1999 solo l'1,9% degli occupati trovava impiego nel lavoro domestico, nel 2022 questa percentuale cresce al 4,3%.

Fig 2.41. Distribuzione dei lavoratori domestici per cittadinanza. 1999-2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Negli anni è cambiata anche la tipologia di lavoratore domestico. Nel 1999 il 51% dei lavoratori domestici era italiano, oggi solo il 30%. In realtà i lavoratori italiani sono cresciuti, ma in misura minore rispetto agli stranieri. In oltre 20 anni sono passati dai 250 mila del 1999 ai 272 mila attuali, mentre gli stranieri sono passati dai quasi 123 mila ai 622 mila. Questa crescita dell'occupazione domestica straniera non è dovuta solo all'aumento del bisogno di servizi di cura, ma anche dai cambiamenti sociali e politici. Nello stesso periodo è aumentata la presenza straniera nel nostro paese; nel 2001 i residenti stranieri erano circa 1,3 milioni (2,3% della popolazione), a fine 2022 sono oltre 5 milioni (8,7% della popolazione).

Nel lavoro domestico questo contributo crescente dei lavoratori stranieri si è registrata soprattutto tra il 1999 ed il 2002, dove la regolarizzazione (legge 189/02) ha fatto aumentare i lavoratori stranieri a 419 mila.

L'Istat²¹ ha analizzato questa nuova regolarizzazione di immigrati, sottolineando come esistano dei flussi di ingresso irregolari paralleli a quelli ufficiali che attraverso questo strumento sono stati riassorbiti dal mercato del lavoro. Sono stati concessi in poco più di un anno circa 650 mila permessi di lavoro e la maggior parte dei lavoratori regolarizzati è stata assorbita dal mercato del lavoro domestico *"Con la Legge 189/02, per l'emersione del lavoro irregolare prestato da cittadini extracomunitari presso le famiglie, è stata sanata la posizione di 316 mila immigrati"*.

Dopo una flessione negli anni successivi, probabilmente per la migrazione in altri settori dei lavoratori regolarizzati, i decreti legge successivi hanno fatto nuovamente crescere i numeri del lavoro domestico. Il picco viene raggiunto nel 2009 con una regolarizzazione limitata al lavoro domestico (LEGGE 108/09). Questa limitazione ha fatto sì che il settore domestico venisse utilizzato come ingresso nel mercato del lavoro regolare. Questo spiegherebbe il crollo del numero di lavoratori domestici negli anni successivi, frenato solo dal decreto flussi 2010 che dava la possibilità a 30 mila extracomunitari di entrare in Italia come domestici.

È la regolarizzazione del 2012 a far crescere i lavoratori domestici fino a quasi un milione (di cui 824 mila stranieri), questa "sanatoria" era rivolta a tutti gli stranieri residenti, ma per il lavoro

²¹ ISTAT Gli stranieri in Italia: gli effetti dell'ultima regolarizzazione. 15 dicembre 2005

domestico i costi erano più contenuti come riportato da un'analisi INPS²² *“Infatti, nel 2012 la maggior parte dei lavoratori sono emersi nel settore del lavoro domestico, ciò fu dovuto al fatto che il costo per la regolarizzazione era di fatto più basso in tale Settore”* per questo si registrano numeri così elevati per il lavoro domestico subito ridimensionati nell'anno successivo.

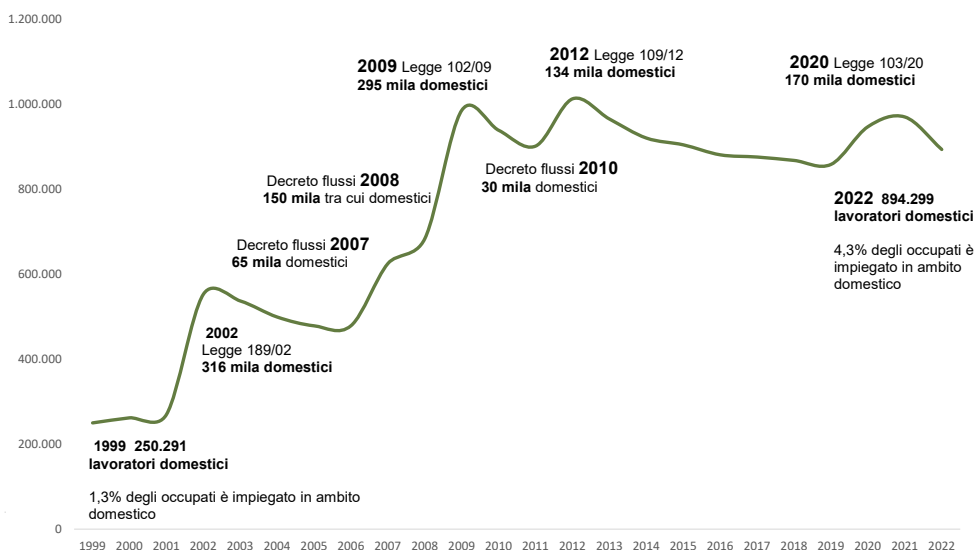
Anche l'ultima regolarizzazione riservata solo ai lavoratori domestici ed agricoli ha fatto crescere i numeri degli occupati nel settore ed in particolare di categorie (giovani, maschi) non tradizionalmente occupate nel settore. Ed infatti negli anni seguenti i numeri sono tornati a diminuire.

Si capisce quindi come l'andamento dei lavoratori domestici sia influenzato non solo dagli aspetti sociali come la crescita della domanda del bisogno di cura, ma anche dalle politiche attuate. Inoltre viene messa in luce la capacità di assorbimento di questi lavoratori da parte delle famiglie datoriali, ma anche la forte presenza in questo settore di forme di irregolarità.

Il lavoro domestico per le sue caratteristiche è un settore a forte presenza di lavoro irregolare e sommerso, per questo ha bisogno di questi emendamenti e di incentivi per portare alla luce situazioni di irregolarità. Le famiglie datoriali si trovano spesso ad operare in situazioni di emergenza sottovalutano il lavoro nero e le sue conseguenze.

²² Regolarizzazione migranti 2020: stime e previsioni dalle analisi delle precedenti regolarizzazioni in Italia. INPS. 5/2020

Fig 2.42. serie storica lavoratori domestici dal 1999 al 2022



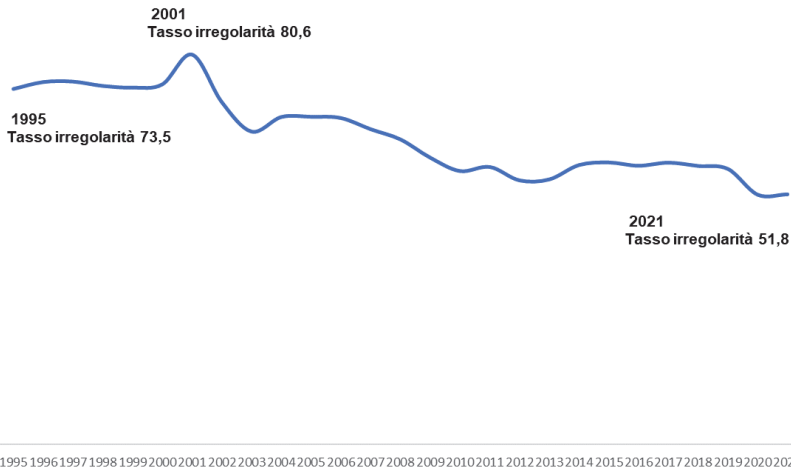
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Infatti l'analisi della serie storica dei tassi di irregolarità evidenzia come la maggior parte dei rapporti di lavoro nel settore domestico sia irregolare. Nel 1995, su 100 lavoratori domestici 73 erano irregolari. Il picco si è raggiunto nel 2001 (80,6%). Successivamente, le procedure di regolarizzazione ed i decreti flussi con quote riservate al lavoro domestico hanno contribuito a far diminuire il livello di irregolarità nel settore.

Attualmente il tasso di irregolarità è pari al 51,8% (ultimo dato disponibile 2021), contro una media negli altri settori dell'11,3%²³.

²³ In questo caso si considera la voce T che comprende attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico (Ateco T97) e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte

Fig 2.43. serie storica tasso di irregolarità dal 1995 al 2021



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Questa maggiore presenza di lavoratori irregolari porta un danno non solo alle famiglie datoriali che operano in minore sicurezza e sempre con il rischio di possibili vertenze alla fine del rapporto di lavoro, ma anche un danno allo Stato che non percepisce gli introiti erariali del lavoro domestico.

Se applichiamo questo dato di irregolarità ai lavoratori domestici riportati dalle banche dati INPS è possibile stimare la componente irregolare.

di famiglie e convivenze (Ateco T98). Per quanto riguarda gli occupati, la voce T97 (lavoro domestico in senso stretto) incide per il 98,1% sul totale T. http://dati.ISTAT.it/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=DCCN_OCCNSECC2010&ShowOnWeb=true&Lang=it

Tab 2.17. Stima della componente irregolare (lavoratori, 2022)

	Lavoratori domestici
Componente REGOLARE	894.299
Componente IRREGOLARE	961.093
Totale	1.855.392

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

2.6. Assunzioni, cessazioni e libretto famiglia

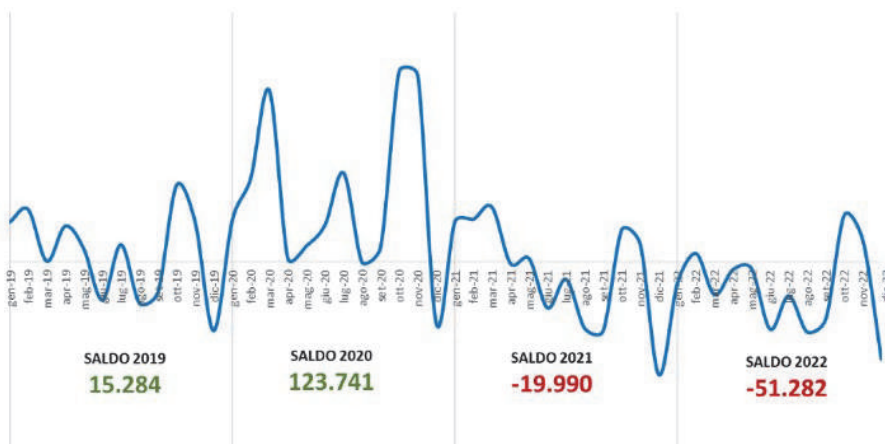
Le assunzioni ed i licenziamenti del personale domestico sono influenzate dalle situazioni economiche, politiche e sanitarie. L'analisi dei dati mensili dal 2019 al 2022, evidenzia le ultime dinamiche che ha subito il lavoro domestico.

L'emergenza COVID ha fatto crescere le assunzioni di personale domestico portando alla legalizzazione di molte situazioni di assistenza irregolare. Infatti, la mancanza di un regolare contratto di lavoro limitava la possibilità di muoversi per potersi recare nel luogo di lavoro. Queste problematiche hanno spinto il Governo a regolarizzare i lavoratori del settore che non avevano un regolare permesso di soggiorno. L'emersione dei rapporti di lavoro domestico 2020²⁴ ha portato ad una nuova crescita di assunzioni.

Queste dinamiche sono visibili nell'analisi dei saldi delle assunzioni/cessazioni per mese. Nel 2019 e nel 2020 i saldi sono positivi, ovvero si registrano più assunzioni che licenziamenti. La "sanatoria" relativa ai rapporti domestici in realtà ha rappresentato per molti migranti un modo per entrare nel mercato del lavoro regolare.

²⁴ Decreto legge 19 maggio 2020, n.34.

Fig 2.44. Serie storica dei saldi assunzioni-cancellazioni di rapporto di lavoro, dettaglio mensile (2019-2022)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Nell'ultimo rapporto INPS²⁵ viene sottolineato come la regolarizzazione abbia riguardato figure non tradizionalmente dedite al lavoro domestico che hanno usato il settore del lavoro domestico solo per avere un permesso di soggiorno e migrare successivamente in altri settori economici.

“Le analisi ad oggi disponibili sull’impatto effettivo della recente regolarizzazione attestano che essa ha interessato 125.183 lavoratori (quasi 100.000 con decorrenza di emersione nel 2020, qualche migliaio con decorrenza antecedente e il resto con decorrenza 2021) e 120.312 datori di lavoro. I lavoratori regolarizzati per il 59% hanno meno di 40 anni, i maschi sono il 55% e per il 34% si tratta di badanti. Inoltre quasi il 10% dei domestici regolarizzati già nel 2021 risultava aver avuto altri rapporti di lavoro dipendente, diverso dal domestico, attestando quindi

²⁵ XXI Rapporto annuale INPS. Luglio 2022

la frequenza, nelle regolarizzazioni, dell'utilizzo del lavoro domestico come porta (tante volte solo formale) d'ingresso."

Questa tendenza viene confermata dall'andamento dei saldi nei mesi successivi, sia il 2021 che il 2022 si caratterizzano per un maggior numero di licenziamenti rispetto alle assunzioni.

Tab 2.18. Serie storica dei saldi assunzioni-cancellazioni di rapporto di lavoro per tipologia di lavoro (2019-2022)

	Badante	Colf
2019	11.851	3.433
2020	43.954	79.787
2021	-12.282	-7.708
2022	-10.118	-41.164
	33.405	34.348

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Questo particolare andamento riguarda in particolar modo le Colf. I collaboratori domestici sono cresciuti in misura notevole nel 2020 (+79.787), e si sono ridimensionati nei periodi successivi nel 2022 (-41.164), tanto che l'attuale somma dei saldi dal 2019 al 2022 è simile sia per le Colf che per le Badanti.

Tab 2.19. Serie storica dei saldi assunzioni-cancellazioni di rapporto di lavoro per genere lavoratore (2019-2022)

	Femmine	Maschi
2019	13.407	1.877
2020	79.600	44.141
2021	-19.841	-149
2022	-25.674	-25.608
	47.492	20.261

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

L’analisi per genere ha evidenziato come i saldi positivi del 2020 hanno riguardato soprattutto la componente femminile (+79.600), anche se i valori dei lavoratori di genere maschile sono stati molto elevati (+44.141), considerando la minore presenza di lavoratori maschi in ambito domestico. Infatti, i lavoratori domestici di genere maschile nel 2019 rappresentavano l’11,4% dei lavoratori domestici, grazie alla regolarizzazione nel 2021 sono diventati il 15,3%. Nel 2022 i valori hanno iniziato a diminuire (13,6%), così come il saldo tra assunzioni e licenziamenti (-25.608).

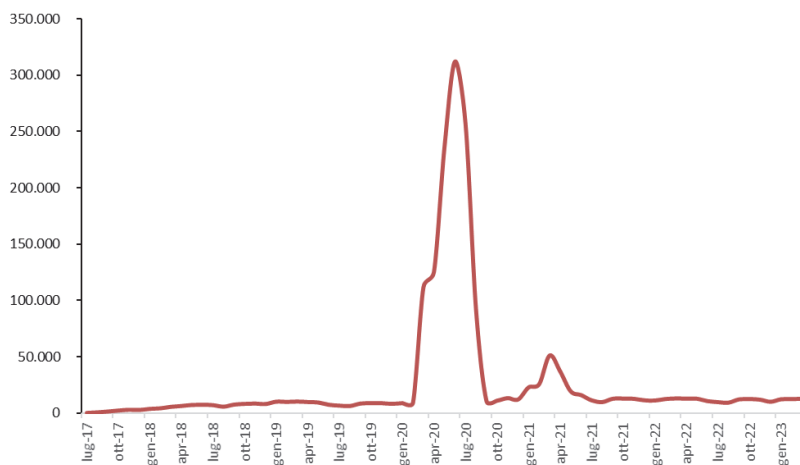
Anche l’analisi per regione appare interessante; nel 2020 i saldi maggiormente positivi sono da ricercarsi nella Lombardia (+28.392) e nella Campania (+12.312). Ma se la Lombardia ha il primato per la maggior presenza di lavoratori domestici (19,5% dei lavoratori domestici totali, 2022), nella Campania si registra solo il 5,6% dei lavoratori domestici. I saldi positivi della Campania vengono subito ridimensionati negli anni successivi (2021-22), mentre per la Lombardia si registra una forte flessione nel 2022 (-10.622). L’unica regione a presentare dei saldi sempre positivi è la Sardegna, anche se si registrano incrementi anche se molto contenuti nel 2021 e nel 2022.

Tab 2.20. Serie storica dei saldi assunzioni-cancellazioni di rapporto di lavoro per regione (2019-2022)

	2019	2020	2021	2022
Piemonte	423	8.809	-3.072	-4.997
Valle d'Aosta	80	121	-76	-51
Liguria	697	2.662	-58	-1.688
Lombardia	3.725	28.392	-1.549	-10.622
Trentino Alto Adige	295	1.406	-490	-765
Veneto	1.905	10.438	-1.766	-5.310
Friuli Venezia Giulia	719	2.376	-223	-645
Emilia Romagna	773	9.571	-499	-6.971
Toscana	1.083	9.487	-697	-3.632
Umbria	184	2.081	-731	-971
Marche	462	2.922	-1.048	-1.863
Lazio	2.200	10.524	-482	-4.212
Abruzzo	215	2.395	-933	-539
Molise	57	283	-131	-158
Campania	160	12.312	-4.756	-3.752
Puglia	-131	7.346	-934	-2.029
Basilicata	-27	937	-261	-221
Calabria	232	2.564	-845	-1.308
Sicilia	702	5.809	-1.660	-2.402
Sardegna	1.532	3.319	218	850
	15.286	123.754	-19.993	-51.286

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Fig 2.45. Serie storica dei lavoratori pagati tramite libretto famiglia, dettaglio mensile (luglio 2017-marzo 2023)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 2.21. Serie storica dei lavoratori pagati tramite libretto famiglia (2018-2022)

	Lavoratori annui	Ore medie lavorate annue	Importo medio annuo
2018	80.434	27	306
2019	104.979	20	215
2020	1.199.083	53	575
2021	243.268	21	221
2022	139.257	17	174

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Un'altra misura interessante da analizzare è data dal libretto famiglia. Nato per gestire le prestazioni occasionali delle famiglie è un libretto nominativo composto da titoli di pagamento del valore nominale di 10 euro, finalizzati a pagare le attività lavorative di durata non superiore a un'ora²⁶. Strumento che può essere utilizzato dalle persone fisiche per pagare piccole attività domestiche (es. pulizie, giardinaggio) o attività di assistenza ai bambini o persone anziani.

È stato uno strumento molto utilizzato nel periodo COVID, grazie ai bonus baby-sitting. Questo bonus era stato introdotto nel 2020 (importo massimo di 1.200 euro per famiglia), per sostenere le spese di baby-sitter ampliate dalla chiusura delle scuole e degli asili.

Infatti come si evidenzia dai dati nel 2020 i lavoratori pagati tramite libretto famiglia superano il milione (1.199.083), per poi tornare a ridimensionarsi negli anni successivi. Nel 2021 il bonus era presente per una piccola parte di lavoratori e si registrano 243 mila lavoratori, nel 2022 senza incentivi si censisce il crollo dell'utilizzo (139 mila).

Nel 2020 non solo si amplia la platea di utilizzatori del libretto famiglia, ma aumentano anche le ore medie lavorate (53 rispetto ad una media di 20) e l'importo medio annuo percepito da questi lavoratori (575 €).

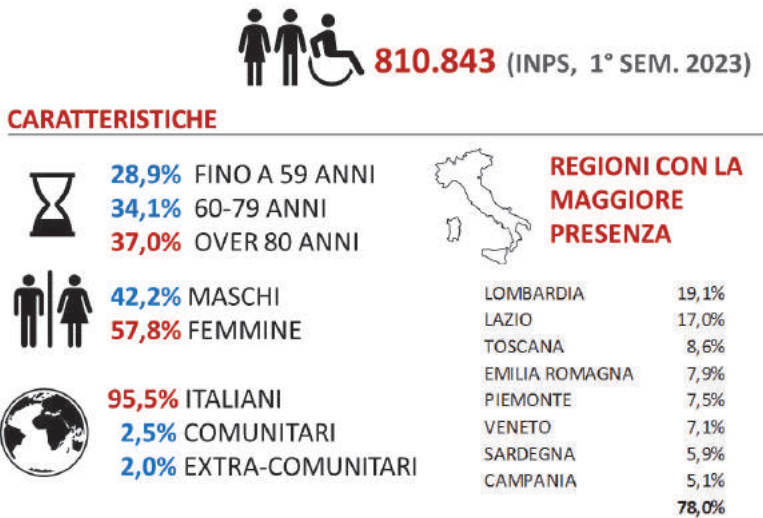
I dati sembrano confermare che si tratta di uno strumento utilizzato solo da una piccola parte di famiglie, probabilmente per i limiti di prestazioni. La norma prevede il limite massimo di utilizzo di 2.500 euro per ogni datore di lavoro verso un solo lavoratore, quindi probabilmente si utilizza per collaboratori saltuari.

²⁶ art. 54 bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96

2.7. Prime indicazioni per il 2023 (dati 1° semestre)

Nei precedenti paragrafi abbiamo rilevato la fotografia del mondo del lavoro domestico nel 2022, e la sua evoluzione rispetto agli anni precedenti. Ma si tratta di un settore in continua evoluzione anche grazie agli interventi legislativi che possono incentivare o meno il lavoro regolare. Appare quindi interessante dare le prime indicazioni relative ai primi mesi del 2023.

Fig 2.46. DATORI DI LAVORO DOMESTICO (dati 1° semestre)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Grazie ad una fornitura personalizzata, l'Osservatorio DOMINA riesce a fare le prime anticipazioni sul 2023.

I datori di lavoro domestico al primo semestre 2023 sono oltre 800 mila in flessione del 8,8% rispetto al primo semestre 2022. Nel 95,5% dei casi si tratta di datori di lavoro con cittadinanza italiana, il 2,5% è comunitario e solo il restante 2,0% è extracomunitario. Si registra una netta prevalenza di datrici di lavoro donne (57,8%) e nella maggior parte dei casi hanno almeno 60 anni (oltre il 70%).

Dai dati appare evidente che il lavoro domestico è concentrato in otto regioni che raggruppano il 78% dei datori di lavoro domestico. In particolare in Lombardia si registra il 19% dei datori e nel Lazio il 17%.

Tab 2.22. Datori di lavoro domestico per regione (dati 1° semestre)

	1° semestre 2023	Var 1° semestre 2022/23	Perc. in convivenza	Perc. coniuge/parente
Piemonte	60.528	-9,0%	17,8%	0,9%
Valle D'Aosta	1.415	-6,2%	27,4%	1,6%
Liguria	27.548	-8,2%	17,7%	1,2%
Lombardia	154.760	-9,7%	21,1%	1,0%
Trentino Alto Adige	9.421	-8,2%	43,5%	1,8%
Veneto	57.336	-10,3%	30,4%	1,8%
Friuli Venezia Giulia	16.900	-5,9%	41,4%	4,4%
Emilia Romagna	63.830	-11,0%	34,8%	1,2%
Toscana	69.544	-7,1%	28,2%	1,6%
Umbria	16.259	-7,9%	22,8%	1,5%
Marche	20.089	-9,6%	27,4%	2,8%

Lazio	137.861	-6,9%	13,7%	0,4%
Abruzzo	11.525	-8,6%	18,8%	6,8%
Molise	1.663	-9,3%	12,8%	5,8%
Campania	40.984	-13,1%	13,9%	4,1%
Puglia	25.095	-11,8%	19,5%	5,9%
Basilicata	2.792	-12,8%	19,1%	8,2%
Calabria	9.707	-15,2%	11,3%	9,8%
Sicilia	35.833	-9,9%	5,7%	3,3%
Sardegna	47.725	-2,4%	6,5%	2,0%
	810.815	-8,8%	20,6%	1,8%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

L'analisi territoriale evidenzia come nei primi mesi del 2023 a perdere il maggior numero di datori di lavoro domestico siano state le regioni del Sud d'Italia; in Calabria si registra una flessione del 15%, in Campania del 13%, in Basilicata e Puglia intorno al 12%. Non sono le uniche differenze territoriali. Il Trentino Alto Adige si caratterizza per essere la regione con la maggiore percentuale di lavoratori in convivenza (43,5%), seguita dal Friuli Venezia Giulia (41,4%). Di contro nelle isole questi lavoratori sembrano essere quasi inesistenti visto che la percentuale è di poco inferiore al 6%. I caregiver familiari sono maggiormente presenti in Calabria (9,8%) ed in Basilicata (8,2%), mentre quasi inesistenti nelle regioni del Nord Italia.

In particolare si contano nel primo semestre 2023 oltre 8 mila datori di lavoro "grandi invalidi", il 10% del totale. Il dato è stabile rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

A questi si aggiungono quasi 3 mila sacerdoti (-5,9% rispetto al primo semestre 2022) e circa 1.500 datori in forma societaria anche in questo caso si segnala una forte flessione (-5,2%).

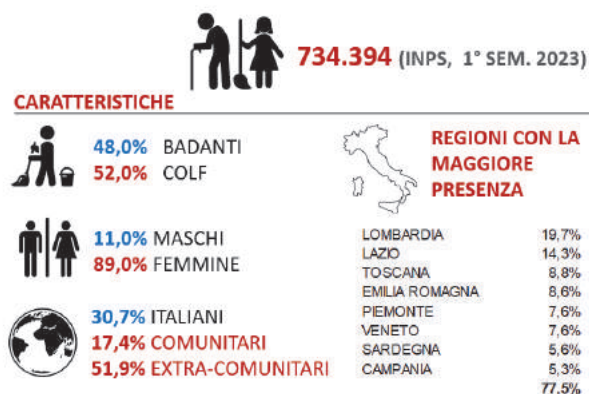
Tab 2.23. Tipologia di datori domestici

	1° semestre 2023	Distr.%	Var 1° semestre 2023/2022
Grandi invalidi	8.3134	10,3%	-0,5%
Sacerdoti	2.836	0,3%	-5,9%
Datori Società	1.578	0,2%	-5,2%
Datori di lavoro totali	810.843	100,0%	-8,8%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Se questa è la fotografia dei datori di lavoro esaminiamo l'andamento dei lavoratori domestici. Nel primo semestre 2023 si registrano 734.394 lavoratori, valore inferiore rispetto ai datori di lavoro domestico (810.843). Vi sono quindi dei lavoratori che hanno più datori di lavoro domestico.

Fig 2.47. LAVORATORI DOMESTICI (dati 1° semestre)



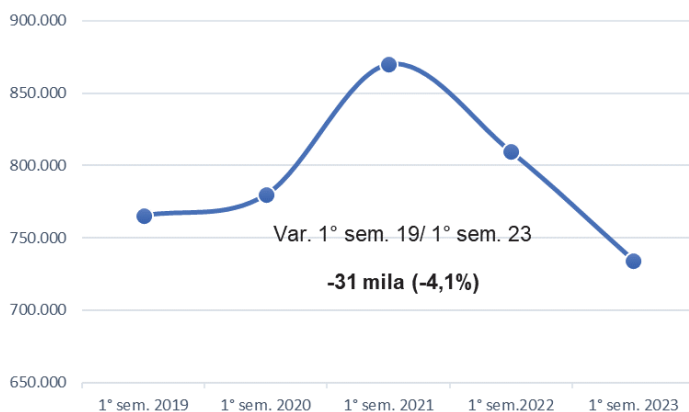
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Vi è una maggiore prevalenza di colf (52%) e di lavoratori di genere femminile (89%). La maggior parte dei lavoratori è extracomunitaria (51,9%), il 30,7% è italiano, ed il 17% comunitario. Quindi normalmente nel lavoro domestico si crea il binomio datore di lavoro "italiano" e lavoratore "straniero". La distribuzione territoriale rispecchia quella dei datori di lavoro; in Lombardia si registra quasi il 20% dei lavoratori subito seguita dal Lazio con il 14%.

L'andamento dei primi semestri a partire dal 2019 evidenzia come il picco si sia raggiunto nel 2020, dove i lavoratori domestici avevano superato quota 850 mila.

La crescita dei lavoratori domestici nel 2020 e nel 2021 è stata trascinata dall'effetto del lockdown, ovvero dalla necessità di avere un rapporto formale di lavoro per potersi muovere. La regolarizzazione del 2020, i cui effetti si sono protratti nel 2021 ha dato un'ulteriore spinta al numero dei lavoratori domestici. I primi dati del 2023 mostrano il crollo dei lavoratori, con valori inferiori al periodo pre-COVID (-31 mila lavoratori). Probabilmente non è venuto meno il bisogno di assistenza e di lavoro domestico, ma la mancanza di incentivi sembra far diminuire il lavoro formale favorendo il lavoro informale.

Fig 2.48. Serie storica dei lavoratori domestici 2019-2023 (dati 1° semestre)

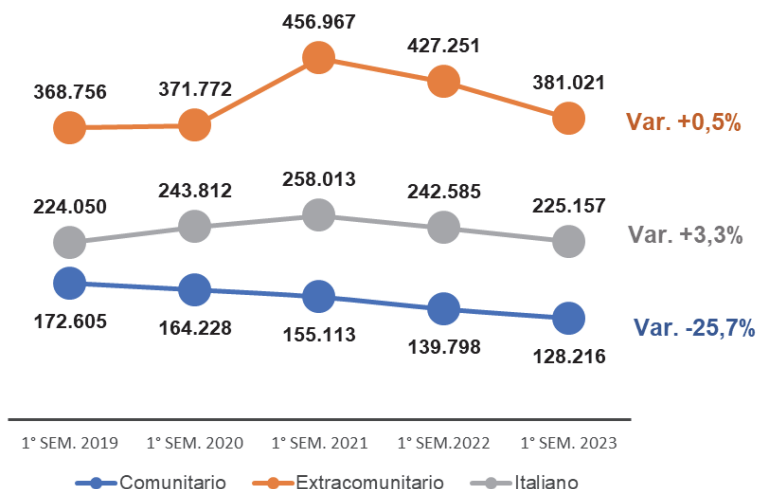


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Non si sono verificate le stesse variazioni per tutti i lavoratori; la forte crescita del 2021 ha riguardato soprattutto i lavoratori extracomunitari, che hanno registrato nel periodo (1° semestre 2020/21) un incremento di 85 mila unità. Crescita dovuta alla sanatoria che ha regolarizzato le posizioni dei lavoratori extracomunitari, nei semestri successivi i lavoratori extracomunitari sono diminuiti arrivando nel 1° semestre 2023 ad una situazione di stabilità rispetto al 2019. Anche i lavoratori italiani sono cresciuti durante il 2020/2021 ed a differenza degli altri lavoratori la crescita rispetto al 2019 appare confermata (+3,3%).

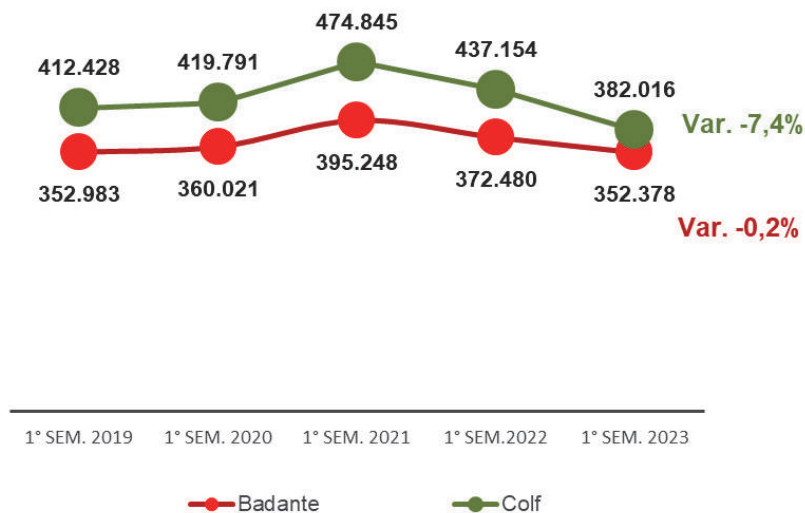
Non hanno registrato nessuna variazione positiva nel tempo i lavoratori comunitari, in costante diminuzione dal 2019. Il confronto 2019/2023 registra una perdita di oltre 44 mila posti di lavoro (-25,7%), appare evidente che questi lavoratori stanno cambiando settore di impiego.

Fig 2.49. Serie storica dei lavoratori domestici per area di provenienza (dati 1° semestre)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Fig 2.50. Serie storica dei lavoratori domestici per tipologia di lavoro (dati 1° semestre)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Anche l'andamento delle colf e delle badanti ha registrato andamenti diversi. Storicamente le colf sono sempre state in numero maggiore rispetto alle badanti, ma nel tempo questo divario si è assottigliato. In particolare a subire in misura minore la contrazione COVID/sanatoria sono le badanti rimaste stabili rispetto al 2019, mentre le colf hanno subito una contrazione del 7,4%.

Gli andamenti finora visti sono stati sintetizzati nella tabella seguente, in cui si evidenzia che la flessione ha investito sia i maschi che le femmine, ed in particolare sono diminuite le colf.

Si registra una crescita per le badanti italiane ed extracomunitarie, mentre i lavoratori comunitari sono in flessione indipendentemente dalla mansione in esame.

Tab 2.24. Confronto 1° semestre 2019 - 1° semestre 2023

Variazioni negative		Variazioni positive	
Maschi	-4 mila (-4,9%)	Extracomunitari badanti	+23 mila (+12,8%)
Femmine	-27 mila (-4,0%)	Italiani badanti	+ 5 mila (+5,5%)
Comunitari	-44 mila (-25,7%)		
Extracomunitari Colf	-11 mila (-5,5%)		
Italiani Colf	-4 mila (-3,1%)		

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Tab 2.25. Lavoratori domestici per regione (dati 1° semestre 2023)

	1° semestre 2023	Distr.%	Inc.% Badanti	Var. 1° semestre 2019/23
Piemonte	56.152	7,6%	47,1%	-8,2%
Valle D'Aosta	1.463	0,2%	67,5%	-4,6%
Liguria	25.174	3,4%	54,7%	-4,6%
Lombardia	144.826	19,7%	41,0%	2,1%
Trentino Alto Adige	9.990	1,4%	70,8%	-8,1%
Veneto	5.6055	7,6%	54,8%	-3,9%
Friuli Venezia Giulia	17.238	2,3%	75,1%	3,2%
Emilia Romagna	62.846	8,6%	60,8%	-6,0%
Toscana	64.917	8,8%	56,5%	-1,7%
Umbria	15.030	2,0%	52,1%	-8,1%
Marche	19.212	2,6%	61,2%	-8,2%
Lazio	104.987	14,3%	29,9%	-8,3%
Abruzzo	11.023	1,5%	54,1%	-4,1%
Molise	1.613	0,2%	52,3%	-9,1%
Campania	38.780	5,3%	36,5%	-6,7%
Puglia	23.521	3,2%	44,9%	6,3%
Basilicata	2.728	0,4%	45,1%	0,4%
Calabria	9.565	1,3%	46,5%	-11,3%
Sicilia	28.390	3,9%	33,3%	-9,0%
Sardegna	40.882	5,6%	69,8%	-3,2%
	734.394	100,0%	48,0%	-4,1%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

A livello territoriale le regioni si dividono tra quelle ad elevata presenza di badanti come il Friuli Venezia Giulia in cui il 75% dei lavoratori domestici si occupa di assistenza o il Trentino Alto Adige (70,8%) e la Sardegna (69,8%). A regioni in cui la presenza di badanti è molto bassa, ad esempio nel Lazio l'incidenza di questi lavoratori non arriva al 30%.

Tab 2.26. Contributi dei lavoratori domestici per regione (dati 1° semestre 2023)

	Contributi (Mln di euro)	Var 1° semestre 22/23	Di cui Badanti
Piemonte	44,4	-5,6%	56,8%
Valle D'Aosta	1,3	-3,3%	78,9%
Liguria	19,6	-4,1%	64,0%
Lombardia	118,1	-5,2%	50,3%
Trentino Alto Adige	8,6	-1,6%	79,3%
Veneto	45,2	-4,8%	65,9%
Friuli Venezia Giulia	14,5	1,2%	83,4%
Emilia Romagna	53,6	-4,4%	71,3%
Toscana	52,4	-1,1%	68,0%
Umbria	10,8	-2,7%	61,7%
Marche	13,6	-3,9%	69,8%
Lazio	71,7	-5,4%	35,5%
Abruzzo	6,7	-3,2%	60,6%
Molise	0,9	-4,3%	58,0%
Campania	22,8	-10,6%	37,6%
Puglia	13,6	-8,4%	50,5%
Basilicata	1,6	-7,0%	49,7%
Calabria	5,6	-12,9%	49,1%
Sicilia	16,4	-7,9%	35,6%
Sardegna	21,2	0,1%	72,9%
	542,5	-4,7%	56,6%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Già nel primo semestre i contributi hanno superato i cinquecento milioni e nella maggior parte dei casi derivano dalle spese pagate per le badanti (56,6%) che hanno stipendi maggiori. Rispetto al primo semestre 2022 si registra una flessione del 4,7%.

L'analisi dell'andamento delle assunzioni e delle cessazioni mensili evidenzia come si registri un aumento a febbraio ed a aprile, mentre la flessione maggiore è registrata nel mese di giugno (-3.881). Il tutto porta ad un saldo positivo di oltre 6 mila posizioni.

Tab 2.27. Andamento assunzioni e cessazioni per mese (dati 1° semestre 2023)

	Assunzioni	Di cui Badanti	Cessazioni	Di cui Badanti	Saldo
Gennaio	35.642	58,7%	34.296	62,4%	1.346
Febbraio	35.109	52,3%	29.670	71,9%	5.439
Marzo	33.742	60,5%	34.742	60,7%	-1.000
Aprile	31.240	55,9%	28.102	68,7%	3.138
Maggio	32.900	59,7%	31.616	67,5%	1.284
Giugno	31.565	66,1%	35.446	58,3%	-3.881

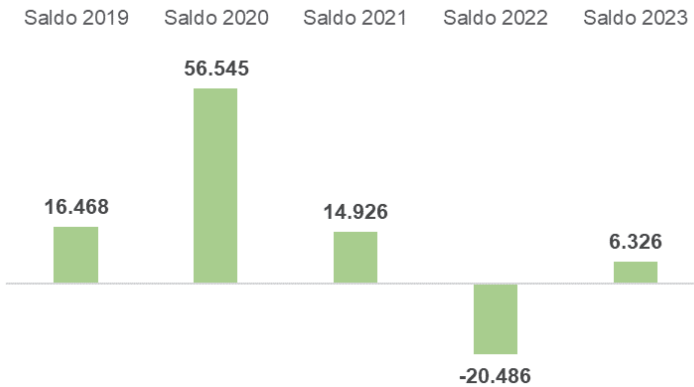
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Il confronto dei saldi dei primi semestri dal 2019 ed il 2023 mette in evidenza come il saldo 2013 sia tornato ad essere positivo dopo l'elevata flessione registrata nel 2022. Se nel 2020 e nel 2022 la sanatoria ha portato ad una crescita dei contratti nell'anno successivo il numero di lavoratori è stato ridimensionato per questo si registra una flessione di oltre 20 mila posizioni nel 2022.

Il motivo principale della fine del rapporto è dato dal licenziamento del lavoratore (42%), seguono le dimissioni (23,5%) ed il termine naturale del rapporto di lavoro (11,8%). Per la

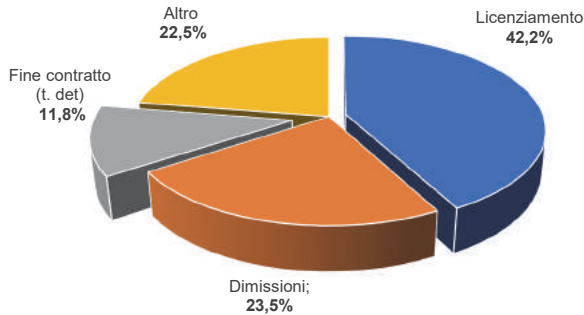
Calabria e le Marche la metà delle cessazioni è proprio causata per i licenziamenti. Mentre si caratterizzano per l'elevato numero di dimissioni la Lombardia (29,4%) ed il Lazio (27,4%).

Fig 2.51. Serie storica dei saldi del 1° semestre



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Fig 2.52. Motivo delle cessazioni 1° semestre 2023



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Leggera crescita delle assunzioni tramite libretto lavoro (+1,8% rispetto al 1° semestre 2022), dovuta soprattutto alla crescita registrata a gennaio 2023 si tratta comunque di numeri contenuti se confrontati con i numeri registrati nel 2020.

Mediamente questi lavoratori hanno lavorato per circa 17 ore, si tratta quindi di lavoratori che offrono servizi alle famiglie in modo saltuario e poco strutturato.

Tab 2.28. Assunzioni tramite libretto lavoro per mese. 1° semestre 2023

	1° semestre 2023	Var 2022/23	Ore medie per lavoratore
Gennaio	12.365	10,4%	17,0
Febbraio	12.488	-0,7%	16,7
Marzo	12.904	-1,0%	17,8
Aprile	12.728	-1,5%	16,4
Maggio	12.479	-2,6%	18,1
Giugno	10.486	-2,2%	16,6
	73.450	1,8%	17,1

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

CAPITOLO 3

L'IMPATTO DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

5° RAPPORTO ANNUALE SUL LAVORO DOMESTICO

Edizione 2023

**DOSSERVATORIO
MINA**
SUL LAVORO DOMESTICO
CON LA COLLABORAZIONE SCIENTIFICA DI
FONDAZIONE LEONE MORESSA

Impatto economico e fiscale del lavoro domestico

1,0%
Contributo
al PIL 2022
pari a

17,1
Miliardi
Euro

Spesa Famiglie
(Totale 2022)

14,3
Miliardi



Componente
Regolare 7,7 Mld

6,1 Retribuzione
0,5 TFR
1,1 Contributi

Componente
Irregolare 6,6 Mld

(Solo Retribuzione)
3,6 Badanti
3,1 Colf

Fonti: ISTAT



8,8 miliardi
Risparmio
per lo Stato
(0,5% PIL 2022)
Grazie alla spesa
delle famiglie

Spesa pubblica attuale per
Assistenza a lungo termine
24,5 miliardi

Spesa pubblica SENZA spesa
delle famiglie
Aumento anziani in struttura
33,3 miliardi

Fonti: stime DOMINA
su dati ISTAT, INPS, RGS

(% PIL 2020)
Spesa Pensioni
18,4% Italia
13,4% Ue27

Spesa Famiglia
e Disabilità
3,0% Italia
4,7% Ue27

Impatto su Paesi d'origine
Rimesse dall'Italia (2022)
Romania 499 M
Ucraina 239 M
Filippine 623 M
Perù 291 M
Moldavia 139 M

Fonti: EUROSTAT, INPS,
Banca d'Italia

3.1. Introduzione

di Maria Teresa Monteduro, Ministero dell'Economia e delle Finanze

Due importanti processi trasformativi in atto nelle nostre società sono il progressivo invecchiamento della popolazione, frutto sia della riduzione dei tassi di natalità sia dell'aumento della speranza di vita, e l'accelerazione dei flussi d'ingresso soprattutto verso i paesi più industrializzati, in aumento a seguito della rapida integrazione mondiale e degli stessi squilibri demografici.

Alcuni dati possono illustrare l'entità di questi fenomeni: i cittadini stranieri residenti in Italia sono aumentati a circa 5 milioni²⁷ pari all'8,5% della popolazione residente e costituiscono oggi più di trenta volte il numero dei soggetti presenti negli anni '70 del secolo scorso; i dati del censimento del 1981 restituivano un numero di stranieri residenti di oltre 65 anni pari a circa il 10,5% della popolazione straniera, con un'incidenza sostanzialmente in linea a quella della popolazione residente in Italia della stessa classe di età (13%²⁸). Attualmente appena il 5% degli stranieri residenti in Italia è ultrasessantacinquenne mentre i residenti in Italia della stessa classe di età costituiscono il 24%²⁹ della popolazione. Il processo di invecchiamento in Italia è destinato ad aumentare rapidamente: le previsioni più recenti, che non consentono di distinguere tra residenti nati nel paese e stranieri, indicano che nel 2050 gli ultrasessantacinquenni rappresenteranno circa il 34,5% della popolazione complessiva e circa la metà di quella con età compresa tra i 20 e i 64 anni.

Queste recenti dinamiche, in larga misura ineludibili, sono destinate a esercitare impatti pervasivi e trasversali che si rifletteranno nel campo della produzione, del consumo, nel mercato

²⁷ ISTAT (2023), <https://noi-italia.istat.it/pagina.php?L=0&categoria=4&dove=ITA>

²⁸ https://seriestoriche.istat.it/index.php?id=1&no_cache=1&tx_usercento_centofe%5Bcategoria%5D=2&tx_usercento_centofe%5Baction%5D=show&tx_usercento_centofe%5Bcontroller%5D=Categoria&cHash=5dc94093f50e10c9e55a034d4c6ba123

²⁹ <https://demo.istat.it/app/?i=STR&l=it>

del lavoro e soprattutto del *welfare*. Saranno rilevanti le implicazioni per la sostenibilità dei sistemi pensionistici ma, più in generale, di quelli assistenziali, con aumenti significativi del fabbisogno di servizi di lavoro domestico e di cura, spesso di tipo domiciliare, a favore di persone anziane e non autosufficienti.

In paesi come l'Italia, il supporto della rete familiare fino a oggi ha consentito cure e assistenza a una vasta platea di individui anziani, in parte sollevando le amministrazioni centrali e territoriali dello Stato dall'offrire analoghi servizi e prestazioni. Solo a partire dagli anni Novanta del secolo scorso, si è progressivamente affermato un crescente ricorso a figure esterne di sostegno alle famiglie, quali colf e badanti, anche a seguito di una maggiore disponibilità di lavoratori, spesso provenienti da altri Paesi sia europei sia extraeuropei, a svolgere attività di assistenza anche domiciliare; della crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro; della maggiore attitudine delle famiglie a investire risorse finanziarie per acquistare servizi di cura.

In Italia il lavoro domestico è tuttavia ancora un settore abbastanza marginale. Sulla base delle ultime stime dell'Istat relative al 2022, coinvolge al massimo due milioni di lavoratori (compresi quelli irregolari) e genera un valore aggiunto dell'ordine di 17 miliardi di euro (meno dell'1% del valore aggiunto complessivo). Queste occupazioni, inoltre, vengono considerate tipicamente a bassa produttività e sono caratterizzate da contratti precari e da una vasta area sommersa. Il "Rapporto annuale sul lavoro domestico" segnala infatti che, secondo le stime dell'Istat, il tasso di irregolarità supera il 50%. A conferma dell'impatto del sommerso in questo settore, dall'ultima "Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva", pubblicata contestualmente alla Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2023, risulta, nell'anno d'imposta 2020, che l'evasione IRPEF del personale domestico si collocherebbe a circa 994 milioni di euro (pari al 30,4 per cento dell'evasione complessiva di tutti i lavoratori dipendenti irregolari, stimata in 3,2 miliardi di euro). Per fornire alcune indicazioni sull'eventuale "distanza" tra dati ufficiali disponibili e dimensione reale del fenomeno, si possono menzionare anche i dati ufficiali dell'Osservatorio sul lavoro domestico dell'INPS³⁰, secondo cui nell'anno 2021 i lavoratori domestici regolari erano 970.847, pari a circa la metà di quelli indicati dall'ISTAT. Le informazioni desumibili dagli archivi amministrativi restituiscono un numero di lavoratori domestici, per l'anno d'imposta 2021, ultimo anno disponibile, di 556.207. La

³⁰ INPS (2023) <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/12/o/350>

differenza tra il numero dei lavoratori regolari e quelli che hanno presentato una dichiarazione dei redditi può riflettere diverse motivazioni, tra cui i bassi livelli di reddito percepiti che potrebbero esonerare i lavoratori domestici dalla presentazione della dichiarazione.

Il lavoro domestico è spesso la prima occupazione delle donne immigrate al loro arrivo in Italia e pertanto contribuisce in modo significativo a rendere socialmente ed economicamente più sostenibili i flussi migratori (Lutz, 2016³¹). Tuttavia, la valenza principale dei collaboratori domestici è quella di liberare risorse all'interno delle famiglie che solo così possono svolgere altre occupazioni a più elevato valore aggiunto. Ciò vale soprattutto per i *second earners*, spesso donne, che grazie all'aiuto di questi collaboratori possono entrare o permanere nel mercato del lavoro, sfruttando le competenze acquisite, invece di dedicarsi esclusivamente alla cura della casa e dei propri familiari. Il lavoro domestico può essere dunque considerato cruciale per la partecipazione femminile al mercato del lavoro e fondamentale per una maggiore conciliazione vita-lavoro. Non a caso, l'occupazione femminile (che tradizionalmente si avvantaggia di più dalla collaborazione domestica) è più elevata proprio dove ci sono più lavoratori domestici. Il Rapporto rileva infatti che oltre il 21% del "PIL del lavoro domestico" italiano è prodotto in Lombardia e circa il 45% nel Lazio, in Emilia-Romagna, Veneto, Piemonte e Toscana, ovvero nelle aree dove il tasso di occupazione femminile è più elevato e quello di disoccupazione è più basso. Incentivare anche fiscalmente il ricorso a lavoratori domestici può essere dunque uno strumento efficace per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro sia direttamente, attraverso i posti creati dalle famiglie, sia indirettamente attraverso le risorse "liberate" grazie al lavoro dei collaboratori domestici.

I dati desumibili dalle dichiarazioni dei redditi tendono a confermare queste evidenze. Nell'anno d'imposta 2021, infatti, quasi la metà dei datori di lavoro domestico (48,9%) erano concentrati prevalentemente nelle regioni del Nord, nelle regioni del Centro risiedeva il 26% e, infine, nelle Regioni meridionali il 21%; in particolare, in Lombardia risultano residenti il 19% dei datori di lavoro domestico, il 13% circa nel Lazio e l'8,8% in Emilia-Romagna.

³¹ Lutz, Helma (ed.). Migration and domestic work: A European perspective on a global theme. Routledge, 2016.

Nelle statistiche, il lavoro domestico e di assistenza a favore delle famiglie non è classificato come un servizio intermedio necessario alla produzione di altri beni e servizi ma è classificato tra i consumi finali delle famiglie. In assenza di questi collaboratori, molti settori (soprattutto del terziario) non potrebbero disporre dei lavoratori necessari alle attività produttive. Pertanto, una carenza di lavoro domestico potrebbe avere conseguenze negative sull'output complessivo di un'economia paragonabili ai colli di bottiglia su materie prime e beni intermedi. Se ne è avuta esperienza anche durante la pandemia di COVID-19, quando molti collaboratori familiari stranieri sono tornati nei propri paesi di origine. Le collaborazioni domestiche, inoltre, creano un indotto soprattutto nel settore della formazione (a cominciare da quella linguistica), dei servizi di comunicazione (a partire dagli internet point), della finanza (particolarmente per il money transfer) e dei viaggi.

Il Rapporto conferma che quello domestico è tipicamente un lavoro povero. Dai dati Inps relativi al 2022 risulta che oltre un quarto dei lavoratori regolari guadagna meno di 3.000 euro l'anno e solo meno di un quinto raggiunge una retribuzione superiore a 1.000 euro al mese, anche se i redditi al di sotto degli 8.000 euro l'anno sono mediamente legati a prestazioni (regolari) inferiori alle 50 settimane. Dalle dichiarazioni dei redditi per l'anno d'imposta 2021, risulta che il 95% dei collaboratori domestici che presentano la dichiarazione percepiscono redditi da lavoro dipendente e assimilati per un importo medio annuo di soli circa 8.000 euro (per un ammontare complessivo di circa 4 miliardi di euro). Un livello di reddito medio così basso comporta inevitabilmente un'imposta estremamente contenuta; tra coloro che hanno presentato la dichiarazione, infatti, sono 278.861, il 50,1%, i soggetti che presentano un'imposta netta pari a zero e, pertanto il 49,9% dei lavoratori domestici risulta avere un'imposta netta positiva. L'imposta netta per l'anno d'imposta 2021 è pari a 245,6 milioni di euro, per un ammontare medio di circa 800 euro annui.

Il Rapporto rileva, inoltre, che il disagio dei lavoratori si collega spesso a una situazione economica dei datori ai quali non sono associati redditi particolarmente elevati. In oltre la metà dei casi, i datori di lavoro superano i 70 anni di età e quindi possono contare su un reddito da pensione. Sulla base delle statistiche sulle dichiarazioni fiscali relative all'intera popolazione dei pensionati in Italia, il Rapporto conclude che in un quarto dei casi il loro reddito annuale non supera i 10.000 euro, ovvero poco più della retribuzione dei collaboratori domestici. Solo nel 7% circa dei casi i datori dichiarano redditi medio-alti (superiori a 40.000 euro l'anno). Sulla base di queste premesse, il Rapporto stima che il reddito da pensione consente solo livelli di

assistenza minimi (5 ore a settimana, senza convivenza, per persone autosufficienti) in quasi il 60% dei casi.

Le informazioni desumibili dalle dichiarazioni dei redditi, per l'anno d'imposta 2021, confermano le evidenze sopra descritte sulle caratteristiche demografiche dei datori di lavoro: il 60% dei soggetti (504.530 individui) risulta avere più di 65 anni di età. In particolare, inoltre, coloro che assumono badanti rappresentano poco più della metà di tutti i datori di lavoro (284.221, circa il 56%) e risiedono prevalentemente in Lombardia (84.076), nel Lazio (64.714) e in Emilia-Romagna (45.593).

Per quanto riguarda la distribuzione dei datori di lavoro per tipologia di redditi, su 839 mila datori di lavoro circa 541 mila dichiara un reddito da fabbricati, 490 mila un reddito da pensione e poco più di 260 mila contribuenti risulta lavoratore dipendente. In termini di ammontare, tuttavia, i redditi da lavoro dipendente costituiscono il 36% del reddito complessivo dei datori di lavoro, mentre i redditi da pensione risultano essere pari al 29,4%, segnalando una differenza di reddito medio tra le due tipologie di datori di lavoro.

Risulta, inoltre, evidente una differenza nei redditi dei datori di lavoro di colf e badanti; i primi, infatti, riportano redditi maggiori dei secondi. Nello specifico i redditi medi più bassi, pari a 20 mila euro, sono dichiarati dai datori di lavoro che percepiscono redditi da pensione e che assumono badanti.

I dati delle dichiarazioni fiscali restituiscono tuttavia alcune informazioni parziali, consentendo di rilevare le caratteristiche reddituali del sottoinsieme dei soggetti che dichiarano redditi sufficienti ad assumere un lavoratore domestico e che effettuano tale assunzione regolarmente. Utilizzando i dati delle dichiarazioni non è pertanto possibile analizzare tutti i casi in cui i soggetti avrebbero avuto bisogno di assistenza ma, a causa delle difficoltà economiche, non risultano aver assunto lavoratori domestici.

Dalla disaggregazione dei dati per tipologia di collaboratore, risulta che nel Lazio i soggetti che assumono colf rappresentano il 70% circa di quelli considerati a livello regionale, in Campania il 63% e in Lombardia il 62% circa. In Toscana i datori di lavoro delle colf sono invece pari al 47% circa del totale della regione e in Emilia-Romagna al 45%. Le regioni in cui invece la percentuale dei soggetti che assumono badanti risulta più alta in rapporto al totale dei datori di

lavoro considerati a livello regionale sono il Friuli-Venezia Giulia, il Trentino-Alto Adige e la Sardegna. In queste regioni, infatti, più del 60% dei datori di lavoro domestici assume badanti.

L'impatto del lavoro domestico è rilevato anche ai fini della sostenibilità del sistema di *welfare* e dei conti pubblici. Il Rapporto stima in circa 8 miliardi, nel 2021, la spesa annuale delle famiglie per le sole badanti (inclusa la componente irregolare, che pesa per oltre 7 miliardi) e, in mancanza di questo canale di assistenza, lo Stato dovrebbe spendere circa 20,8 miliardi in più per la gestione in struttura di quasi un milione di anziani. Le famiglie, dunque, caricandosi l'onere dell'assistenza a domicilio, alleggeriscono i conti pubblici di circa 13 miliardi l'anno (pari a più di mezzo punto di Pil).

I dati e le fonti richiamati nel Rapporto tendono a delineare un quadro piuttosto chiaro sulle caratteristiche del mercato del lavoro domestico e dei suoi addetti in Italia. Oggi siamo in presenza di mutamenti demografici destinati a ripercuotersi nel medio-periodo su diversi aspetti sociali ed economici. Le previsioni di un rapido invecchiamento della popolazione nei prossimi decenni, in conseguenza dell'aumento della maggiore longevità, il forte calo delle nascite, la prosecuzione di un intenso afflusso migratorio dai paesi in via di sviluppo verso quelli più sviluppati indurranno progressivamente profondi cambiamenti nel mercato del lavoro che, come emerge dai dati, sarà sempre maggiormente caratterizzato dalla presenza di lavoratori stranieri.

In termini di impatto economico, sono due gli aspetti particolarmente interessanti da sottolineare; se per un verso si potrebbero generare risparmi per le amministrazioni pubbliche a seguito dell'effetto di sostituzione della spesa privata delle famiglie destinata all'assistenza e alla cura con quella pubblica; per altro verso, l'impiego di lavoratori domestici potrebbe avere effetti positivi sull'occupazione e, in particolare, su quella femminile, sia attraverso i canali diretti della creazione di nuovi posti di lavoro all'interno delle famiglie³², sia attraverso i canali indiretti, con riguardo alle risorse liberate dalla presenza di colf e badanti che sollevano gli individui, spesso le donne, dagli impegni di cura e gestione della casa e degli anziani.

Vivere più a lungo e in buona salute appare un grande risultato, ma occorre, per beneficiarne pienamente, disporre delle risorse necessarie, sul piano finanziario e su quello umano. Sia l'invecchiamento della popolazione sia la maggiore presenza di lavoratori stranieri possono

³² È utile ricordare che, secondo il Rapporto, le donne costituiscono la quota principale di colf e badanti.

stimolare comportamenti individuali e indurre scelte che avrebbero effetti positivi sull'efficienza del sistema e sulla qualità dei fattori della produzione. L'aumento della speranza di vita potrebbe stimolare l'accumulazione di capitale umano e liberare maggiori risorse da destinare alla maggiore domanda di assistenza e cura, la maggiore disponibilità di stranieri potrebbe favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro, uno dei margini più ampi di espansione nel nostro sistema produttivo.

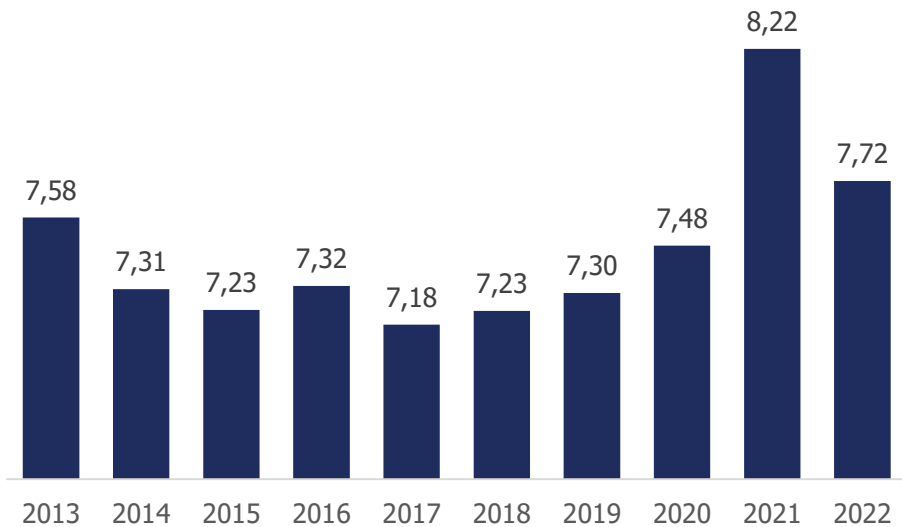
Occorre dunque comprendere gli impatti dei cambiamenti in atto e valutarli alla luce delle scelte individuali future per individuare gli interventi di politica economica più corretti e monitorare i risultati conseguibili con l'attuazione di interventi mirati. Politiche fiscali e di spesa specifiche a favore dei settori dell'assistenza e del *welfare* potrebbero, infatti, essere utilizzate per favorire l'emersione delle situazioni irregolari, migliorare le condizioni contrattuali per i lavoratori domestici e, al contempo, incentivare la partecipazione femminile al mondo del lavoro, con indubbi benefici economici e di sostenibilità sociale.

3.2. La spesa delle famiglie

Secondo i dati INPS, nel 2022 la spesa delle famiglie italiane per il lavoro domestico incontra per la prima volta un calo dopo l'aumento progressivo registrato dal 2017. Considerando solo la componente regolare, possiamo considerare la somma tra retribuzione dei lavoratori domestici, TFR e contributi versati. Nel 2017 il valore complessivo era di 7,32 miliardi, mentre nel 2021 ha superato gli 8 miliardi e nel 2022, a seguito del calo dei lavoratori domestici, si è attestato a 7,72 miliardi. Si tratta comunque del secondo valore più alto del decennio, dopo quello del 2021.

Fig 3.1. Serie storica della spesa delle famiglie (2013-2022)

(componente regolare, valori nominali in Miliardi di euro)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Osservando la classe di retribuzione annua, si evidenzia lo stesso divario tra colf e badanti registrato per le ore lavorate. Se, mediamente, circa il 47% dei lavoratori domestici percepisce meno di 6 mila euro annui, questo valore scende al 40% tra le badanti e sale al 52% tra le colf. Al contrario, le badanti con un reddito superiore ai 12 mila euro annui sono il 25%, contro l'11,4% delle colf. La distribuzione per classe di retribuzione è invece meno diversificata per quanto riguarda il genere, sebbene con una lieve prevalenza delle donne nelle fasce alte. Ad esempio, i lavoratori domestici con almeno 9 mila euro annui rappresentano il 34,7% tra le donne, contro il 27,3% tra gli uomini.

Tab 3.1. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di retribuzione annua e tipologia di rapporto di lavoro (2022)

	Badante	Distr. %	Colf	Distr. %	Totale	Distr. %
Fino 3 mila	95.482	22,2%	141.737	30,5%	237.219	26,5%
3-6 mila	78.068	18,2%	101.942	21,9%	180.010	20,1%
6-9 mila	74.677	17,4%	101.062	21,7%	175.739	19,7%
9-12 mila	72.422	16,9%	67.177	14,5%	139.599	15,6%
Oltre 12 mila	108.777	25,3%	52.955	11,4%	161.732	18,1%
Totale	429.426	100,0%	464.873	100,0%	894.299	100,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 3.2. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di retribuzione annua e genere (2022)

	Donne	Distr. %	Uomini	Distr. %	Totale	Distr. %
Fino 3 mila	199.436	25,8%	37.783	31,1%	237.219	26,5%
3-6 mila	154.058	19,9%	25.952	21,4%	180.010	20,1%
6-9 mila	151.158	19,6%	24.581	20,3%	175.739	19,7%
9-12 mila	124.366	16,1%	15.233	12,6%	139.599	15,6%
Oltre 12 mila	143.907	18,6%	17.825	14,7%	161.732	18,1%
Totale	772.925	100,0%	121.374	100,0%	894.299	100,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Considerando il tasso di irregolarità al 51,8% fornito dall'ISTAT³³, è possibile stimare la componente irregolare, sia per quanto riguarda il numero di lavoratori che per la spesa delle famiglie. In questo modo, si ottiene il numero complessivo di lavoratori domestici, pari a 1,86 milioni. La spesa delle famiglie raggiunge quindi i 14,3 miliardi, di cui 7,7 per badanti e 6,6 per colf.

³³ In questo caso si considera la voce T che comprende attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico (Ateco T97) e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze (Ateco T98). Per quanto riguarda gli occupati, la voce T97 (lavoro domestico in senso stretto) incide per il 98,1% sul totale T.
http://dati.ISTAT.it/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=DCCN_OCCNSEC2010&ShowOnWeb=true&Lang=it

Tab 3.3. Stima della componente irregolare (lavoratori e spesa famiglie)

	Componente	Componente	Totale
	REGOLARE	IRREGOLARE	Lavoratori
<i>Totale Lavoratori, 2022</i>			
Badanti	429.426	461.499	890.925
Colf	464.873	499.594	964.467
Totale	894.299	961.093	1.855.392
<i>Spesa complessiva famiglie (Miliardi euro)</i>			
Badanti	4,2	3,6	7,7
Colf	3,6	3,1	6,6
Totale	7,7	6,6	14,3

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 3.4. Spesa complessiva delle famiglie per singola voce (Miliardi euro)

	Componente	Componente	Totale
	REGOLARE	IRREGOLARE	Lavoratori
Retribuzione	6,1	6,6	12,8
Contributi	1,1	0,0	1,1
TFR	0,5	0,0	0,5
Totale	7,7	6,6	14,3

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per la spesa della componente regolare, a livello regionale, Lombardia e Lazio rappresentano insieme oltre un terzo della spesa complessiva (rispettivamente 1,7 e 1,1 miliardi). In questo caso è evidente il peso maggiore delle regioni del Centro-Nord nel settore, con i primi sei posti occupati, oltre che da Lombardia e Lazio, da Emilia-Romagna, Toscana, Veneto e Piemonte.

Tab 3.5. Spesa delle famiglie, dati regionali – componente regolare

(Milioni euro)

Regioni	Retribuzione	Contributi	TFR	Totale
Lombardia	1.342	244	99	1.686
Lazio	861	148	64	1.072
Emilia -Romagna	587	110	43	740
Toscana	561	105	42	708
Veneto	493	93	37	623
Piemonte	494	92	37	622
Campania	284	49	21	353
Sardegna	229	43	17	289
Liguria	220	40	16	277
Sicilia	194	34	14	243
Puglia	166	29	12	207
Marche	161	28	12	200
Friuli -Venezia Giulia	152	29	11	192
Umbria	121	22	9	152
Trentino -Alto-Adige	93	17	7	117

Abruzzo	78	14	6	97
Calabria	71	12	5	88
Basilicata	19	3	1	23
Valle d'Aosta	13	3	1	17
Molise	10	2	1	12
Totale	6.148	1.116	455	7.719

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

3.3 L'impatto sui conti pubblici

Come ampiamente argomentato nel Dossier europeo DOMINA pubblicato nel mese di giugno 2023³⁴, i diversi contesti sociali ed economici incidono sulla spesa pubblica nei diversi Paesi europei e sulla determinazione dei diversi modelli di welfare. Il risultato di questi processi si ripercuote sugli investimenti nazionali in termini di spesa sociale.

Mettendo a confronto la situazione italiana e quella degli altri Paesi, risulta chiaro come l'Italia abbia una spesa sociale più elevata rispetto alla media Ue27 (33,2% del PIL contro 30,3%). Nel 2020, principalmente a causa della pandemia, la spesa sociale è aumentata più in Italia che a livello di media Ue, incrementando ulteriormente il divario.

L'Italia risulta dunque tra i primi Paesi Ue per spesa sociale rispetto al PIL, al pari dell'Austria e dietro solo alla Francia (35,2%). La spesa sociale più bassa in Europa si registra invece in Irlanda (15,0%) e nei Paesi dell'Est (con valori compresi tra il 17,0% e il 18,2% in Bulgaria, Ungheria, Lettonia e Romania).

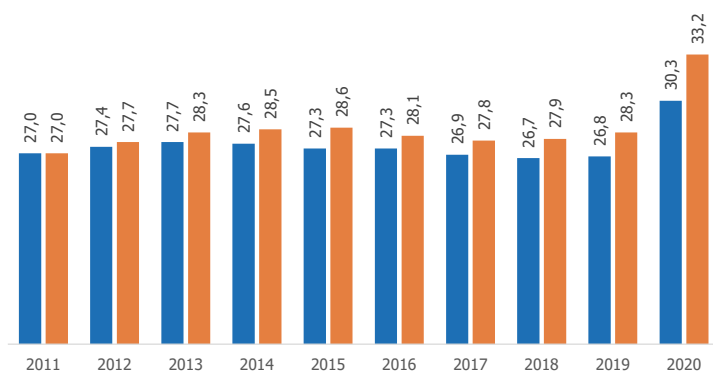
Mettendo poi a confronto due voci chiave della spesa sociale come pensioni e famiglia, emergono i diversi approcci nazionali. L'Italia registra infatti la più alta incidenza della spesa pensionistica rispetto al PIL (18,4%), ben 5 punti sopra la media Ue. Al contrario, la spesa per la voce "famiglia" raggiunge in Italia solo l'1,2% del PIL, superando solo quelle di Cipro e Malta.

Anche le voci "malattia" e "disabilità" sono più basse in Italia rispetto alla media Ue, mentre la voce "disoccupazione" è più elevata.

³⁴ <https://www.domesticworkobservatory.com/>

Fig 3.2. Serie storica della spesa sociale, incidenza % PIL

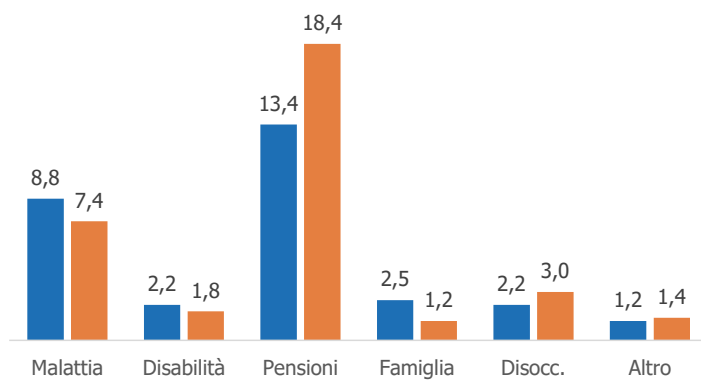
(confronto ■ Italia / ■ media Ue27)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Fig 3.3. Distribuzione della spesa sociale per funzione, incidenza % PIL

(confronto ■ Italia / ■ media Ue27)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Tab 3.6. Spesa sociale totale, "pensioni" e "famiglia", incidenza % PIL

Spesa sociale totale		Pensioni		Famiglia	
<i>Primi 5 Paesi</i>					
Francia	35,2	Italia	18,4	Polonia	3,8
Italia	33,2	Grecia	18,3	Germania	3,7
Austria	33,2	Austria	15,8	Lussemburgo	3,7
Germania	31,7	Francia	15,3	Danimarca	3,4
Danimarca	31,6	Portogallo	14,4	Finlandia	3,1
Media Ue 27	30,3	Media Ue 27	13,4	Media Ue 27	2,5
<i>Ultimi 5 Paesi</i>					
Bulgaria	18,2	Ungheria	8,2	Irlanda	1,3
Ungheria	18,0	Lettonia	7,7	Paesi Bassi	1,3
Lettonia	17,1	Lituania	7,6	Italia	1,2
Romania	17,0	Estonia	7,4	Cipro	1,2
Irlanda	15,0	Irlanda	4,5	Malta	0,9

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Pur avendo una produttività piuttosto bassa rispetto ad altri settori economici, il lavoro domestico offre comunque un contributo positivo al PIL italiano. Per valutarne l’impatto, viene messo in evidenza il rapporto tra il Valore Aggiunto generato dal Lavoro domestico³⁵ rispetto a quello complessivo generato dall’economia italiana.

Negli ultimi anni il Valore Aggiunto prodotto dal lavoro domestico è in lieve ma progressiva diminuzione e, nel 2022, si attesta a 17,1 miliardi di euro (-3,4% rispetto al 2021). La contemporanea crescita del Valore Aggiunto totale, registrata nel 2022 (+7,0%), determina un live calo dell’incidenza %, pari all’1,0%.

A livello territoriale, oltre un quinto del “PIL del lavoro domestico” italiano è prodotto in Lombardia (21,5%). Seguono Lazio ed Emilia Romagna. Sono sette, complessivamente, le regioni in cui questo valore supera il miliardo di euro. Se invece consideriamo l’incidenza sul PIL regionale, i valori massimi si registrano in Sardegna (1,7%), Umbria (1,7%), Liguria (1,5%), Lazio (1,4%) e Toscana (1,4%).

Tab 3.7. Serie storica del PIL del Lavoro Domestico in Italia

	Valore Aggiunto	PIL Lavoro	
	Tot. Settori	Domestico	Incidenza
	(Miliardi euro)	(Miliardi euro)	%
2016	1.523	18,4	1,2%
2017	1.558	18,1	1,2%
2018	1.590	18,1	1,1%
2019	1.611	18,0	1,1%

³⁵ In questo caso viene considerata la voce T che comprende attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico (Ateco T97) e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze (Ateco T98). L’indicatore considerato è il Valore Aggiunto a prezzi correnti, semplificato nella definizione “PIL del lavoro domestico”

2020	1.503	17,7	1,2%
2021	1.602	17,7	1,1%
2022	1.714	17,1	1,0%
2021-22	+7,0%	-3,4%	

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 3.8. STIMA del PIL del Lavoro Domestico regionale, 2022³⁶

Regioni	Stima PIL		Incidenza % PIL regionale
	Lavoro domestico (milioni euro)	Distrib. %	
Lombardia	3.692	21,5%	1,1%
Lazio	2.340	13,7%	1,4%
Emilia-Romagna	1.507	8,8%	1,1%
Piemonte	1.314	7,7%	1,2%
Veneto	1.314	7,7%	1,0%
Toscana	1.300	7,6%	1,4%
Campania	1.031	6,0%	1,1%
Sicilia	813	4,7%	1,1%
Liguria	601	3,5%	1,5%

³⁶ il dato utilizzato è il Valore Aggiunto a prezzi correnti, fornito dall'ISTAT. La stima dei dati regionali 2022 è calcolata ripartendo il valore nazionale 2022 per la distribuzione regionale dell'ultimo anno disponibile (2020). Anche l'incidenza sul PIL regionale si riferisce al 2020.

Puglia	570	3,3%	0,9%
Sardegna	478	2,8%	1,7%
Friuli-Venezia Giulia	425	2,5%	1,3%
Marche	390	2,3%	1,1%
Calabria	338	2,0%	1,2%
Umbria	316	1,8%	1,7%
Trentino Alto Adige	299	1,7%	0,8%
Abruzzo	254	1,5%	0,9%
Basilicata	78	0,5%	0,8%
Molise	41	0,2%	0,8%
Valle d'Aosta	36	0,2%	0,9%
Italia	17.136	100,0%	1,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La spesa sociale Italiana, dunque, è fortemente orientata verso la popolazione anziana, con una forte incidenza della spesa per pensioni e sanità e relativamente bassa per famiglia e disabilità. Il Rapporto DOMINA, come di consueto, analizza i dati della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) arrivando a stimare quale sarebbe la spesa assistenziale a carico dello Stato in uno scenario ipotetico senza l'impegno delle famiglie.

Il rapporto RGS 2023³⁷ presenta i dati relativi al 2022 relativi alla spesa pubblica italiana per l'assistenza (Long Term Care, LTC), fornendo il dettaglio per componenti (spesa sanitaria, indennità di accompagnamento e interventi socio-assistenziali, erogati a livello locale, rivolti ai

³⁷ Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, Rapporto 2023 n. 24 https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2023/Rapporto-2023.pdf

disabili e agli anziani non autosufficienti) o per macro-funzioni (domiciliare, residenziale o monetaria).

La spesa pubblica complessiva per LTC ammonta a 33,0 miliardi di euro, pari all'1,73% del PIL, di cui circa tre quarti (74,1%) erogati a soggetti con più di 65 anni (24,4 miliardi).

Per quanto riguarda le componenti, il 42,8% della spesa per LTC riguarda le indennità di accompagnamento (14,1 miliardi) e il 40,5% la componente sanitaria (13,4 miliardi). Il restante 16,2% (5,3 miliardi) si riferisce ad altre prestazioni assistenziali, generalmente gestite dagli enti locali.

Le indennità di accompagnamento e di comunicazione (L. 18/1980, da ora in avanti solo "indennità di accompagnamento") sono prestazioni monetarie erogate ad invalidi civili, ciechi civili e sordomuti esclusivamente in dipendenza delle condizioni psico-fisiche del soggetto. Esse spettano ai cittadini per i quali è stata accertata la totale inabilità (100%) residenti in forma stabile in Italia, indipendentemente dal reddito personale annuo e dall'età.

La spesa per LTC può essere inoltre analizzata secondo un dettaglio per macrofunzioni. In particolare, si distingue: l'assistenza domiciliare e semiresidenziale (at home), l'assistenza residenziale (in institutions) e le prestazioni monetarie (cash benefits). Sui 33,0 miliardi complessivi, oltre la metà (50,3%) è destinata a sussidi monetari elargiti ai beneficiari. Il 33,5% riguarda invece sostegno a beneficiari residenti in strutture, mentre il 16,2% riguarda l'assistenza a domicilio. Va inoltre precisato che nella spesa dello Stato ci sono anche i rimborsi indiretti delle spese sanitarie (es. esenzioni ticket per reddito, patologia o per invalidità).

Analizzando i Rapporti RGS degli anni passati, è possibile evidenziare il trend della spesa LTC. Vengono esaminate, in questo caso, la componente sanitaria e la macrofunzione "at home", precisando che, essendo due livelli diversi, non si tratta di voci completamente alternative. Il confronto aiuta però a comprendere le scelte politiche e le strategie del decisore pubblico.

La componente sanitaria è rimasta stabile attorno ai 14 miliardi di euro tra il 2011 e il 2015. Nel 2016 e nel 2017 ha registrato un calo, arrivando per la prima volta sotto i 12 miliardi. Dopo l'aumento del 2018 (12,4 miliardi) e la stabilizzazione del 2019 (12,6 miliardi), nel 2020 la componente sanitaria è aumentata di 1 miliardo, arrivando a 13,6 miliardi e avvicinandosi ai livelli precedenti al 2016, rimanendo pressoché stabile anche nel 2021. Anche nel 2022 si può dire che questa voce rimanga pressoché invariata, assestandosi a 13,4 miliardi.

Rimane stabile anche la macrofunzione "at home", che raggiunge i 5,3 miliardi nel 2022. Questa voce aveva subito un brusco calo nel 2017 (-30%), passando da 8 miliardi a poco più di 5. Ciò denota che la "de-istituzionalizzazione" dell'assistenza ai non autosufficienti non è una delle priorità politiche, nonostante le difficoltà registrate dal sistema di assistenza residenziale durante l'emergenza COVID.

Tab 3.9. Composizione della Spesa Long Term Care (2022)

Componenti	Incidenza % PIL	Mld Euro	Distrib %	Quota % Anni 65+
Componente sanitaria	0,70%	13,4	40,5%	67,1%
Indennità accompagnamento	0,74%	14,1	42,8%	75,7%
Altre prestazioni	0,28%	5,3	16,2%	89,3%
Totale	1,73%	33,0	100,0%	74,2%

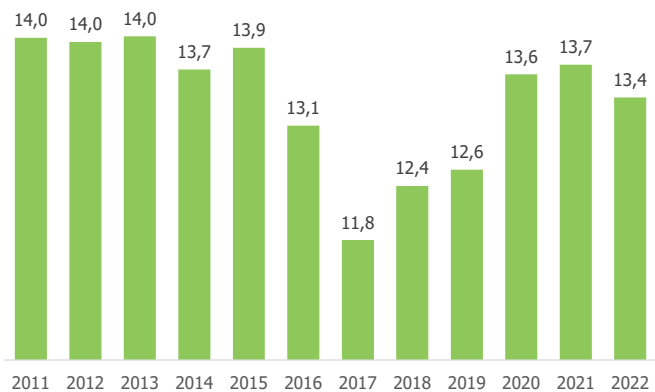
Macrofunzioni	Incidenza % PIL	Mld Euro	Distrib %	Quota % Anni 65+
At home	0,28%	5,3	16,2%	89,3%
In Institutions	0,58%	11,1	33,5%	65,5%
Cash benefits	0,87%	16,6	50,3%	74,7%
Totale	1,73%	33,0	100,0%	74,2%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF - RGS

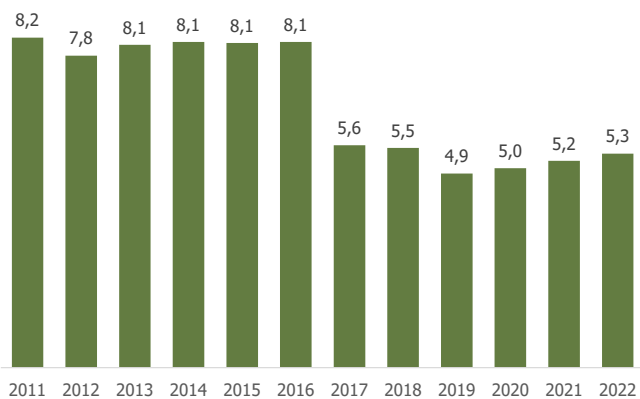
Fig. 3.4. Assistenza sanitaria Long Term Care

(dati in miliardi euro)

COMPONENTE SANITARIA



MACROFUNZIONE "AT HOME"



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF - RGS

La spesa LTC destinata alla popolazione over 65 ammonta quindi a 24,5 miliardi di euro, pari al 74,2% del totale (33,0 miliardi).

In questo contesto, il sistema assistenziale sostenuto grazie ai 7,7 miliardi spesi dalle famiglie per la gestione delle badanti (inclusa la componente irregolare).

Senza la spesa delle famiglie, che garantisce la possibilità dell'assistenza a domicilio, lo Stato dovrebbe spendere circa 19,8 miliardi in più per la gestione in struttura di quasi un milione di anziani (media pro-capite 22 mila euro annui, calcolati nel Rapporto DOMINA 2020³⁸).

Anche azzerando completamente l'indennità di accompagnamento, che oggi va a sostegno dell'assistenza a domicilio, la spesa pubblica salirebbe a 33,3 miliardi. Possiamo quindi affermare che, grazie all'onere delle famiglie, nel 2022 lo Stato ha risparmiato 8,8 miliardi di euro, pari allo 0,5% del PIL.

³⁸ Cfr. Rapporto annuale DOMINA 2020, cap. 4.3

Tab 3.10. Stima del risparmio per lo Stato (2022)dati in Miliardi di euro³⁹

	Scenario attuale (con spesa famiglie)	Scenario ipotetico (senza spesa famiglie)
Spesa delle famiglie per assistenza anziani (assistenti familiari, regolari e non)	7,7	0,0
LTC - Componente sanitaria	9,0	9,0
LTC - Indennità di accompagnamento	10,7	0*
LTC - Altre prestazioni	4,8	4,8
Assistenza nuovi anziani		19,6
Totale Spesa pubblica	24,5	33,3
Risparmio per lo Stato	8,8	

* l'indennità di accompagnamento, seppur non legata alla necessità di assistenza familiare, è stata azzerata per precauzione in quanto impossibile stimare il numero preciso degli interessati.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati RGS, ISTAT e INPS

³⁹ Spesa delle famiglie e PIL sono riferiti al 2020. La spesa pubblica LTC è riferita al 2019.

3.4. Le rimesse inviate in patria

Come ampiamente documentato nel corso del presente rapporto, il lavoro domestico in Italia è caratterizzato da una forte presenza immigrata (70%).

Le caratteristiche di questi immigrati variano molto a seconda della nazionalità: in alcuni casi (es. Filippine) troviamo una certa omogeneità tra uomini e donne, inseriti nelle mansioni di cura della casa. In altri casi, soprattutto tra le nazionalità dell'Est Europa, figurano prevalentemente donne, in genere senza famiglia al seguito.

L'emigrazione di donne (e madri) ha forti ripercussioni sociali ed economiche nei Paesi d'origine, con il fenomeno dei cosiddetti "orfani bianchi": figli cresciuti senza la figura materna, emigrata per lavoro⁴⁰.

Naturalmente il motivo principale che spinge questi lavoratori ad emigrare è di natura economica: le "rimesse"⁴¹, ovvero i flussi di denaro inviati in patria, contribuiscono al mantenimento della famiglia nel Paese d'origine, intesa come "allargata" in senso piuttosto ampio.

Secondo la Banca Mondiale, "le rimesse sono una fonte vitale di reddito familiare per i paesi a basso e medio reddito. Alleviano la povertà, migliorano i risultati nutrizionali e sono associati a un aumento del peso alla nascita e a tassi di iscrizione scolastica più elevati per i bambini delle famiglie svantaggiate. Gli studi dimostrano che le rimesse aiutano le famiglie beneficiarie a

⁴⁰ Cfr. Dossier 11 DOMINA, L'impatto socio-economico del lavoro domestico nei paesi d'origine

⁴¹ Le rimesse sono trasferimenti di denaro all'estero regolati tramite istituti di pagamento o altri intermediari autorizzati senza transitare su conti di pagamento intestati all'ordinante o al beneficiario (fonte: Banca d'Italia). I dati ufficiali non tengono conto dei trasferimenti di denaro effettuati tramite canali informali (come ad esempio il trasferimento di contante a seguito del viaggiatore), il cui ammontare è stato quantificato da alcuni studi tra il 10 e il 30 per cento del totale. Si assume che tutte le rimesse verso un determinato paese siano inviate da cittadini di quella nazionalità residenti in Italia.

rafforzare la resilienza, ad esempio finanziando alloggi migliori e facendo fronte alle perdite a seguito di disastri⁴².

In questo paragrafo sono considerati i primi dieci Paesi per numero di lavoratori domestici immigrati in Italia. Nelle schede sintetiche vengono riportati i principali dati sui cittadini residenti in Italia, sui lavoratori domestici e sull'impatto delle rimesse verso il Paese d'origine.

Rapportando i lavoratori domestici a tutta la popolazione residente in Italia per ciascuna nazionalità, possiamo osservare come il lavoro domestico sia molto rilevante per alcune comunità. Tra gli Ucraini, i Peruviani e i Filippini in Italia, ad esempio, oltre il 40% dei residenti è un lavoratore domestico.

Complessivamente, le rimesse inviate dagli immigrati residenti in Italia a sostegno delle famiglie nei Paesi d'origine si attestano nel 2022 a 8,2 miliardi di euro, nonostante un lieve calo rispetto al 2021 (-1,8%). Rispetto al 2017, il volume complessivo è aumentato del +44,9%.

Il primo Paese di destinazione è il Bangladesh con 1,2 miliardi di euro, pari al 14,6% del totale. Seguono Pakistan e Filippine.

Questi tre Paesi registrano tutti un trend fortemente positivo negli ultimi cinque anni. Secondo la Banca d'Italia, l'aumento di questi tre Paesi dipende in parte da una recente modifica regolamentare nel comparto degli istituti di pagamento che ha esteso, a partire dal 2018, l'obbligo di segnalazione a nuove categorie di operatori di money transfer che solo in parte aderivano alla segnalazione dei flussi su base volontaria. Poiché alcuni tra i maggiori intermediari di nuova inclusione sono specializzati nel trasferimento di denaro verso paesi specifici (in

⁴² <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/11/30/remittances-grow-5-percent-2022#:~:text=Growth%20in%20remittance%20flows%20is,%24100%20billion%20in%20yearly%20remittances>

particolare Bangladesh, Filippine e Pakistan), il salto di serie è particolarmente marcato nei flussi bilaterali relativi a tali paesi.

Nell'ultimo anno sono invece diminuiti i flussi verso l'Est Europa, in particolare Romania (-18,1%), Albania (-9,6%) e Moldavia (-10,2%). Questo calo si era già registrato nel 2021, evidenziando come la riapertura delle frontiere avesse fatto ripartire i viaggi su strada degli immigrati, che spesso portano con sé regali o denaro per la famiglia.

In forte calo nel 2022 anche l'Ucraina, sia per la minore disponibilità finanziaria dovuta alla guerra, ma anche per una probabile crescita dei flussi informali, a seguito delle persone che hanno lasciato il Paese.

Significativo anche l'impatto delle rimesse sul PIL dei Paesi riceventi. Considerando i primi Paesi per numero di lavoratori domestici in Italia, secondo la Banca Mondiale, le rimesse dall'estero incidono per più del 10% in Moldavia (15,5%) e Georgia (14,2%). Anche Ucraina (9,0%), Filippine (9,3%) e Albania (9,4%) registrano una forte dipendenza dall'estero.

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

OSSERVATORIO
DOMINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi

ROMANIA



1.083.771

Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



M
43%

F
57%



età

23,4%

31,1%

38,3%

7,2%

<20

20-39

40-59

60+

131.387

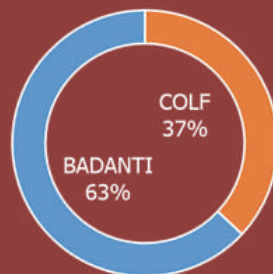
**Lavoratori
domestici**

INPS 2022

12%

del tot. Rumeni
residenti in Italia

INPS / ISTAT 2022



498,9

Milioni Euro

**Rimesse inviate
in patria dall'Italia**

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio

17,4% Roma

6,1% Torino

4,9% Milano

3,2%

**Rimesse dall'estero
/ PIL Romania**

BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

OSSERVATORIO
DOMINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi

UCRAINA



225.307

Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



M 22%
F 78%



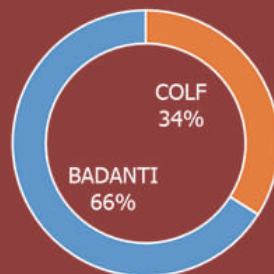
età



91.254
**Lavoratori
domestici**

INPS 2022

41%
del tot. Ucraini
residenti in Italia
INPS / ISTAT 2022



239,1

Milioni Euro

**Rimesse inviate
in patria dall'Italia**

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio

8,6% Napoli

8,4% Milano

7,8% Roma

9,0%
**Rimesse dall'estero
/ PIL Ucraina**

BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

DOSSERVATORIO
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi

FILIPPINE



158.997

Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



M
43%

F
57%



età

21,1%

23,3%

41,8%

13,9%

<20

20-39

40-59

60+

65.715

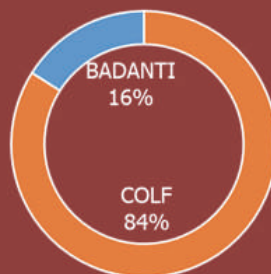
Lavoratori domestici

INPS 2022

41%

del tot. Filippini residenti in Italia

INPS / ISTAT 2022



623,4

Milioni Euro

Rimesse inviate in patria dall'Italia

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio

31,0% Milano

27,7% Roma

4,0% Firenze

9,3%

Rimesse dall'estero / PIL Filippine

BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

DOSSERVATORIO
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi

PERU'



94.131

Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



M
42%

F
58%



età

21,1%

29,1%

39,4%

10,3%

<20

20-39

40-59

60+

37.333

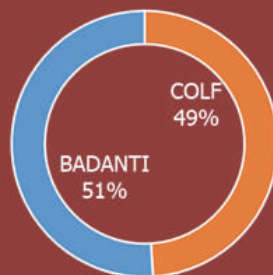
**Lavoratori
domestici**

INPS 2022

40%

del tot. Peruviani
residenti in Italia

INPS / ISTAT 2022



290,9

Milioni Euro

**Rimesse inviate
in patria dall'Italia**

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio

33,0% Milano

14,3% Roma

11,0% Torino

1,6%

**Rimesse dall'estero
/ PIL Perù**

BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

OSSERVATORIO
DOMINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi MOLDAVIA



114.914
Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



M
34%

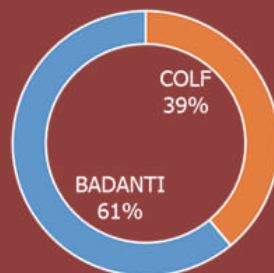
F
66%



35.113
Lavoratori
domestici

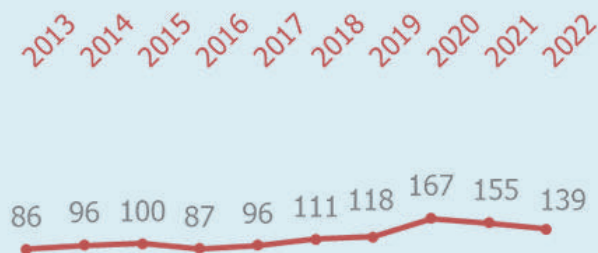
INPS 2022

31%
del tot. Moldavi
residenti in Italia
INPS / ISTAT 2022



139,1
Milioni Euro
Rimesse inviate
in patria dall'Italia

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio
9,2% Roma
5,8% Milano
5,5% Bologna

15,5%
Rimesse dall'estero
/ PIL Moldavia
BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

DOSSERVATORIO
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi SRI LANKA



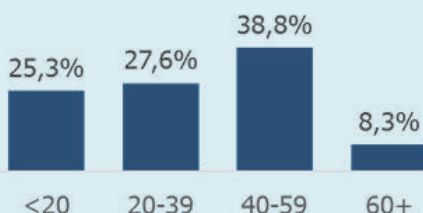
108.069
Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



M
53%

F
47%

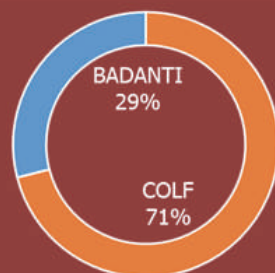


29.172
Lavoratori
domestici

INPS 2022

27%
del tot. Srilankesi
residenti in Italia

INPS / ISTAT 2022



234,4
Milioni Euro
Rimesse inviate
in patria dall'Italia

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio

17,1% Napoli
15,6% Roma
15,5% Milano

6,2%
Rimesse dall'estero
/ PIL Sri Lanka

BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

DOSSERVATORIO
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi

ALBANIA



419.987

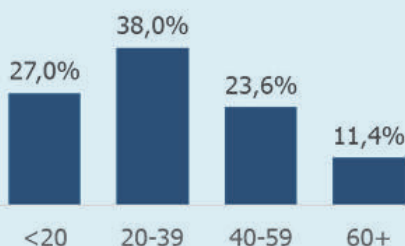
Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



M
51%

F
49%



26.188

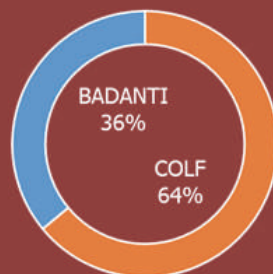
**Lavoratori
domestici**

INPS 2022

6%

del tot. Albanesi
residenti in Italia

INPS / ISTAT 2022

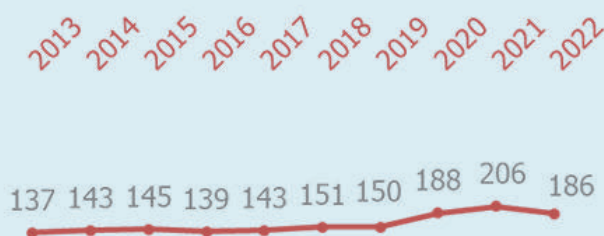


185,9

Milioni Euro

**Rimesse inviate
in patria dall'Italia**

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio

6,6% Roma

5,7% Milano

3,5% Torino

9,4%

**Rimesse dall'estero
/ PIL Albania**

BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

DOSSERVATORIO
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi

MAROCCO



420.172

Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



M
54%

F
46%



28,9%

30,9%

31,0%

9,1%

<20

20-39

40-59

60+

24.598

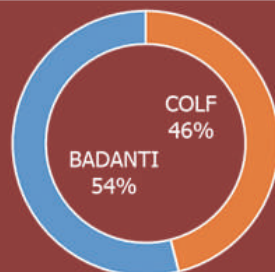
**Lavoratori
domestici**

INPS 2022

6%

del tot. Marocchini
residenti in Italia

INPS / ISTAT 2022



566,7

Milioni Euro

**Rimesse inviate
in patria dall'Italia**

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio

8,4% Milano

6,5% Torino

3,8% Verona

7,5%

**Rimesse dall'estero
/ PIL Marocco**

BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

DOSSERVATORIO
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi

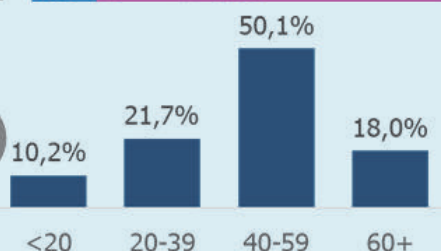
GEORGIA



22.907

Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



24.372
**Lavoratori
domestici**

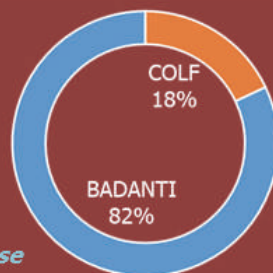
INPS 2022

106%*

del tot. Georgiani
residenti in Italia

INPS / ISTAT 2022

** Dato INPS riferito al Paese
di provenienza (nascita)*

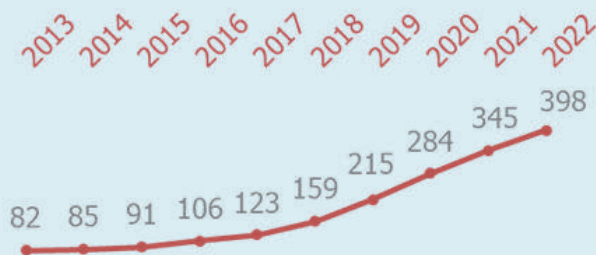


398,3

Milioni Euro

**Rimesse inviate
in patria dall'Italia**

BANCA D'ITALIA 2022



Province di invio

14,2% Napoli

10,6% Bari

8,4% Firenze

14,2%

**Rimesse dall'estero
/ PIL Georgia**

BANCA MONDIALE 2021

RAPPORTO ANNUALE DOMINA SUL LAVORO DOMESTICO 2023

Collaborazione scientifica Fondazione Leone Moressa

DOSSERVATORIO
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Scheda di sintesi

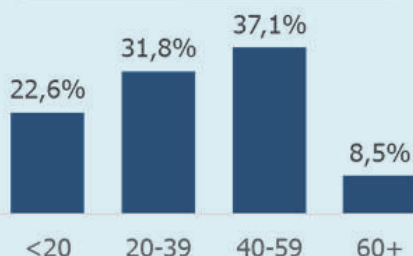
ECUADOR



66.590

Residenti in Italia

ISTAT 2022 (1 GEN)



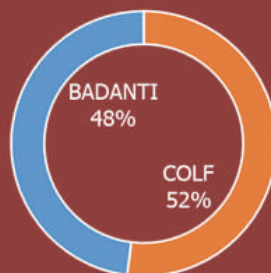
17.814
**Lavoratori
domestici**

INPS 2022

27%

del tot. Ecuadoriani
residenti in Italia

INPS / ISTAT 2022



176,7

Milioni Euro

**Rimesse inviate
in patria dall'Italia**

BANCA D'ITALIA 2022

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022



Province di invio

30,9% Milano

20,2% Genova

10,9% Roma

4,1%

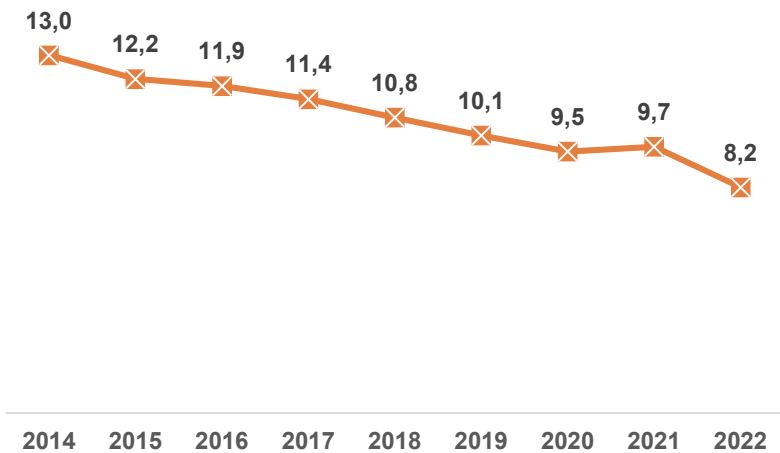
**Rimesse dall'estero
/ PIL Ecuador**

BANCA MONDIALE 2021

3.5. I redditi dei lavoratori domestici in Italia

La disoccupazione in Italia è in costante diminuzione; se nel 2014 il tasso di disoccupazione è pari al 13%⁴³ nel 2022 si è abbassato all'8,2%, parallelamente i disoccupati sono passati da 3,2 milioni a 2 milioni di persone. Questi sono dati positivi ma vanno uniti anche ad un'attenta lettura sulla tipologia del lavoro che svolgono gli occupati. Sono in aumento, infatti i lavoratori poveri. Con questa definizione vengono definiti gli occupati il cui reddito da lavoro non basta per sostenere il costo della vita. I *working poor* con il loro salario modesto, non riescono a superare la soglia di povertà.

Fig 3.5. Tasso di disoccupazione in Italia (15-64 anni). Serie storica 2014-2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

⁴³ Rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro. 16-64 anni ISTAT

Nel nostro Paese i lavoratori a rischio di povertà sono il 10,8%, valori nettamente superiore a quelli europei (8,8%)⁴⁴. A fare la differenza sono i contratti di lavoro precari, il basso tasso di occupazione femminile e quindi una maggiore presenza di famiglie monoreddito, ma anche i minori trasferimenti statali ai lavoratori. Nel lavoro domestico questo genere di povertà prende due fronti: quella del lavoratore e quella del datore di lavoro. Da una parte i lavoratori, spesso migranti lontani dalla famiglia che, con i loro stipendi, rientrano nella definizione di lavoratori poveri. Dall'altra i datori di lavoro, soggetti bisognosi di cure che assumono lavoratori non per trarne qualche profitto, ma per far fronte ad una situazione di emergenza.

Cerchiamo in questo paragrafo di quantificare quanti sono i lavoratori poveri nel lavoro domestico.

In base alla definizione Eurostat un individuo è considerato lavoratore povero (in-work poor) se dichiara di essere stato occupato almeno sette mesi nell'anno di riferimento e se vive in un nucleo familiare che gode di un reddito equivalente disponibile inferiore al 60% del reddito mediano nazionale.

Questa definizione esclude chi è impiegato per minor tempo e che potrebbe essere in difficoltà economica proprio per questo e considera che le risorse della famiglia siano utilizzabili da tutti i suoi membri. La definizione rischia, da una parte, di sottostimare il problema escludendo i lavoratori più vulnerabili, e dall'altra di non considerare in misura adeguata il reddito da lavoro dell'individuo.

Ma mette in evidenza un aspetto fondamentale per definire se un individuo è povero: il nucleo familiare. Un lavoratore a basso salario può essere inserito in nucleo familiare ricco e non avere problemi di povertà, allo stesso tempo un lavoratore con una retribuzione normale può non bastare per sopperire alle esigenze della sua famiglia e per questo il lavoratore povero si riferisce alla situazione economica e reddituale dell'intero nucleo familiare (Barbieri, 2019, pag.2).

Anche per analizzare la povertà nell'ambito del lavoro domestico bisogna partire dal nucleo familiare. Alcuni dei lavoratori domestici vivono con il datore di lavoro e questo comporta una riduzione delle spese per entrambi. Inoltre spesso non è solo il datore di lavoro a farsi carico del

⁴⁴ Eurostat 2020

costo del lavoratore domestico, ma la sua famiglia in senso allargato, ed anche in questo modo si cerca di mitigare il rischio di povertà.

Tutte queste considerazioni rendono i lavoratori domestici un esempio perfetto di lavoratori poveri. Per riuscire a quantificare il fenomeno utilizziamo i dati INPS relativi alla loro retribuzione annua.

Se consideriamo la retribuzione annua dei lavoratori domestici vediamo che una buona parte di essi ha una retribuzione al di sotto della soglia di povertà, ma solo una parte di questi rientra nella definizione di "lavoratore povero" in quanto molti lavorano meno di 6 mesi.

Tab 3.11. Classe di importo della retribuzione annua dei lavoratori domestici. 2022

Classe di importo della retribuzione annua (euro)	Domestici	Settimane medie lavorate
Fino a 999	72.949	Da 5 a 9 settimane
1.000 - 1.999	86.167	Da 10 a 14 settimane
2.000 - 2.999	78.103	Da 15 a 19 settimane
3.000 - 3.999	65.705	Da 25-29 settimane
4.000 - 4.999	60.060	Da 25-29 settimane
5.000 - 5.999	54.245	Da 30-34 settimane
6.000 - 6.999	59.133	Da 40-44 settimane
7.000 - 7.999	57.813	Da 45-49 settimane
8.000 - 8.999	58.793	Da 50-52 settimane
9.000 - 9.999	52.954	Da 50-52 settimane
10.000 - 10.999	46.489	Da 50-52 settimane
11.000 - 11.999	40.156	Da 50-52 settimane
12.000 - 12.999	31.252	Da 50-52 settimane
13.000 ed oltre	130.478	Da 50-52 settimane
	894.297	

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Considerando, oltre alla classe di importo della retribuzione, anche le settimane lavorate, è possibile calcolare chi ha lavorato per più di 6 mesi e non ha raggiunto un reddito superiore alla soglia di povertà relativa⁴⁵. Ne risulta che il 30% dei lavoratori domestici si trova al di sotto della soglia di povertà.

Tab 3.12. STIMA dei possibili lavoratori poveri nel lavoro domestico⁴⁶

	Inc. % lavoratori "poveri" sul totale lavoratori domestici
Lavoratori "poveri" domestici	30,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati su dati INPS

Quindi con il solo reddito da lavoro domestico potrebbe essere a rischio di povertà il 30% dei lavoratori, del resto si tratta di un settore a forte rischio anche per l'elevata incidenza di irregolarità. Bisogna tener presente che nei settori in cui viene registrata una maggiore presenza di lavoro informale, vi è una maggiore presenza di lavoratori a basso salario.

⁴⁵ È stata considerata la soglia 2021 ISTAT, ultimo dato disponibile.

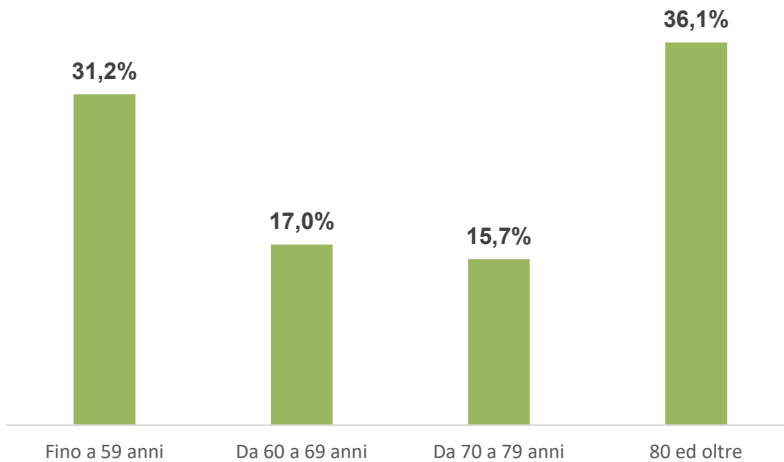
⁴⁶ Considerando solo i lavoratori domestici con più di 6 mesi di lavoro

3.6. Chi può permettersi il lavoratore domestico

Nel caso del lavoro domestico non solo il lavoratore vive una situazione di precarietà, ma anche il datore di lavoro domestico. Bisogna ricordare che questi lavoratori non sono dipendenti assunti per produrre profitto, ma si tratta di persone che si occupano di un bisogno della famiglia. Questo bisogno di assistenza spesso nasce da una situazione emergenziale e le famiglie datoriali non sempre riescono a far fronte al costo.

Anche l'analisi per età dei datori di lavoro domestico rileva come il 69% dei datori di lavoro domestico hanno almeno 60 anni, ed in particolare il 36% è over 80 anni. Dall'analisi della struttura demografica, appare evidente come si tratti di persone con possibili fonti reddituali pensionistiche.

Fig 3.6. Distr. % dei datori di lavoro per classe d'età 2022



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati su dati INPS fornitura personalizzata

In Italia, un anziano che ha bisogno di un aiuto per le difficoltà crescenti dovute all'età dispone solo delle sue risorse personali (redditi, pensione), o al massimo dell'indennità di accompagnamento (concessa in caso di totale invalidità). Se il costo per l'assistenza supera la disponibilità finanziaria, è necessario fare ricorso ai risparmi o alle risorse dei familiari (in genere i figli). In base ai dati ISTAT⁴⁷ il rischio di povertà per gli anziani sembra minore rispetto alle famiglie totali, ma la situazione cambia quando devono farsi carico di un "dipendente" per riuscire a gestire le problematiche dovute all'età.

Fermo restando che non tutti i datori di lavoro sono pensionati, ma che una buona parte può disporre di redditi da lavoro dipendente (circa il 32% del totale), si vuole analizzare quanti anziani possono permettersi un aiuto domestico con il solo reddito da pensione.

Analizzando i redditi netti dei soggetti con entrate prevalenti da pensione e i consumi medi che emergono dall'Indagine ISTAT, si vede che il margine di risparmio dei pensionati da destinare a una collaborazione esterna è molto ridotto. E che la maggior parte dei pensionati può permettersi solo un aiuto di qualche ora. Partendo dai dati delle dichiarazioni dei redditi, individuiamo coloro per i quali la pensione è la principale fonte di reddito: si tratta di 13,5 milioni di soggetti. L'analisi della loro classe di reddito evidenzia come il 60% degli anziani abbia un reddito complessivo al di sotto dei 20 mila euro annui, ovvero al di sotto di circa 15 mila euro annui spendibili (al netto delle tasse).

⁴⁷ In Italia il 7,5% delle famiglie è in povertà assoluta, valore che diminuisce al 5,5% se nella famiglia è presente almeno un anziano. ISTAT 2021

Tab 3.13. Classe di reddito lordo per soggetti con reddito prevalente da pensione**Dichiarazioni 2022 – a.i. 2021**

Classi di reddito	N. contribuenti	Distrib. %
Meno di 10 mila euro	3.476.155	25,7%
Da 10 mila a 15 mila	2.359.171	17,4%
Da 15 mila a 20 mila	2.304.958	17,0%
Da 20 mila a 29 mila	3.028.702	22,3%
Da 29 mila a 40 mila	1.519.461	11,2%
Da 40 mila a 80 mila	760.204	5,6%
Oltre 80 mila	103.194	0,8%
	13.551.845	100,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF – Dipartimento delle Finanze

Questi redditi dovrebbero sostenere un aiuto domestico. Quantifichiamo quindi il costo di un lavoratore domestico, che dipende ovviamente da mansioni ed orario di lavoro. Riportiamo le principali categorie di lavoratori domestici ed i loro costi al 2023 dopo gli ultimi adeguamenti. Infatti, dal 1° gennaio 2023 l'aggiornamento delle retribuzioni minime in base alla variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo, ha portato a far crescere le retribuzioni del lavoro domestico in modo notevole.

Tab 3.14. Costo del lavoro domestico annuale per tipologia di lavoratore

Tipologia di lavoratore domestico	Nuovo costo annuo (tempo indeterminato - min retr 2023)	Aumenti 2023 rispetto al 2022
BS assistente a persone autosufficienti (5 ore settimana – senza convivenza)	2.341,29	+178,44
BS assistente a persone autosufficienti (40 ore - senza convivenza)	18.287,20	+1.428,00
BS assistente a persone autosufficienti (54 ore - con convivenza)	16.358,44	+1.222,20
CS assistente a persone NON autosufficienti, NON FORMATO (40 ore - <u>senza convivenza</u>)	20.223,28	+1.597,32
CS assistente a persone NON autosufficienti, NON FORMATO (54 ore - <u>con convivenza</u>)	18.199,60	+1.377,24
DS assistente a persone NON autosufficienti, FORMATO (40 ore - <u>senza convivenza</u>)	24.023,08	+1.911,96
DS assistente a persone NON autosufficienti, FORMATO (54 ore - <u>con convivenza</u>)	24.604,00	+1.916,76

*La proiezione dei costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro e indennità sostitutiva di vitto e alloggio. Alla quota sono stati tolti gli importi massimi deducibili

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Analizziamo il costo di un lavoratore domestico che si occupa di persone autosufficienti (BS) e consideriamo tre casi in base alle ore di lavoro ed alla convivenza con la persona da assistere. I costi annui per il lavoratore domestico variano da 2 mila euro (5 ore a settimana) a oltre 16

mila per una assistenza di 54 ore con convivenza. Si registrano aumenti (al netto dei massimi importi deducibili) di oltre 8% in tutte le categorie, che pesano notevolmente in caso di assunzione di lavoratori per molte ore a settimane. Una famiglia che assume una badante convivente non formata si troverà a pagare 1.377 euro più all'anno, mentre se è formata quasi duemila euro in più. Aumenti importanti che rendono difficile il sostentamento della spesa per l'assistenza con la sola pensione.

Per meglio comprendere le disponibilità economiche degli anziani abbiamo considerato i dati dell'indagine dei consumi dell'ISTAT⁴⁸, che riporta una spesa mediana per le persone sole con almeno 65 anni pari a 1.482-euro mensili; a questi togliamo le spese per gli affitti figurativi, in quanto la maggior parte degli anziani vive in case di proprietà.

Tab 3.15. Stima anziani che si possono permettere un "aiuto" con la sola pensione

Tipologia di lavoratore domestico	STIMA della percentuale di pensionati che possono permettersi questo aiuto solo con i redditi da pensione
BS assistente a persone autosufficienti (5 ore settimana – senza convivenza)	52,1%
BS assistente a persone autosufficienti (40 ore - senza convivenza)	6,2%
BS assistente a persone autosufficienti (54 ore - con convivenza)	8,7%

*La proiezione dei costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro e indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT/DOMINA

⁴⁸ Spese per consumi delle famiglie. Dati 2022. ISTAT

Abbiamo quindi un consumo di quasi 12 mila euro all'anno dovuto principalmente a cibo, vestiario ed utenze, da tenere in considerazione nel conteggio della capacità di gestione economica della "badante".

Analizzando i redditi netti dei soggetti con reddito prevalente da pensione ed i consumi medi che emergono dall'Indagine ISTAT, il margine di risparmio dei pensionati da destinare ad un aiuto è molto ridotto. La maggior parte dei pensionati si può permettere un piccolo aiuto di 5 ore a settimana (52%), anche dopo i nuovi aumenti. Ma se si ha bisogno di un lavoratore per più ore la percentuale di pensionati che se lo può permettere si riduce al 6,2% (40 ore) ed al 8,7% (54 ore).

Se subentra la non autosufficienza della persona assistita, il bisogno di assistenza cresce e di conseguenza anche il costo economico. In tal caso sono ben pochi gli anziani che con la sola pensione riescono a far fronte a questa necessità.

Tab 3.16. Stima anziani che si possono permettere un "aiuto" con la sola pensione

Tipologia di lavoratore domestico	STIMA della percentuale di pensionati che possono permettersi questo aiuto solo con i redditi da pensione
CS assistente a persone non autosufficienti non formato (40 ore - senza convivenza)	5,4%
CS assistente a persone non autosufficienti non formato (54 ore - con convivenza)	6,2%
DS assistente a persone non autosufficienti formato (40 ore - senza convivenza)	3,9%
DS assistente a persone non autosufficienti formato (54 ore - con convivenza)	3,7%

*La proiezione dei costi è comprensiva della retribuzione lorda, dei ratei di 13ma, di TFR, della quota contributi mensili INPS e Cas.sa.Colf a carico del datore di lavoro e indennità sostitutiva di vitto e alloggio.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT/DOMINA

Se per i lavoratori in generale le cause del lavoro povero sono da ricercarsi nelle minori ore lavorate, nella precarietà e nelle professioni a bassa qualifica, nel mondo domestico ci troviamo di fronte a diversi tipi di povertà ed a due soggetti entrambi fragili. Da una parte abbiamo lavoratori con bassi salari e lavori precari, dall'altra famiglie datori di lavoro domestico che non traggono profitti dall'assunzione di personale ma fronteggiano una necessità/urgenza di assistenza.

Si tratta in entrambi i casi di attori "poveri" che necessitano di interventi da parte dello Stato.

I lavoratori domestici dovrebbero rientrare nelle strategie di contrasto della povertà lavorativa, come la creazione di trasferimenti pubblici verso le famiglie con lavori "poveri" per integrare i loro redditi. Oggi questi trasferimenti avvengono soprattutto per chi non è occupato con il rischio di rendere meno conveniente "lavorare" ed incentivare il lavoro informale. Dall'altra parte abbiamo le famiglie datoriali che hanno bisogno di sgravi fiscali ed aiuti, sia per riuscire a sostenere la spesa per l'assistenza e per essere disincentivate all'utilizzo del lavoro irregolare. L'invecchiamento della popolazione renderà queste problematiche sempre più urgenti, aiutare lavoratori e datori "poveri" a sostenere una vita dignitosa può portare anche ad un circolo virtuoso in termini di entrate fiscali e maggiore regolarità e sicurezza del lavoro, come ampiamente testimoniato da questo Osservatorio.

CAPITOLO 4

SCHEDE REGIONALI

5° RAPPORTO ANNUALE SUL LAVORO DOMESTICO

Edizione 2023

**D OSSERVATORIO
MINA**
SUL LAVORO DOMESTICO
CON LA COLLABORAZIONE SCIENTIFICA DI
FONDAZIONE LEONE MORESSA

Il Lavoro Domestico nelle regioni italiane

Famiglie datori di lavoro domestico

185.968 Lombardia	31.679 Puglia
159.316 Lazio	24.727 Marche
83.391 Toscana	20.321 Friuli V.G.
79.966 Emilia-R.	19.541 Umbria
72.399 Piemonte	14.175 Abruzzo
71.040 Veneto	12.997 Calabria
53.759 Sardegna	11.745 Trent. A.A.
52.048 Campania	3.662 Basilicata
43.648 Sicilia	2.069 Molise
33.720 Liguria	1.726 V. Aosta

Impatto sul PIL regionale

3,7 mld Lombardia (1,1%)
2,3 mld Lazio (1,4%)
1,5 mld Emilia-Romagna (1,1%)
1,3 mld Piemonte (1,2%)
1,3 mld Toscana (1,4%)

17,1 mld Italia (1,0%)



Fonti: INPS, ISTAT

Lavoratori domestici ogni 1.000 abitanti

30,2 Sardegna
21,6 Lazio
21,3 Toscana
21,1 Umbria
20,3 Liguria
17,7 Emilia-R.
17,6 Lombardia
15,1 Italia



Colf

Lombardia 104.291
Lazio 85.088
Piemonte 35.358
Toscana 34.281
Emilia-R. 32.544

Italia 464.873

Badanti

Lombardia 70.322
Emilia-R. 45.739
Toscana 43.858
Lazio 38.069
Veneto 37.306

Italia 429.426

Fonti: INPS

Ranking Province

% Donne

95% Rovigo
94% Udine
94% Ferrara

% Uomini

28% Palermo
27% Messina
23% Napoli

% Stranieri

85% Milano
83% Roma
82% Bologna

% Italiani

88% Oristano
87% Nuoro
82% Cagliari

Domestici per 1.000 ab.

34,1 Oristano
33,1 Nuoro
32,1 Cagliari
+Sud Sardegna
31,5 Milano
26,2 Roma
26,0 Ascoli P.
25,9 Firenze

Fonti: INPS

4.1. Introduzione – Il caso studio della Sardegna

di Ada Lai, Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale - Regione Autonoma della Sardegna

Dagli ultimi dati statistici sulla base dei dati INPS – Osservatorio sui lavoratori domestici, emerge che in Sardegna la cura della casa e della famiglia è assicurata dai giovani sotto i trent'anni, circa, circa l'8,9%, seconda alla Calabria che detiene il primato con il 10,8% di lavoratori domestici italiani e seguita dalla Sicilia con l'8,7%. Un altro dato significativo è attestato dalla preponderanza di lavoratori domestici sardi, l'82,2%, contro il 17,8% di lavoratori stranieri.

Tale dimensionamento di lavoratori italiani nel campo del lavoro domestico è connaturato al triste fenomeno della disoccupazione giovanile che, soprattutto in alcune aree del meridione, raggiunge livelli preoccupanti. Infatti, mentre a livello nazionale è in cerca di lavoro il 19% degli under 30, in Sardegna la disoccupazione degli under 30 raggiunge il 21,4% dei NEET; in altre regioni, come in Sicilia e in Calabria, il dato è allarmante: rispettivamente il 48,8% e il 47%. Si tratta di dati ufficiali, ovvero di quanti risultano regolarmente registrati all'INPS: sfugge pertanto il cosiddetto dato sommerso, certamente non trascurabile in questo settore.

Il numero di giovani italiani che lavorano come colf o badanti è in costante crescita dopo il 2020, l'anno della grande pandemia da COVID-19. L'indagine vede un costante calo di colf e badanti stranieri, principalmente dall'ex Unione Sovietica, a vantaggio di giovani italiani. Il numero dei colf in Sardegna nel 2022 è pari a 14.461 unità, contro i 99.650 del mezzogiorno e i 464.873 in totale dell'Italia. Per quanto riguarda i badanti, sempre nel 2022, il dato è più significativo: si registrano in fatti 33.506 badanti solo in Sardegna rispetto ai 95.056 del mezzogiorno e ai 429.426 nel resto dell'Italia.

Nel 2012 i lavoratori domestici italiani fino ai trent'anni d'età risultavano 14.000, fino ad arrivare a ventimila nel 2021, con un incremento del 41%. Questo dato rappresenta in maniera evidente quanto il lavoro domestico stia diventando sempre più un'occasione per entrare nel mercato del lavoro, soprattutto per gli under 30.

Il trend riguardante i lavoratori domestici stranieri, sempre sotto i trent'anni, è invertito: dal 2012 al 2019 il calo è stato costante, invertito soltanto nel 2020 e 2021, ma solo grazie

all'adozione di procedure di emersione per fronteggiare la pandemia. Complessivamente, tuttavia, fra il 2012 e il 2021 il numero di lavoratori stranieri nelle nostre case è crollato del 64%. A causa di tale calo, la componente di italiani nel lavoro domestico è passata dal 9,9% al 29,9% del totale: quasi uno su tre, rispetto alla precedente preminenza degli stranieri.

I lavoratori con meno di trent'anni nel 2021 risultavano 20.467, con una intuibile predominanza di lavoratrici, l'83% del totale. Oltre la metà di questi lavoratori è inquadrato come colf (55,6%), mentre il 44,4% è impiegato come badante. Il guadagno medio annuale è pari a 3.600€, considerato il prevalere dell'orario ridotto (il 56% lavora meno di 19 ore la settimana) e la metà dei contratti non va oltre i sei mesi d'impegno. Soltanto il 6% di questi giovani lavoratori supera i 10.000€ di retribuzione annua (il 9% lavora almeno 35 ore la settimana).

Il numero di lavoratori domestici in Sardegna, tra colf e badanti, è di 47.967, contro i 194.706 in tutto il mezzogiorno e gli 894.299 complessivamente in Italia. Il dato non è basso, se si considera la scarsa popolosità della Sardegna, ma soprattutto è interessante notare che l'82% possiede la cittadinanza italiana.

A questo fenomeno si aggiunge il fenomeno di un rapido aumento della popolazione anziana con bisogni di assistenza: gli anziani non autosufficienti ospiti dei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari in Sardegna sono passati da 2.700 nel 2010 a 3.179 nel 2020, contro i 202.174 anziani in tutta Italia.

Anche per questi motivi, l'Assessorato del Lavoro della Regione Sardegna ha intensificato negli ultimi anni la propria attenzione al welfare familiare, in sinergia con l'Assessorato della Sanità e quello del Turismo, promuovendo e sottoscrivendo un protocollo d'intesa con l'AIDDA (Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda).

Con deliberazione della Giunta Regionale della Sardegna n.10/62 del 16.03.2023 si è dato mandato per il reperimento di risorse utili per la realizzazione di Progetti Regionali di Empowerment e Nuove misure per le Donne e la loro Autonomia in Sardegna (acronimo di P.R.E.N.D.A.S. il cui significato in lingua sarda è "oggetto prezioso, gioiello, cosa cara").

Inoltre, con l'avviso pubblico "Interventi straordinari in favore dei lavoratori addetti al lavoro domestico e di cura appartenenti alla categoria d) di cui all'art. 9, comma 1, della Legge Regionale 23 luglio 2020, n. 22 "Legge quadro sulle azioni di sostegno al sistema economico della Sardegna e a salvaguardia del lavoro a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-

19", l'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro (ASPAL) ha avviato iniziative di sostegno, con interventi straordinari ed emergenziali, di lavoratori esposti agli effetti della pandemia COVID-19 in condizioni di temporanea difficoltà economica.

Per il valore sociale che esso riveste e per il significativo coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici sarde in un contesto socio-economico di particolare complessità, il lavoro domestico costituisce una risorsa importante, da valorizzare anche mediante adeguati programmi formativi, così da favorire la qualificazione e l'aggiornamento delle professioni ad esso connesse, prevedendo inoltre necessarie misure di tutela previdenziale, assicurativa e legale.

Forti di questa convinzione, la grande novità dei percorsi formativi promossi dall'Assessorato del Lavoro quest'anno, riguarda proprio i servizi alla persona e alla famiglia, attraverso la formazione professionale di profili particolarmente richiesti, come governanti, baby-sitter, caregiver e professionalità riconducibili alla figura nota in Francia come "assistant(e) de vie aux familles", per sostenere e rendere meno gravoso il carico dell'assistenza familiare, normalmente in capo alle donne.

Questo significa conferire alto valore professionale ad una attività lavorativa fino ad oggi ritenuta residuale e di basso profilo, mentre esprime in se una rilevanza di altissimo spessore qualificante e di forte incisività e implicanza sociale.

4.2 Riepilogo nazionale

La tendenza generale a livello nazionale

Nell'anno 2022 i lavoratori domestici contribuenti all'INPS sono quasi 900 mila con una riduzione rispetto al 2021 pari al -7,9% (-76.548 lavoratori). Gli effetti della "sanatoria", la norma che ha spinto molti lavoratori domestici a regolarizzarsi, si sono esauriti nel 2022 portando gli assunti regolari ai livelli del 2016.

Andamento in diminuzione anche per i datori di lavoro domestico; rispetto al 2021 sono diminuiti del 6,6%, passando da 1 milione a 978 mila. Malgrado la diminuzione dell'ultimo anno il valore è positivo (+14,4%) se confrontato con i dati del 2019, in cui si registravano solo 915 mila datori di lavoro domestico.

L'identikit di lavoratori e famiglie datori di lavoro domestico.

A livello regionale il decremento dei lavoratori domestici non è omogeneo; in alcune regioni l'esaurimento degli effetti della regolarizzazione sembra essere più significativo, in particolare in Campania (-13,5%), Basilicata (-13,3%) e Calabria (-13,1%). Mentre in altre zone del paese il calo è stato meno importante, come in Sardegna (-1,9%), dove il mercato del lavoro domestico ha sempre avuto una crescita costante, in Toscana (-5,3%) e in Friuli-Venezia Giulia (-5,5%). Nonostante la continua prevalenza delle colf (52%) sulle badanti, negli ultimi anni si registrano tendenze opposte: in calo le colf e in aumento le badanti. Nel biennio 2020-2021, con la "sanatoria", la tipologia di rapporto colf era aumentata con un ritmo importante e vedeva sorprendentemente protagonisti gli uomini; nonostante ciò, gli effetti della regolarizzazione sono terminati e nel 2022 tornano ad essere evidenti le prospettive di un forte aumento di badanti. Questo fenomeno può essere spiegato dall'elevata presenza di anziani nel nostro Paese, che porta ad aver maggior bisogno di personale addetto all'assistenza, mentre gli anni di crisi economica hanno scoraggiato l'assunzione di personale dedito alle sole pulizie. L'età media dei lavoratori domestici in Italia è di 49,6 anni, mentre i lavoratori più giovani si registrano in Sicilia (47,7 anni).

In media il 55,8% dei lavoratori domestici non completa l'anno di lavoro, l'unica regione dove la maggior parte dei domestici dichiara di avere un'occupazione continuativa (almeno 50

settimane) è il Lazio. In Valle d'Aosta e in Trentino Alto Adige, dove l'incidenza delle badanti sul totale è notevole, i domestici che lavorano almeno 50 settimane sono rispettivamente solo il 35,6% e il 33,9%.

I dati sui datori di lavoro domestico (dati su fornitura personalizzata INPS), non solo quantificano il numero di famiglie che usufruiscono del lavoro domestico regolare, ma riescono a darci una fotografia inedita. In base ai dati elaborati dall'Osservatorio DOMINA, i datori di lavoro nel 2022 sono 978 mila ovvero 109 ogni 100 lavoratori domestici. Il fatto che il numero di datori sia superiore rispetto a quello dei lavoratori, significa evidentemente che è più frequente il caso di lavoratori occupati presso più datori nell'arco dell'anno. Fenomeno presente in quasi tutte le Regioni, fanno eccezione solo la Valle d'Aosta (95 datori ogni 100 lavoratori), il Trentino Alto Adige (95 datori ogni 100 lavoratori) ed il Friuli Venezia Giulia (98 datori ogni 100 lavoratori). Tutte le Regioni ad eccezione della Sardegna (+1,0%) riportano una flessione del numero di datori di lavoro domestico. In particolare sono le Regioni del Nord Est a registrare la diminuzione maggiore (-8,4%) del numero di datori di lavoro domestico, subito seguite da quelle del Sud Italia (-7,7%). La maggior parte dei datori di lavoro è di genere femminile (56,7%), in particolare in Sardegna il valore arriva al 67,1%, mentre è il Veneto la regione con il maggior numero di datori di lavoro "maschi" (47,9%). Il 93,8% dei datori di lavoro domestico è di nazionalità italiana. Gli stranieri comunitari rappresentano il 2,5%, mentre gli extra Ue il 3,7%. Nei dati del 2022 si registra in particolar modo la diminuzione dei datori di lavoro extracomunitari, ridotti del 26,8% (-13 mila datori di lavoro domestico). Interessante anche l'analisi dei datori di lavoro per fascia d'età: le due classi più rappresentate sono quella sotto i 60 anni (31,2%) e quella sopra gli 80 (36,1%). Frequente la situazione di convivenza tra lavoratori e datori di lavoro domestico. Si tratta infatti di oltre 228 mila rapporti di lavoro, pari a quasi un quarto del totale (23,4%). In termini assoluti, le regioni con più rapporti di lavoro in convivenza sono Lombardia, Emilia Romagna e Toscana mentre, per quanto riguarda l'incidenza sul totale datori, i valori minimi si registrano in Sicilia (6,7%) e Sardegna (7,7%) e quelli massimi in Friuli Venezia Giulia (48,7%) e Trentino Alto Adige (48,5%).

La distribuzione sul territorio.

Per quanto riguarda la distribuzione sul territorio, un terzo di tutti i lavoratori domestici si concentra in sole due Regioni: Lombardia (19,5%) e Lazio (13,8%). Questo dato non deve

sorprendere, essendo i capoluoghi di queste due Regioni i centri economici e lavorativi più sviluppati nell'intera nazione.

La distribuzione delle due tipologie di lavoratori domestici è eterogenea nel territorio: il 37,2% delle badanti totali si concentra in tre regioni (Lombardia, Emilia Romagna e Toscana). In rapporto al numero di anziani residenti (over 80), viene registrata una maggiore incidenza nelle regioni del Centro-Nord, rispetto a quelle del Sud (fatta eccezione per la sola Sardegna). Questo fenomeno è imputabile probabilmente alla maggiore vicinanza geografica delle regioni centro settentrionali all'Est Europa, area di provenienza della vasta maggioranza delle badanti. Risulta ancora più caratterizzante l'analisi delle colf, concentrate per il 40,7% in Lombardia e nel Lazio. In particolare nel Lazio si registrano quasi 14,9 colf ogni 1.000 abitanti. Nella provincia di Roma lavorano circa 78 mila colf, il 16,8% delle colf totali a livello nazionale, oltre 65 mila si trovano a Milano (14,0%). In queste due province lavora il 16% di tutte le badanti: oltre 36 mila a Milano e circa 32 mila a Roma, su un totale nazionale di 429 mila badanti.

La presenza straniera.

A livello nazionale si registra una prevalenza di lavoratori domestici stranieri (69,5%); la componente più significativa è quella dell'Est Europa che arriva a rappresentare il 35,4% dei lavoratori domestici totali. I lavoratori dell'Est Europa sono maggiormente presenti nelle regioni del Nord Est, dove grazie alla vicinanza geografica la percentuale arriva a toccare il 54,4% nel Trentino Alto Adige e mediamente è pari al 51,5%. I lavoratori domestici asiatici rappresentano invece il 17% dei lavoratori a livello nazionale, essi superano il 20% nelle regioni in cui è forte la presenza di colf, come il Lazio (27,7%), Sicilia (24,7%), Campania (23,8%) e Lombardia (22,5%). Sono 70 mila i lavoratori domestici che provengono dal Sud America e, pur rappresentando a livello nazionale il 7,8% del totale dei lavoratori, arrivano al 25% in Liguria. I 60 mila lavoratori che provengono dall'Africa rappresentano il 7% a livello nazionale, ma raggiungono il 12,3% in Sicilia.

La presenza italiana.

In alcune regioni la presenza di lavoratori italiani è molto forte, se non maggioritaria. Oltre alla Sardegna, in cui gli italiani rappresentano l'82,2% dei lavoratori domestici, la componente autoctona rappresenta più della metà del totale anche in Molise (61,1%), mentre in Emilia Romagna ed in Lombardia la componente italiana è intorno al 19%.

Le motivazioni sono in parte derivanti dal capitale umano presente nel territorio; solo il 3% dei residenti in Sardegna ha cittadinanza straniera. Regioni come l'Emilia Romagna e la Lombardia arrivano al 12% di stranieri residenti sulla popolazione complessiva.

Inoltre, ciò è dovuto anche alle reali opportunità di lavoro della regione; se nelle regioni del Nord e del Centro l'incidenza dei lavoratori domestici italiani è intorno al 24%, nelle regioni del Sud arriva al 54%. È infatti la mancanza di lavoro che porta a scegliere questa professione, al Sud il tasso di disoccupazione è pari al 14,6%, mentre al Centro arriva solo al 7,1% ed al Nord si abbassa ulteriormente al 5,1% (Istat, 2022).

La presenza maschile.

Sebbene il lavoro domestico sia storicamente identificato con il genere femminile, nel 2021 sono stati registrati oltre 148 mila lavoratori domestici di genere maschile (15% dei lavoratori totali), infatti dal 2020 al 2021 questi sono aumentati del 18,4%, fatto storicamente anomalo e probabilmente incentivato dalla "sanatoria". Con l'esaurimento degli effetti della "sanatoria" infatti, nel 2022 i lavoratori domestici sono diminuiti dell'8%, in particolare gli uomini (-18,3%) con un calo ancora maggiore nelle regioni del Nord. In alcune regioni il fenomeno è maggiormente presente: in Trentino Alto Adige si registra nel 2022 una diminuzione di domestici di genere maschile del 38,9%, come in Veneto (-28,5%) ma anche nelle Marche (-25,8%). Il 40% dei domestici maschi si concentrano in Lombardia e Lazio, seguono l'Emilia Romagna (7,7%), la Toscana (8,3%) e la Campania (7,7%).

La situazione demografica e la proiezione di bisogno.

La situazione demografica del nostro Paese è sempre più preoccupante; il tasso di fecondità totale (1,25) è tra i più bassi d'Europa, mentre la speranza di vita alla nascita è molto elevata (82,6 anni). Questo comporta che se oggi i bambini (0-14) sono 7,3 milioni e gli over 79 sono 4,5 milioni, nel 2050 secondo le previsioni ISTAT i bambini (0-14) si ridurranno a 6,3 milioni, mentre gli over 79 cresceranno a 7,6 milioni. Pertanto, osservando gli scenari demografici ISTAT, possiamo ipotizzare che nel 2050 aumenterà significativamente il fabbisogno di lavoratori domestici, in particolare di badanti: rispetto al 2022, infatti, anziani (over 79) e bambini (0-14 anni) rappresenteranno un quarto della popolazione (rispettivamente 14,1% e 11,7%). La regione a maggior rischio demografico è la Sardegna che nel 2050 avrà la maggiore percentuale di anziani (18,0%) e la minore di bambini (9,0%). Situazione migliore in Trentino Alto Adige,

che infatti sarà la regione con la percentuale più elevata di bambini (13,9%), nettamente superiore a quella di anziani (12,8%).

L'impatto economico sul PIL regionale.

A partire dal numero di lavoratori domestici possiamo calcolare un impatto sul PIL pari all'1,0%, ovvero 17,1 miliardi di euro nel 2022 (Valore aggiunto generato). In alcune realtà territoriali il contributo incide in misura ancora maggiore: Umbria (1,7%), Sardegna (1,7%) e Liguria (1,5%). Tale valore deriva naturalmente dalla spesa delle famiglie datori di lavoro domestico, che nel 2022 hanno speso 6,1 miliardi per le retribuzioni, 455 milioni di TFR e 1,1 miliardi di contributi previdenziali, per un totale di 7,7 miliardi di euro spesi dalle famiglie per i lavoratori domestici regolarmente assunti.

Le peculiarità regionali.

In realtà ogni regione si caratterizza per avere le sue peculiarità, dovute alla posizione geografica, alle possibilità lavorative o alla cultura presente. Per questo ogni regione è trattata singolarmente nelle pagine successive. Ma per riuscire a far capire come l'Italia sia costituita da una tavolozza di colori e tendenze diverse, anche nel lavoro domestico, abbiamo sottolineato i tratti peculiari di ogni regione.

4.3 Regioni del Nord-Ovest

Piemonte

La tendenza. I lavoratori domestici regolari in Piemonte nel 2022 sono 68.234, 9% in meno rispetto al 2021. Nella regione, la tipologia di lavoro "colf" continua ad avere un'incidenza maggiore, del 51,8%, rispetto alle badanti (48,2%, dati INPS). Anche i datori di lavoro (72.399) registrano una flessione rispetto al 2021 (-8,1%). Il 3,3% della popolazione totale del Piemonte è coinvolto nel lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Le principali aree geografiche di provenienza dei lavoratori domestici sono l'Est Europa (40,9%) e l'Italia (31,7%). L'età media dei lavoratori domestici registrata in Piemonte è di 49,8 anni; inoltre, è significativa la prevalenza femminile nel settore (90,7%). Considerando invece le settimane lavorate, il 53,2% dei lavoratori dichiara di lavorare meno di 50 settimane.

Spesa delle famiglie e impatto economico. I datori di lavoro hanno mediamente 65,8 anni e si registra una prevalenza di donne (56,6%). Il 20,6% dei lavoratori convive con il datore di lavoro. Bassa la presenza di datori di lavoro con cittadinanza straniera (5,0%). Nel complesso, durante il 2022 le famiglie piemontesi hanno speso 623 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto equivale a circa 1,3 miliardi di euro, l'1,2% del v.a. regionale.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Torino è il centro principale, dove si concentrano il 62% delle colf e il 55,8% delle badanti. Anche in termini relativi il capoluogo registra valori più alti della media: 10,0 colf ogni 1.000 abitanti (contro una media regionale di 8,3) e 9,4 badanti ogni 100 anziani con più di 79 anni (contro 8,7 di media regionale). La Regione Piemonte offre contributi economici per favorire la permanenza di anziani non autosufficienti presso il proprio domicilio. Nel caso di inserimento nelle RSA, l'ASL di competenza prende in carico il 50% della spesa. Per promuovere l'autonomia degli anziani e dei disabili, la Regione eroga una tessera per viaggiare gratuitamente sui mezzi pubblici. Infine, la regione eroga il Buono Residenzialità e il Buono Domiciliarità.

Aspettative demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 la popolazione con almeno 80 anni avrà un'incidenza del 14% (535.000) sulla popolazione totale in Piemonte, con una variazione 2023/2050 del +42,2%. Per quanto riguarda invece la popolazione tra gli 0 e i 14 anni, la variazione 2023/2050 è del -9,9% e si prevede un'incidenza del 11,7%.

Tratti distintivi del Piemonte: “Domestici stabili ma sconosciuti”. Bassa presenza di parenti/coniugi come lavoratori domestici, solo lo 0,9% ha un legame di parentela con l’assistito.



LAVORATORE DOMESTICO

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**



68.234

**LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)**

3,3%

**POPOLAZIONE
TOTALE**

COLF 51,8%

BADANTI 48,2%

ETA' MEDIA 49,8

GENERE
MASCHI 9,3%

FEMMINE 90,7%

CITTADINANZA

STRANIERI 68,3%

ITALIANI 31,7%

PROVENIENZA
40,9% Est Europa

31,7% Italia

6,0% Asia

12,3% America

8,7% Africa

0,4% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA

7.233 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 53,2%

ALMENO 50 SETTIMANE 46,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 20,6%

LAV. NON CONVIVENTE 79,4%

CRESCITA 2022*
-9,0% (-6.762)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



72.399

**FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)**

ETÀ MEDIA
65,8 ANNI

GENERE
MASCHI 43,4%
FEMMINE 56,6%



**SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA**

8.590 €

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 0,9%

LAV. NON FAMILIARE 99,1%



CITTADINANZA

ITALIANA 95,0%

STRANIERA 5,0%

CRESCITA 2022*
-8,1% (-6.424)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



623 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

494 MLN € RETRIBUZIONE

92 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

37 MLN € TFR



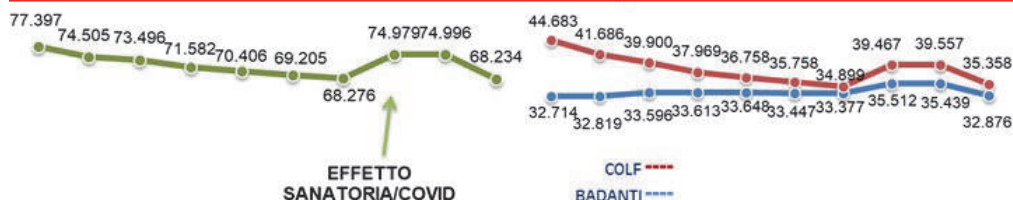
1,3 MLD €

1,2% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Torino	21.911	62,0%	10,0	18.334	55,8%	9,4
Alessandria	3.011	8,5%	7,4	2.646	8,0%	6,7
Asti	1.594	4,5%	7,7	1.477	4,5%	8,0
Biella	1.125	3,2%	6,7	1.382	4,2%	7,9
Cuneo	3.612	10,2%	6,2	4.332	13,2%	9,2
Novara	2.388	6,8%	6,6	2.526	7,7%	8,7
Verbano-Cusio-Ossola	707	2,0%	4,6	1.130	3,4%	7,8
Vercelli	1.010	2,9%	6,1	1.049	3,2%	6,7
PIEMONTE	35.358	100,0%	8,3	32.876	100,0%	8,7

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

535 mila (14,0%)

+42,2% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

448 mila (11,7%)

-9,9% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT



AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **BUONO RESIDENZIALITA'**: dal 28 Aprile 2023 è disponibile un contributo mensile del valore di € 600, riconosciuto per un massimo di 24 mesi, spendibile per l'acquisto di servizi di cura e assistenza erogati da strutture residenziali operanti in regime privatistico. La misura è rivolta a persone non autosufficienti, anziani o disabili, residenti in Piemonte ospitate (o in procinto di esserlo) a titolo definitivo presso strutture residenziali. Per fruire del buono, occorre che la struttura ospitante aderisca alla misura. Scadenza: 30 Aprile 2024
- **BUONO DOMICILIARITA'**: contributo mensile del valore di € 600, riconosciuto al massimo per 24 mensilità, spendibile per l'acquisto di servizi di assistenza familiare o di assistenza educativa nel caso di minori, a favore di persone non autosufficienti (anziani o disabili) residenti in Piemonte. La misura è finanziata dal Fondo Sociale Europeo Plus - programmazione 2021-2027. I destinatari: persone ultrasessantacinquenni non autosufficienti e persone con disabilità non autosufficienti. Scadenza: 31 Gennaio 2024

INTERVENTI SOCIO-SANITARI PER ANZIANI:

- **A) RESIDENZIALITA'**: L'inserimento in una Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA) risponde ai bisogni sanitari e assistenziali di anziani non autosufficienti ultrasessantacinquenni, che non possono essere assistiti a domicilio. Le rette sono così distribuite:
 - 50% (quota sanitaria) a carico dell'ASL di residenza che prende in carico l'anziano.
 - 50% (quota sociale) a carico dell'anziano.
- **B) RSA APERTA**: permette alle persone anziane non autosufficienti aventi diritto l'utilizzo di una struttura residenziale di decidere se usufruire di questa possibilità o se di avvalersi di prestazioni presso il proprio domicilio.
- **C) SEMI RESIDENZIALITA'**: prevede l'inserimento in centri diurni per l'assistenza ad anziani parzialmente non autosufficienti, attraverso programmi riabilitativi e l'erogazione di prestazioni sanitarie. Le rette sono così distribuite:
 - 50% (quota sanitaria) a carico dell'ASL di residenza che prende in carico l'anziano.
 - 50% (quota sociale) a carico dell'anziano. Se, in base alla valutazione sociale, la persona risulta avere un reddito non sufficiente a pagare la quota spettante, interviene il Comune/Ente gestore dei servizi socio-ass.li a integrare o a farsi carico integralmente della cifra.

- **D) DOMICILIARITA'**: Le prestazioni domiciliari promuovono l'assistenza e la permanenza degli anziani non autosufficienti presso il proprio domicilio tramite un contributo economico che si configura come erogazione monetaria riconosciuta al beneficiario.

Fonte: www.regione.piemonte.it

- **TESSERA PER VIAGGIARE GRATUITAMENTE SUI MEZZI PUBBLICI**, di validità annuale spendibile sull'intera rete di trasporto pubblico regionale, in alcuni casi è possibile viaggiare gratuitamente anche con un accompagnatore, D.G.R. n°62-1987 del 31 luglio 2015 (e successiva D.G.R. n.37-3437 del 6 giugno 2016).

Fonte: <https://bip.piemonte.it/liberacircolazione/>

Valle D'Aosta

La tendenza. I lavoratori domestici regolari in Valle d'Aosta sono 1.817 e in questa regione le badanti (67,4%) superano considerevolmente le colf, che sono il 32,6%. I datori di lavoro domestico sono 1.726 ed infatti è una delle poche regioni ad avere più lavoratori che datori di lavoro domestico. Quasi il 3% della popolazione è coinvolto nel lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 45,7% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa, mentre il 32,8% sono italiani. Nell'insieme, la prevalenza di donne nel settore è notevole (93,5%). L'età media di un lavoratore domestico in Valle d'Aosta è di 51,3 anni e, in riferimento alle settimane lavorate, il 64,4% degli impiegati dichiara meno di 50 settimane lavorate.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 69,5 anni ed è in prevalenza donna (60%). Nel 31,6% dei casi i lavoratori domestici convivono con le famiglie datrici. Tutti questi dati confermano la forte presenza di badanti nel territorio ed il bisogno di assistenza. Complessivamente, il costo per le famiglie nel 2022 è stato di 17 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). In Valle d'Aosta il valore aggiunto del lavoro domestico è circa 40 milioni di euro (0,9% del v.a. regionale).

Distribuzione territoriale ed incentivi. Nell'unica provincia della regione, Aosta, si registrano in totale 4,8 colf per 1.000 abitanti e 12,5 badanti ogni 100 anziani sopra i 79 anni. La Regione finanzia Assegni di cura e Contributi calcolati in base all'ISEE per sostenere le spese familiari per l'assunzione di un assistente personale e per favorire la permanenza delle persone non autosufficienti presso il proprio domicilio. In aggiunta la Regione eroga dei contributi per il pagamento delle rette di strutture socioassistenziali, socio-sanitarie e riabilitative. La Regione finanzia voucher per il servizio di tata familiare concesso alle famiglie dei minori residenti in Valle d'Aosta. Infine, la Regione fornisce un Elenco Unico degli Assistenti Personali.

Prospettive demografiche. Le previsioni sull'aumento della popolazione anziana, fornite da ISTAT, suggeriscono una crescita nella domanda di badanti: il numero di anziani in Valle d'Aosta arriverà a 15.000 nel 2050. In secondo luogo, in merito alla popolazione da 0 a 14 anni, è previsto un notevole calo, -12,6% nella variazione 2023/2050. La componente anziana (13,8%) sarà nettamente più numerosa di quella infantile (12,0%).

Tratti distintivi della Valle d'Aosta: "Domestici stacanovisti e femmine". La regione si caratterizza per il minor numero di lavoratori maschi (6,5%) e per un maggior numero di ore

lavorate settimanalmente. Il 58% dei lavoratori lavora più di 30 ore a settimane, a livello nazionale la percentuale si abbassa a 35,7%.

LAVORATORE DOMESTICO



1.817

**LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)**

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

2,9%

**POPOLAZIONE
TOTALE**

COLF 32,6%

BADANTI 67,4%

ETA' MEDIA 51,3

GENERE
♂ 6,5%

MASCHI 6,5%

FEMMINE 93,5%

CITTADINANZA

STRANIERI 67,2%

ITALIANI 32,8%

PROVENIENZA
✈️
45,7% Est Europa

32,8% Italia

3,5% Asia

7,8% America

9,9% Africa

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA
7.195 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 64,4%

ALMENO 50 SETTIMANE 35,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 31,6%

LAV. NON CONVIVENTE 68,4%

CRESCITA 2022*
-6,8% (-132)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



1.726

**FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)**

ETÀ MEDIA
69,5 ANNI

GENERE
♂ 40,0%
♀ 60,0%

**SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,4%

LAV. NON FAMILIARE 98,6%

9.618 €



CITTADINANZA

ITALIANA 96,2%

STRANIERA 3,8%

CRESCITA 2022*
-4,4% (-79)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



17 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

13 MLN € RETRIBUZIONE

3 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

1 MLN € TFR



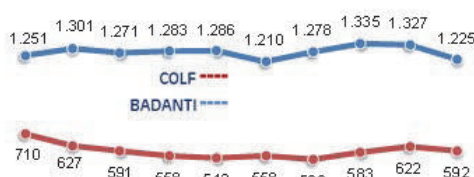
0,04 MLD €

0,9% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Aosta	592	100,0%	4,8	1.225	100,0%	12,5
VALLE D'AOSTA	592	100,0%	4,8	1.225	100,0%	12,5

**PREVISIONI
 POTENZIALI
 BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
 80 ANNI

15 mila (13,8%)

+52,8% VAR.%
 2023/2050



POP. 0-14 ANNI

13 mila (12,0%)

-12,6% VAR.%
 2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **CONTRIBUTI PER IL PAGAMENTO DI RETTE IN STRUTTURE SOCIOASSISTENZIALI, SOCIO-SANITARIE E RIABILITATIVE:** il contributo è stabilito in base all'importo della retta e alle quote di contribuzione a carico del beneficiario e dei suoi parenti. Il contributo viene erogato esclusivamente se di importo mensile uguale o superiore ad € 25,00. La quota massima ammissibile a contributo è pari a € 70,00 giornalieri, determinata dalla somma della quota alberghiera e da quella socio assistenziale. (dall'art. 19 della l.r. 23/2010)
- **CONTRIBUTI SERVIZIO ASSISTENZA VITA INDIPENDENTE:** il contributo è pari al 50% del costo complessivo del Servizio di assistenza alla vita indipendente per coloro che presentano un ISEE compreso tra 20 001,00 e 40 000,00 euro, mentre è del 70% se l'ISEE è <= 20 000,00 euro. Il limite massimo annuale concedibile è pari a 12 000,00 euro (art. 22 L.R. 23/2010).
- **VOUCHER PER IL SERVIZIO DI TATA FAMILIARE** concesso alle famiglie dei minori residenti in Valle d'Aosta di età compresa tra tre mesi e tre anni, a parziale rimborso della spesa sostenuta per il servizio di tata familiare. La percentuale di rimborso è determinata sulla base dell'attestazione ISEE in corso di validità e varia da una percentuale del 90% (ISEE da € 0 a 5.000) al 10% (ISEE oltre € 50.000).
(L.R. n.23 del 23 luglio 2010, art. 7).

Fonte: https://www.regione.vda.it/default_i.asp

- **ELENCO UNICO REGIONALE DEGLI ASSISTENTI PERSONALI** allo scopo di offrire una certificazione professionale a chi assiste a domicilio persone non autosufficienti e favorire il cittadino nell'accesso a questo servizio orientato alla qualità ed affidabilità (delibera n. 2836/2010) Fonte: https://www.regione.vda.it/servsociali/evidenze/evidenza6_i.asp
- **ASSEGNI DI CURA PER ASSISTENZA ALTERNATIVA ALL'ISTITUZIONALIZZAZIONE:** L'esigenza di collocazione in una struttura protetta in caso di persone non autosufficienti può essere soddisfatta, in alternativa, attraverso un progetto di assistenza domiciliare garantito da assistenti personali regolarmente iscritti all'Elenco unico regionale degli assistenti personali (assunti per un minimo di 30 ore settimanali in regime di convivenza o di non convivenza); se l'assistente personale assunto in regime di convivenza è realmente residente con il beneficiario, nella determinazione del minimo vitale viene aggiunta virtualmente una persona. (dall'art. 18 L.r. 23/2010) Fonte: https://www.regione.vda.it/servsociali/contributi_finanziari_e_assistenza_economica/elenco_completo/lr_23_2010/famiglia_art_18_2_a_assegni_cura_badaanti_ex22_lett_a_i.aspx

Lombardia

La tendenza. La Regione registra 174.613 lavoratori domestici regolari nel 2022 (dati INPS), in calo rispetto al 2021 (la variazione 2021/2022 è pari a -6,5%). In Lombardia, la presenza di colf (59,7%) domina quella di badanti (40,3%). I datori di lavoro domestico sono 185.968 (-5,5% rispetto al 2021) e con i lavoratori in ambito domestico rappresentano il 3,6% della popolazione Lombarda.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda la provenienza dei lavoratori, in Lombardia il 29,5% proviene dall'Est Europa, il 22,5% arriva dall'Asia, il 20,1% viene dal continente Americano e solo il 19,4% sono italiani. Anche in questa Regione i lavoratori sono prevalentemente donne (83,3%) e l'età media registrata è di 48,9 anni. Riguardo alle settimane lavorate, il 53,2% dei lavoratori domestici dichiara di non lavorare più di 50 settimane.

Spesa delle famiglie e impatto economico. L'età media del datore di lavoro è di 62,3 anni. La maggior parte dei datori di lavoro è italiana (89,4%) e di genere femminile (52,2%). Sono pochi i "caregiver familiari" (1,0%) e nel 23,7% si tratta di rapporti di lavoro che prevedono anche la convivenza. Nel 2022 le famiglie in Lombardia hanno speso circa 1.686 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), e il valore aggiunto prodotto vale 3,7 miliardi di euro e corrisponde all'1,1% del v.a. regionale.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Milano è in termini sia assoluti che relativi il centro principale. Nel capoluogo si concentrano il 62,5% delle colf (15,9 ogni 1.000 abitanti) e il 51,5% delle badanti (11,3 ogni 100 anziani) del totale regionale. La Regione finanzia diversi incentivi per l'assistenza domestica di persone non autosufficienti, come le cosiddette Misure B1 e B2 e i voucher mensili. Inoltre, la Regione contribuisce sulle spese previdenziali della retribuzione dell'Assistente familiare con il Bonus Assistenti Familiari.

Prospettive demografiche. Le prospettive sul futuro demografico della Regione indicano che il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Lombardia vi saranno 1.219 milioni di anziani (var. 2023/2050 del +59,8%) e 1.251 milioni di bambini (0-14 anni) con una variazione 2023/2050 del -2,0%: nonostante la notevole variazione della popolazione anziana, quella infantile risulterà comunque maggiore nel 2050.

Tratti distintivi della Lombardia: "Famiglie datoriali straniere". La Lombardia è la regione con il maggior numero di datori di lavoro stranieri (10,6%). Si tratta di 19.719 datori di lavoro

nella maggior parte extracomunitari (74,5%). Rispetto al 2021 queste famiglie datoriali straniere sono diminuite del -18,5% (-4.481).

LAVORATORE DOMESTICO



174.613

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

3,6%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF 59,7%

BADANTI 40,3%

ETA' MEDIA 48,9

GENERE

MASCHI 16,7%

FEMMINE 83,3%

CITTADINANZA

STRANIERI 80,6%

ITALIANI 19,4%

PROVENIENZA

29,5% Est Europa

19,4% Italia

22,5% Asia

20,1% America

8,1% Africa

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA



7.688 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 53,2%

ALMENO 50 SETTIMANE 46,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 23,7%

LAV. NON CONVIVENTE 76,3%

CRESCITA 2022*
-6,5% (-12.112)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



185.968

FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)



ETÀ MEDIA

62,3 ANNI



GENERE

MASCHI 47,8%

FEMMINE 52,2%



SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA

9.064 €

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,0%

LAV. NON FAMILIARE 99,0%



CITTADINANZA

ITALIANA 89,4%

STRANIERA 10,6%

CRESCITA 2022*
-5,5% (-10.770)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



1.686 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

1.343 MLN € RETRIBUZIONE

244 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

99 MLN € TFR



3,7 MLD €

1,1% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Milano	65.189	62,5%	15,9	36.199	51,5%	11,3
Bergamo	7.164	6,9%	6,5	6.022	8,6%	8,2
Brescia	9.256	8,9%	7,4	6.943	9,9%	7,8
Como	4.226	4,1%	7,1	3.838	5,5%	8,4
Cremona	1.889	1,8%	5,4	1.725	2,5%	6,0
Lecco	1.816	1,7%	5,5	2.016	2,9%	7,7
Lodi	1.257	1,2%	5,5	1.046	1,5%	6,8
Mantova	2.792	2,7%	6,9	2.538	3,6%	7,8
Pavia	3.891	3,7%	7,3	2.824	4,0%	6,3
Sondrio	568	0,5%	3,2	1.038	1,5%	7,4
Varese	6.243	6,0%	7,1	6.133	8,7%	8,6
LOMBARDIA	104.291	100,0%	10,5	70.322	100,0%	9,2

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



1.219 MLN (12,4%)

+59,8%

VAR. %

2023/2050

POP. CON ALMENO
80 ANNI



1.251 MLN (12,7%)

-2,0%

VAR. %

2023/2050

POP. 0-14 ANNI

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **"IO VIAGGIO OVUNQUE IN LOMBARDIA AGEVOLATA"**: abbonamento annuale a tariffa agevolata che consente di viaggiare sui servizi di trasporto pubblico della Lombardia. Il costo dell'abbonamento annuale varia a seconda della categoria di cui il richiedente fa parte.
- **MISURA B1**: programma operativo regionale a favore di persone con grave e gravissima disabilità e in condizioni di non autosufficienza. I contributi variano da €650,00 a €1.300 mensili in base alla categoria di appartenenza. (DGR n. 7751, scadenza: 31/12/2023).
- **ASSEGNO DI AUTONOMIA**: quota aggiuntiva, fino ad un importo massimo di € 800,00, riconosciuta al beneficiario della Misura B1 che attiva una progettualità di vita indipendente per contribuire alle spese sostenute per il personale di assistenza regolarmente impiegato. (DGR n. 7751, scadenza: 31/12/2023)
- **VOUCHER SOCIO SANITARIO MENSILE**: è un titolo d'acquisto, non in denaro, che può essere utilizzato esclusivamente per acquistare prestazioni di assistenza socio sanitaria a favore di adulti/anziani, minori e persone disabili gravissime, in particolare anche persone affette da autismo (Voucher Autismo). Il voucher mensile, definito in base alle ore di assistenza, varia tra i € 250,00 - € 450,00 per adulti/anziani, tra i € 350,00 - € 600,00 per minori e un voucher di alto profilo del valore di € 1.650,00 per persone dipendenti da tecnologia assistiva. (DGR n. 7751, scadenza: 31/12/2023)
- **MISURA B2**: programma che prevede un buono sociale mensile tra € 100,00 e € 400,00 in caso di assistenza procurata da caregiver, un buono sociale mensile fino a € 800,00 in caso di assistenza professionale e presenza di caregiver o un buono sociale mensile fino a € 800,00 per progetti di vita indipendente con assistenza professionale senza caregiver. (DGR n. 7751, scadenza: 31/12/2023)

Fonte: https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/a2a3e5e6-690d-4651-883b-a7d082aa581d/DGR+7751_2022.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPA-CE-a2a3e5e6-690d-4651-883b-a7d082aa581d-onegpUL

- Il **BONUS ASSISTENTI FAMILIARI** è un contributo al datore di lavoro calcolato per un anno sulle spese previdenziali della retribuzione dell'Assistente familiare ed è finalizzato a diminuire il carico oneroso delle spese previdenziali e a garantire alle famiglie maggiormente vulnerabili con presenza di componenti fragili, la possibilità di accedere alle prestazioni di assistenti familiari qualificati e con forme contrattuali e condizioni lavorative in linea con la normativa di settore. Fonte: <https://www.bandiregione.lombardia.it/procedimenti/new/bandi/bandi/comunita-diritti/sostegno-famiglia/avviso-pubblico-riconoscimento-bonus-assistenti-familiari-RLJ12019006982>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI BERGAMO

- La **CITTA' LEGGERA** è un progetto residenziale rivolto a persone con disabilità di livello medio/lieve che si concretizza in sei quartieri di Bergamo ed è composto da nove appartamenti, otto di proprietà del comune e uno privato. Fonte: https://www.comune.bergamo.it/action%3Ac_a794%3Aresidenzialita.leggera%3Bdisabili

COMUNE DI MONZA

- **SPORTELLO BADANTI** ha la finalità di favorire l'incontro tra le esigenze delle persone anziane e fragili e le loro famiglie e l'offerta di lavoro delle assistenti familiari. Il servizio è gratuito. Fonte: <https://www.comune.monza.it/it/aree-tematiche/Sociale-e-Welfare/Anziani-e-Disabili/sportello-badanti/>

COMUNE DI PAVIA

- L'**EROGAZIONE DI INTERVENTI ECONOMICI** può avvenire, compatibilmente con le risorse disponibili, ad integrazione del reddito del richiedente per la soddisfazione di esigenze di natura eccezionale e contingente. Fonte: <http://www.comune.pv.it/site/home/aree-tematiche/servizi-e-modulistica/servizi-di-promozione-sociale.html>

COMUNE DI MANTOVA

- **ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA:** il servizio fornisce al domicilio prestazioni socio-sanitarie di tipo medico-specialistico, infermieristico, riabilitativo e assistenziale a favore di persone in condizioni di fragilità che per motivi di salute si trovano, in via temporanea o permanente, nella condizione di non poter svolgere in modo autonomo, del tutto o in parte, le normali attività di vita quotidiana e che non possono recarsi né essere trasportate nelle strutture sanitarie. Fonte: <https://www.asst-mantova.it/>
- **SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE EDUCATIVA PER MINORI:** servizio che consiste in un intervento socio-educativo al domicilio dell'utente. Esso prevede la stesura di un Progetto Educativo individualizzato per ogni Utente, che contempla fasi di verifica degli obiettivi in condivisione con l'Assistente Sociale di riferimento. Il servizio è rivolto ai minori che si trovano a rischio di disagio socio- culturale, comportamentale e di emarginazione. È erogato tramite voucher o su indicazione dell'autorità giudiziaria (Tribunale per i Minorenni in primis) o su progettazione del servizio sociale professionale, a seguito di approfondimento e valutazione condivisa con chi detiene la responsabilità genitoriale. Fonte: <http://www.aspefmantova.it/>

COMUNE DI MILANO

- **CONTRIBUTO PER IL SOSTEGNO ALLA MOBILITÀ PER PERSONE CON DISABILITÀ** attraverso il quale il comune supporta le persone residenti a Milano con problemi motori e impossibilitate a utilizzare i mezzi pubblici, mettendo a disposizione un contributo per il supporto alle spese di trasporto. Fonte: <https://www.comune.milano.it/servizi/contributi-per-trasporto-per-persone-con-disabilita>
- **I SERVIZI FORMAZIONE ALL'AUTONOMIA (SFA)** prevedono, per le persone con lieve disabilità, percorsi di crescita e autonomia finalizzati all'inclusione sociale e lavorativa. Il Servizio è rivolto a persone residenti nel Comune di Milano con invalidità certificata uguale o superiore al 46% e con età compresa tra i 16 e i 35 anni. La compartecipazione richiesta è calcolata in base all'Attestazione ISEE acquisita. È richiesto l'ISEE sociosanitario e coloro che hanno Attestazione ISEE ordinario pari a 0 euro hanno diritto alla gratuità. Fonte: <https://www.comune.milano.it/servizi/servizi-formazione-autonomia-sfa>

Liguria

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti nel 2022 sono 30.704, il 5,9% in meno del 2021. Si registra un maggior numero di badanti, il 55,3% rispetto alle colf (44,7%). Dal 2015 queste due tipologie di lavoratori stanno seguendo dei trend opposti: il numero delle badanti cresce con costanza, mentre le colf sono in continuo calo. La sanatoria ha incentivato la crescita delle colf, ma nel 2022 sono tornate a diminuire. I datori di lavoro sono 33.720 in diminuzione del 4,5% ed assieme ai lavoratori domestici coinvolgono il 4,3% della popolazione.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In merito alle aree di provenienza dei lavoratori domestici, sia l'Est Europa che l'America contano il 29,1% dei lavoratori, mentre il 29,2% sono italiani. Le donne sono ancora una volta prevalenti in questo settore (88,0%). L'età media dei lavoratori registrata in Liguria è di 50,0 anni; per quanto riguarda invece le settimane lavorate, solo il 42,7% dei lavoratori dichiara di lavorare per un anno o oltre (> 50 settimane).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 67 anni ed è in prevalenza donna (58,4%). Minima la componente straniera (6,1%). In totale, nel 2022, per la retribuzione dei lavoratori domestici le famiglie in Liguria hanno speso 276 milioni di euro (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto vale circa 600 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. Genova è senza dubbio il centro principale: si concentrano il 63,4% delle colf e il 59,4% delle badanti presenti in regione. Anche in termini relativi, il capoluogo registra valori più alti della media per quanto riguarda le colf (10,7 ogni 1.000 abitanti, contro una media regionale di 9,1), mentre per le badanti il picco si registra a La Spezia (12,3 ogni 100 anziani, media regionale: 10,8). La regione Liguria ha stanziato un fondo regionale per la non autosufficienza con il fine di sostenere le cure domiciliari.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche indicano che nel 2050 in Liguria vi saranno 202 mila anziani (il 15,0% di tutti i residenti) e 154 mila bambini (0-14 anni), valori che suggeriscono un potenziale aumento della domanda di badanti in quanto la componente anziana sarà maggioritaria rispetto a quella infantile.

Tratti distintivi della Liguria: “Domestici Sud Americani”. Forte presenza di lavoratori provenienti dal Sud America (24,9%). Del resto nella regione gli immigrati sud americani sono molto presenti. In questa regione si trovano il 22% dei cittadini dell’Ecuador presenti in Italia.⁴⁹

⁴⁹ Dati ISTAT 1 gennaio 2022

LAVORATORE DOMESTICO



30.704

LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)

**DATORI+LAVORATORI
 SETTORE DOMESTICO**

4,3%

POPOLAZIONE
 TOTALE

COLF **44,7%**

BADANTI **55,3%**

ETA' MEDIA **50,0**

GENERE

MASCHI **12,0%**

FEMMINE **88,0%**

CITTADINANZA

STRANIERI **70,8%**

ITALIANI **29,2%**

PROVENIENZA

29,1% Est Europa

29,2% Italia

6,3% Asia

29,1% America

5,7% Africa

0,5% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA

7.169 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE **57,3%**

ALMENO 50 SETTIMANE **42,7%**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE **20,2%**

LAV. NON CONVIVENTE **79,8%**

CRESCITA 2022*
-5,9% (-1.917)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



33.720

FAMIGLIE DATORI LAVORO
 DOMESTICI (INPS, 2022)

ETÀ MEDIA
67,0 ANNI

GENERE
 MASCHI **41,6%**
 FEMMINE **58,4%**

**SPESA MEDIA ANNUALE
 PER FAMIGLIA**

8.206 €

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE **1,3%**

LAV. NON FAMILIARE **98,7%**



CITTADINANZA

ITALIANA **93,9%**

STRANIERA **6,1%**

CRESCITA 2022*
-4,5% (-1.592)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



276 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

220 MLN € RETRIBUZIONE

40 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

16 MLN € TFR



0,6 MLD €

1,5% DEL PIL REGIONALE

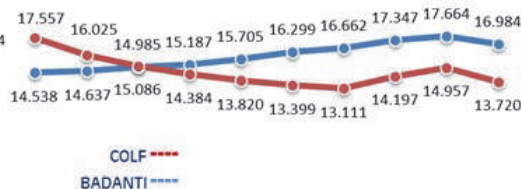
PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



**EFFETTO
SANATORIA/COVID**



COLF ----
BADANTI ----

LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Genova	8.696	63,4%	10,7	10.083	59,4%	11,8
Imperia	1.683	12,3%	8,1	1.788	10,5%	8,7
La Spezia	1.511	11,0%	7,1	2.606	15,3%	12,3
Savona	1.830	13,3%	6,9	2.507	14,8%	8,6
LIGURIA	13.720	100,0%	9,1	16.984	100,0%	10,8

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

202 mila (15,0%)

+29,1%

VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

154 mila (11,4%)

-4,1%

VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSISTENZA DOMICILIARE:** servizio sociale al domicilio di persone anziane e disabili non gravi per garantire l'autosufficienza della persona. Per usufruire dell'assistenza domiciliare occorre rivolgersi alla rete degli Ambiti territoriali sociali;
- **ASSISTENZA DOMICILIARE INTEGRATA:** servizio organizzato dalle Asl in collaborazione con i Comuni ed è rivolto prevalentemente agli anziani, ai disabili e alle persone affette da malattie cronico-degenerative in fase stabilizzata, parzialmente, totalmente o temporaneamente non autosufficienti e con la necessità di un'assistenza continuativa. per usufruire di questo servizio occorre rivolgersi ai Distretti Sociosanitari. Fonte: <https://www.regione.liguria.it/>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI GENOVA

- **DO.GE:** È un sistema accreditato che garantisce servizi domiciliari volto a consentire la libera scelta dell'Ente fornitore fra quelli accreditati per i soli cittadini che fruiscano di servizi domiciliari a carico della Civica Amministrazione. Gli interventi possono essere prestati da operatori qualificati o da assistenti familiari. Fonte: <http://www.genovacare.it/>

COMUNE DI LA SPEZIA

- **BUON VICINATO** è un servizio di sostegno agli anziani, ai disabili, e utenti con problematiche a carattere psichiatrico, al fine di favorirne la permanenza nel proprio ambiente familiare e sociale. È rivolto ad anziani, disabili, famiglie con minori e utenti con problematiche a carattere psichiatrico che dichiarano un valore I.S.E.E. non superiore a tre volte il reddito minimo. Fonte: http://www.comune.laspezia.it/Aree_tematiche/Politiche_sociali/Servizi/Schede/buon_vicinato.html

4.4 Regioni del Nord-Est

Trentino Alto Adige

La tendenza. I lavoratori domestici regolari sono 12.307 e rispetto al 2021 sono diminuiti del 10,9%. In Trentino Alto Adige, le badanti (69,0%) sono presenti in numero notevolmente maggiore rispetto alle colf (31,0%). Anche le famiglie di datori di lavoro domestico sono diminuite del 10% (11.745) ed il 2,2% della popolazione è coinvolto nel lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 54,4% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa, seguito dal 27,7% di italiani, con la netta prevalenza del genere femminile (92,1%). L'età media del lavoratore domestico è di 52,1 anni. Oltre il 66% dei lavoratori ha lavorato meno di 50 settimane ed il 48,5% opera in convivenza.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 68,6 anni ed è in prevalenza donna (55,8%). Il 7,9% dei datori di lavoro è straniero. Nel 2022 le famiglie in Trentino A.A. hanno speso 117 milioni per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto di circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. Nella Provincia Autonoma di Bolzano si registra il maggior numero di colf (53,5% ovvero 3,8 colf ogni 1.000 abitanti) e di badanti (52,1% ogni 100 anziani). Mentre, nella Provincia Autonoma di Trento si registrano 3,3 colf ogni 1000 abitanti e 10,2 badanti ogni 100 anziani. Le due Province finanziano degli assegni di cura a sostegno all'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti. La Provincia di Bolzano mette a disposizione delle famiglie con persone non autosufficienti dei Buoni Servizio assicurando un monte ore di assistenza domiciliare presso i servizi di assistenza domiciliare pubblici o privati accreditati. Il Comune di Trento può erogare dei contributi a parziale copertura delle spese della gestione ordinaria annuale per sostenere i soggetti pubblici e privati che operano con finalità socio-assistenziali e senza scopo di lucro.

Prospettive demografiche. Analizzando le previsioni demografiche del 2050 in Trentino Alto Adige, è probabile che il numero di badanti sarà destinato ad aumentare: ci saranno 147 mila anziani (con almeno 80 anni), quindi una variazione 2023/2050 del +93,7%. Dall'altra parte, la popolazione infantile (da 0 a 14 anni) conterà 160 mila individui, componente comunque maggiore rispetto agli anziani.

Tratti distintivi del Trentino Alto Adige: “migliori previsioni demografiche”. Il Trentino è la regione che nel 2050 avrà la percentuale più elevata di bambini (13,9%), nettamente superiore a quella di anziani (+1,1%). Si caratterizza anche per l'elevata presenza di domestici provenienti da Paesi d'Est Europa (54,4%).

LAVORATORE DOMESTICO



12.307

LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)

DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

2,2%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF 31,0%

BADANTI 69,0%

ETA' MEDIA 52,1

GENERE

MASCHI 7,9%

FEMMINE 92,1%

CITTADINANZA

STRANIERI 72,3%

ITALIANI 27,7%

PROVENIENZA

54,4% Est Europa

27,7% Italia

6,7% Asia

6,2% America

4,1% Africa

0,9% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA



7.553 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 66,1%

ALMENO 50 SETTIMANE 33,9%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 48,5%

LAV. NON CONVIVENTE 51,5%

CRESCITA 2022*
-10,9% (-1.502)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



11.745

FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)



ETÀ MEDIA

68,6 ANNI

GENERE



MASCHI 44,2%

FEMMINE 55,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,9%

LAV. NON FAMILIARE 98,1%



CITTADINANZA

ITALIANA 92,1%

STRANIERA 7,9%



SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA

9.979 €

CRESCITA 2022*
-10,6% (-1.397)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



117 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

93 MLN € RETRIBUZIONE

17 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

7 MLN € TFR



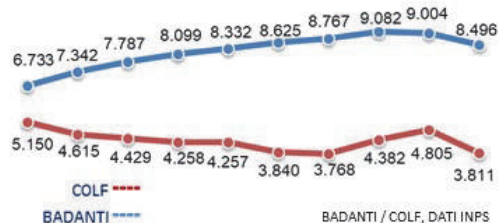
0,3 MLD €

0,8% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Bolzano	2.040	53,5%	3,8	4.425	52,1%	12,4
Trento	1.771	46,5%	3,3	4.071	47,9%	10,2
TRENTINO ALTO ADIGE	3.811	100,0%	3,5	8.496	100,0%	11,2

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

147 mila (12,8%)

+93,7% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

160 mila (13,9%)

+3,2% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

- **L'ASSEGNO DI CURA** è un contributo economico che permette alle persone non autosufficienti di rimanere il più a lungo possibile a casa e di essere curate e assistite. L'assegno di cura può essere utilizzato per pagare sia un'assistenza domiciliare professionale, sia un'assistenza privata. In totale esistono 4 livelli assistenziali, determinati dal fabbisogno di assistenza e cura della persona (legge provinciale n. 09/2007).
Fonte: <https://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/anziani/assegno-cura.asp>
- **BUONI SERVIZIO:** permettono di usufruire di un monte ore di assistenza domiciliare garantito presso i servizi di assistenza domiciliare pubblici o privati accreditati. Questo strumento è stato introdotto per garantire la qualità dell'assistenza, per sostenere le famiglie e salvaguardare i bisogni ed i diritti delle persone non autosufficienti.
Fonte : https://www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv_svid=1009542
- **COPERTURA PREVIDENZIALE DI ASSISTENZA A FAMILIARI NON AUTOSUFFICIENTI:** è un contributo che viene erogato a coloro che effettuano versamenti volontari o sono iscritti a una forma di previdenza complementare, per la copertura previdenziale di periodi dedicati all'assistenza domiciliare di familiari non autosufficienti.
Fonte : <http://www.regione.taa.it/Previdenza/Pacchetto/scheda%202.pdf>
- **Rimborso delle spese sanitarie per l'assistenza sanitaria degli ospiti (residenze per anziani):** Rimborso delle spese sostenute per l'acquisto o il leasing finanziario di apparecchiature, attrezzature, arredi ed altri beni mobili ad uso sanitario, con i relativi ricambi, per l'assistenza sanitaria agli ospiti. Scadenza: 31 Gennaio di ogni anno per le residenze per anziani operanti e 31 Dicembre di ogni anno per i rimborsi.

- **VITA INDIPENDENTE E PARTECIPAZIONE SOCIALE:** La prestazione è funzionale alla propria assistenza personale, alle persone con una disabilità permanente accertata ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, le quali vivono o vorranno vivere autonomamente fuori dal nucleo familiare d'origine. La prestazione, partendo dalle risorse dell'assegno di cura, contribuisce ai costi dell'assistenza personale per assicurare una vita indipendente e la partecipazione sociale. (servizio delle Comunità comprensoriali, variazioni in base al Distretto sociale). Scadenza in base al Distretto sociale. Fonte: <https://home.provincia.bz.it/it/home>

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

- La provincia di TRENTO offre diversi «aiuti» a favore di famiglie, anziani e soggetti non autosufficienti, La delibera della Giunta provinciale n. 604 di data 6 aprile 2023 ha approvato l'ultima versione del "**CATALOGO DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI**". Il Catalogo elenca i servizi erogati in Provincia di Trento suddivisi per tipologia di utente (articolo 3 del Decreto del Presidente della Provincia 9 aprile 2018, n. 3-78/Leg.). Fonte: http://www.informa.provincia.tn.it/pubblicazioni_pat/pagina513.html

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI TRENTO

- **CONTRIBUTI PER ATTIVITÀ ORDINARIA IN CAMPO SOCIO-ASSISTENZIALE** a parziale copertura delle spese della gestione ordinaria annuale per sostenere i soggetti pubblici e privati che, operando nel territorio comunale con finalità socio-assistenziali e senza scopo di lucro, svolgono attività di cooperazione sociale (Consiglio comunale 10.09.1996 n. 116). Fonte: <https://www.comune.trento.it/Aree-tematiche/Politiche-sociali-e-abitative/Persone-con-disabilita/Servizi/Assegni-e-contributi/Contributi-per-attivita-ordinaria-in-campo-socio-assistenziale>

Veneto

La tendenza. Si registrano 69.797 lavoratori domestici regolari nel 2022; anche in questa Regione il numero è diminuito (-9,5%) rispetto al 2021. Le badanti (53,4%), in crescita, superano le colf (46,6%). I datori di lavoro domestico sono 71.040 e sono diminuiti del 8,8% rispetto al 2022. Il 2,9% della popolazione è coinvolto nel lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le principali aree di provenienza, è evidente la vicinanza geografica della regione con i paesi dell'Europa dell'Est, infatti il 49,5% dei domestici proviene da quelle nazioni, e si registra una netta prevalenza del genere femminile (88,6%). L'età media del lavoratore domestico è di 50,7 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una maggioranza di lavoratori che hanno effettuato meno di 50 settimane (59,0%). Un lavoratore su tre opera in convivenza.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro in Veneto ha un'età media di 66 anni ed è in prevalenza donna (52,1%). Nel 2022 le famiglie in Veneto hanno speso in totale 623 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto di circa 1,3 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, le province di Padova e Verona registrano il maggior numero sia di colf (rispettivamente 24,9% e 22,5% del totale regionale) che di badanti (20,6% e 20,1%). Anche in termini relativi queste province segnano la maggiore incidenza in entrambi i casi: rispettivamente 8,7 e 7,9 colf ogni 1.000 abitanti (media regionale 6,7) e di quasi 11 badanti ogni 100 anziani (media regionale 9,9). La Regione Veneto garantisce l'impegnativa di cura domiciliare, contributo erogato per l'assistenza delle persone non autosufficienti al proprio domicilio. Sono previsti inoltre dei contributi regionali per seguire i metodi di cura riabilitativa "Doman", "Vojta", "Fay" e "Aba".

Prospettive demografiche. Le previsioni dei potenziali beneficiari del lavoro domestico nel 2050 (dati Istat) indicano la possibilità di un aumento dell'82,4% degli anziani rispetto al 2023, l'incidenza sarebbe del 14,7% sui residenti veneti totali; in merito alla popolazione infantile invece, si prevede una diminuzione del -5,8%, i residenti da 0 a 14 anni conteranno per il 12,1% (563 mila) del totale. La popolazione anziana sarà nettamente maggiore rispetto a quella infantile con evidenti ripercussioni socio-economiche.

Tratti distintivi del Veneto: Datore di lavoro "maschio". Il Veneto è la regione con il maggior numero di datori di lavoro "maschi" (47,9%), elevata anche la presenza di datori di lavoro stranieri (9,1%), incidenza superiore solo in Lombardia.

LAVORATORE DOMESTICO

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**



69.797

**LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)**

2,9%

**POPOLAZIONE
TOTALE**

COLF 46,6%

BADANTI 53,4%

ETA' MEDIA 50,7

GENERE

MASCHI 11,4%

FEMMINE 88,6%

CITTADINANZA

STRANIERI 73,2%

ITALIANI 26,8%

PROVENIENZA

49,5% Est Europa

26,8% Italia

12,1% Asia

3,2% America

8,2% Africa

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA



7.026 €



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 59,0%

ALMENO 50 SETTIMANE 41,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 35,1%

LAV. NON CONVIVENTE 64,9%



CRESITA 2022*

-9,5% (-7.285)

*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



71.040

**FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)**



ETÀ MEDIA

66,0 ANNI

GENERE



MASCHI 47,9%

FEMMINE 52,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,8%

LAV. NON FAMILIARE 98,2%



CITTADINANZA

ITALIANA 90,9%

STRANIERA 9,1%



**SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA**

8.764 €



CRESITA 2022*

-8,8% (-6.885)

*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



623 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

493 MLN € RETRIBUZIONE

93 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

37 MLN € TFR



1,3 MLD €

1,0% DEL PIL REGIONALE

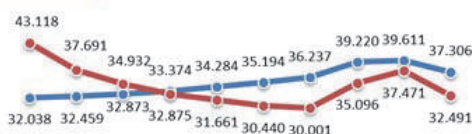
PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



EFFETTO SANATORIA/COVID



COLF ----
BADANTI ———

LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Venezia	4.288	13,2%	5,1	7.099	19,0%	10,1
Belluno	737	2,3%	3,7	1.518	4,1%	8,7
Padova	8.106	24,9%	8,7	7.679	20,6%	10,8
Rovigo	1.294	4,0%	5,7	1.519	4,1%	7,8
Treviso	5.204	16,0%	5,9	5.866	15,7%	9,0
Verona	7.295	22,5%	7,9	7.511	20,1%	10,9
Vicenza	5.567	17,1%	6,5	6.114	16,4%	9,7
VENETO	32.491	100,0%	6,7	37.306	100,0%	9,9

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

685 mila (14,7%)

+82,4% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

563 mila (12,1%)

-5,8% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **CONTRIBUTI REGIONALI:** sono stati realizzati per seguire i metodi di cura riabilitativa "Doman", "Vojta", "Fay" e "Aba". Prevedono un rimborso massimo dell'80% delle spese sostenute e rendicontate. Sono rivolti a portatori di handicap psicofisici residenti in Veneto dalla nascita o da almeno sei mesi alla data di presentazione della domanda di contributo ed in possesso della certificazione che riconosce la condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/92 o in attesa di rilascio di certificazione. (Legge Regionale del 22 febbraio 1999, n. 6).
- **IMPEGNATIVA DI CURA DOMICILIARE** contributo erogato per l'assistenza delle persone non autosufficienti al proprio domicilio. Serve ad acquistare direttamente prestazioni di supporto e assistenza nella vita quotidiana. Esistono 5 tipologie di ICD rivolte a:
 - Utenti con basso bisogno assistenziale (ICDb), verificato dalla rete dei servizi sociali e dal Medico di Medicina Generale, con ISEE familiare inferiore a 16.631,71€. Il contributo mensile è di 120,00€;
 - Utenti con medio bisogno assistenziale (ICDm), verificato dal Distretto Socio Sanitario, con presenza di demenze di tutti i tipi accompagnate da gravi disturbi comportamentali o con maggior bisogno assistenziale rilevabile dal profilo SVaMA, con ISEE familiare inferiore a 16.631,71€. Il contributo mensile è di 400,00€;
 - Utenti con alto bisogno assistenziale (ICDa), verificato dal Distretto Socio Sanitario, con disabilità gravissime e in condizione di dipendenza vitale che necessitano a domicilio di assistenza continua nelle 24 ore, con ISEE familiare inferiore a 60.000,00€;
 - Utenti con grave disabilità psichica e intellettuale (ICDp), già interventi di promozione dell'autonomia personale e di aiuto personale;
 - Utenti con grave disabilità fisico-motoria (ICDf): persone in età adulta, con capacità di autodeterminazione e grave disabilità fisico-motoria (già progetti di vita indipendente).
- **CONTRIBUTI REGIONALI** per l'eliminazione delle barriere architettoniche (L.R. 16/2007).

Fonte: <https://www.regione.veneto.it>

Friuli Venezia Giulia

La tendenza. I lavoratori domestici sono diminuiti del -5,5% rispetto al 2021: si registrano 20.761 domestici nel 2022. Le badanti sono in netta prevalenza (74,6%) rispetto alle colf che contano per il 25,4%. I datori di lavoro domestico sono 20.321 (-5,2% rispetto al 2021) e con i lavoratori domestici coinvolgono il 3,4% della popolazione.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando l'origine geografica, il 51,0% dei domestici proviene dall'Est Europa, e il genere femminile è in netta maggioranza (93,4%). Il lavoratore domestico ha in media 52,1 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nel 63,4% dei casi non ha completato l'anno lavorativo.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 69,7 anni e si registra una prevalenza femminile (57,6%). Nel 2022 le famiglie friulane hanno speso complessivamente 192 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto vale circa 400 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale a Udine si concentrano le più alte percentuali di domestici: il 44,9% delle colf e il 46,2% delle badanti. In termini relativi, la massima incidenza di colf si registra a Trieste (5,0 ogni 1.000 abitanti, media regionale: 4,4), mentre quella di badanti è a Udine (15,3 badanti ogni 100 anziani, media regionale 14,3). Il Friuli Venezia Giulia finanzia un fondo per l'autonomia possibile (FAP) che prevede dei contributi economici per l'assistenza a persone non autosufficienti. La Regione dispone inoltre di Contributi erogati tramite il Fondo Gravissimi per sostenere a domicilio persone in condizione di disabilità particolarmente grave, che necessitano di un'assistenza di elevatissima intensità 24 ore su 24. Sono previsti anche Contributi per l'eliminazione delle barriere architettoniche per il trasporto e per i caregivers familiari. La Regione offre il servizio SI.CON.TE, una rete di sportelli dedicati all'incontro di famiglie in cerca di un assistente familiare, colf o babysitter. Infine, il Comune di Udine offre un servizio a favore di anziani che vivono senza una rete familiare e in solitudine.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 in Friuli Venezia Giulia vi saranno 173 mila anziani (ultra-ottantenni) e 131 mila (0-14 anni), valori che suggeriscono una potenziale crescita del numero di badanti. Infatti, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,4% della popolazione contro 11,6%).

Tratti distintivi del Friuli Venezia Giulia: c'è bisogno di badanti. Il 74,6% dei lavoratori domestici in Friuli sono badanti, per questo si ha il valore più alto di chi opera in convivenza (48,7%).

LAVORATORE DOMESTICO



20.761

LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)

DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

3,4%

POPOLAZIONE
 TOTALE

COLF 25,4%

BADANTI 74,6%

ETA' MEDIA 52,1

GENERE

MASCHI 6,6%

FEMMINE 93,4%

CITTADINANZA

STRANIERI 70,1%

ITALIANI 29,9%

PROVENIENZA

51,0% Est Europa

29,9% Italia

11,0% Asia

3,0% America

4,8% Africa

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA

7.314 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 63,4%

ALMENO 50 SETTIMANE 36,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 48,7%

LAV. NON CONVIVENTE 51,3%

CRESCITA 2022*
-5,5% (-1.198)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



20.321

FAMIGLIE DATORI LAVORO
 DOMESTICI (INPS, 2022)

ETÀ MEDIA
 69,7 ANNI

GENERE
 MASCHI 42,4%
 FEMMINE 57,6%

**SPESA MEDIA ANNUALE
 PER FAMIGLIA**

9.443 €

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 4,4%

LAV. NON FAMILIARE 95,6%



CITTADINANZA

ITALIANA 93,0%

STRANIERA 7,0%

CRESCITA 2022*
-5,2% (-1.111)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



192 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

152 MLN € RETRIBUZIONE

29 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

11 MLN € TFR



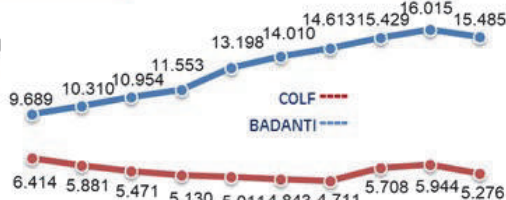
0,4 MLD €

1,3% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Trieste	1.138	21,6%	5,0	2.708	17,5%	11,4
Gorizia	375	7,1%	2,7	1.809	11,7%	13,9
Pordenone	1.394	26,4%	4,5	3.820	24,7%	15,2
Udine	2.369	44,9%	4,6	7.148	46,2%	15,3
FRIULI VENEZIA GIULIA	5.276	100,0%	4,4	15.485	100,0%	14,3

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

173 mila (15,4%)

+58,9% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

131 mila (11,6%)

-3,5% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **CONTRIBUTI** per sostenere la permanenza di persone non autosufficienti nella propria abitazione. Le diverse tipologie di contributo sono gestite attraverso il **Fondo per l'Autonomia Possibile (FAP)**. L.R. 2006/6, art. 41.
- **CONTRIBUTI PER SOSTENERE A DOMICILIO PERSONE IN CONDIZIONE DI DISABILITÀ PARTICOLARMENTE GRAVE**, che necessitano di un'assistenza di elevatissima intensità 24 ore su 24. I contributi sono gestiti attraverso il **Fondo gravissimi**. La soglia di ammissibilità al beneficio è un Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) del nucleo familiare di 60.000,00 euro. L'entità del contributo è fissa e ammonta a 10.200,00 euro annui, cumulabili eventualmente con i contributi del Fondo per l'Autonomia Possibile (FAP) fino a un massimo di 20.000,00 euro annui. L.R. 17/2008, articolo 10, commi da 72 a 74
- **CONTRIBUTI** a persone disabili per l'acquisto e l'adattamento di autoveicoli per il trasporto privato. Le spese finanziabili sono le seguenti:
 - acquisto di autoveicolo nuovo o usato destinato ad essere adattato per il trasporto personale di disabili fisici;
 - interventi di adattamento su autoveicoli nuovi o usati per consentire il trasporto personale di disabili fisici;
 - acquisto di autoveicoli usati già adattati
 - conseguimento di patente A, B o C speciale.
- **CONTRIBUTI** per l'eliminazione di barriere architettoniche in edifici privati a favore di persone disabili (L.R. 41/1996; DPreg 137/2016).
Fonte: <http://www.regione.fvg.it>
- **SI.CON.TE - SISTEMA DI CONCILIAZIONE INTEGRATO**, articolato in un servizio di informazione e orientamento (numero unico famiglia) e in una rete di sportelli, presenti nelle principali località regionali, dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato in ambito domestico. Gli sportelli SI.CON.TE si rivolgono a famiglie in cerca di un assistente familiare, colf, o baby sitter per l'assistenza a figli minori o anziani non autosufficienti e a lavoratori e lavoratrici che cercano impiego nel settore domestico. *Fonte:* <https://www.regione.fvg.it/ra/fvg/cms/RAFVG/famiglia-casa/politiche-famiglia/FOGLIA38/>

- **CONTRIBUTI PER SOSTENERE A DOMICILIO I MALATI DI SLA:** Sono destinatari del beneficio economico i malati di sclerosi laterale amiotrofica. L'entità degli importi varia da un minimo di 6.259 € a un massimo di 27.500 € annui, in relazione a: gravità, ISEE e numero di figli a carico. Fonte: [https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/salute-sociale/interventi-socio-sanitari/FOGLIA29/#:~:text=I%20contributi%20sono%20gestiti%20attraverso,Sclerosi%20Laterale%20Amiotrofica%20\(SLA\).&text=Si%20tratta%20di%20un%20programma,malati%20e%20delle%20loro%20famiglie](https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/salute-sociale/interventi-socio-sanitari/FOGLIA29/#:~:text=I%20contributi%20sono%20gestiti%20attraverso,Sclerosi%20Laterale%20Amiotrofica%20(SLA).&text=Si%20tratta%20di%20un%20programma,malati%20e%20delle%20loro%20famiglie).
- **CONTRIBUTI A CAREGIVERS FAMILIARI:** contributo di 300 euro mensili per un massimo di 12 mesi per finanziare progetti personalizzati dedicati ai caregiver familiari come definiti dal decreto ministeriale. Scadenza: dal 22 aprile 2023, il procedimento si chiude fino alla prossima assegnazione da parte dello Stato.
- **FONDO STATALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA (FNA):** risorse che lo Stato assegna attualmente alle regioni e che sono programmate a cofinanziamento del FAP, a cui si aggiungono appositi contributi per progetti a sostegno della Vita indipendente delle persone con disabilità (DGR 929/2023);
- **DOPO DI NOI,** (legge 112/2016): risorse di provenienza statale a sostegno di percorsi abitativi su specifiche progettualità;
- **Contributi per percorsi di inclusione lavorativa** per le persone disabili (L.R. 41/1996 art. 14 ter, DPreg 235/2013);
- **Contributi per servizi di trasporto collettivo per le persone disabili** (L.R. 41/1996 art. 15; DPreg 350/2001);
- **Contributi alle ASS** per la realizzazione di fattorie sociali per l'inclusione di soggetti svantaggiati (LR 17/2008 art 10 co. 81-83);
- **Contributi a sostegno di istituzioni** operanti a favore dei disabili visivi (LR 18/1997);

- **FONDO STATALE INCLUSIONE:** finanziamenti nazionali con i quali la regione sostiene con appositi interventi le seguenti linee:
 - Inclusione sport e tempo libero – contributi ai Comuni per progetti finalizzati alla realizzazione o alla riqualificazione di aree attrezzate con strutture ludiche, alla riqualificazione di strutture semiresidenziali per persone con disabilità, nonché all'acquisto o al noleggio di attrezzature, ausili e mezzi di trasporto finalizzati allo sport inclusivo e all'avviamento alla pratica sportiva delle persone con disabilità (DGR 1074/2022);
 - Turismo inclusivo – finanziamento di progetti per il turismo accessibile e inclusivo per persone con disabilità (DGR 488/2022);
 - Inclusione persone con disturbi dello spettro autistico – contributi alle ASS per progetti a favore di persone con DSA (DGR 100/2023);
 - Inclusione per persone sorde o con ipoacusia – finanziamento progetto ABACO (abbattimento delle barriere comunicative) (DGR 1437/2020).

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI UDINE

- **NO ALLA SOLITUDINE**, servizio a favore di persone anziane (over 65), residenti a Udine, che vivono sole, prive di reti familiari, con diversi gradi di fragilità, dovute a stati di indigenza o a situazioni socio-economiche a rilevante criticità, i cui obiettivi sono:
 - rispondere ai bisogni necessari della quotidianità;
 - ridurre situazioni di solitudine, evitando sentimenti di abbandono;
 - ascolto, informazione, accompagnamento e mediazione con la rete dei servizi;
 - creazione di relazioni sociali significative, facendo sentire la persona meno sola, coinvolgendo e animando le risorse esistenti nel territorio.

Fonte <https://www.comune.udine.it/servizi/salute-sociale-welfare/no-alla-solit-udine>

Emilia Romagna

La tendenza. Nel 2022 si registrano 78.283 lavoratori domestici regolari, con una variazione 2021/2022 di -9,0%. I dati INPS evidenziano un maggior numero di badanti 58,4% rispetto alle colf (41,6%). Anche i datori di lavoro domestico sono diminuiti dell'8,5% (79.966) e la popolazione coinvolta nel lavoro domestico è il 3,6% del totale residenti.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Focalizzando l'analisi sul paese di provenienza, si nota come la maggioranza dei lavoratori provenga dall'Est Europa (53,1%) e sia di genere femminile (88,0%). Per quanto riguarda le settimane lavorate solo il 38,5% ha dichiarato di aver completato l'anno lavorativo, infatti la maggior parte (61,5%) ha affermato di aver lavorato meno di 50 settimane. I lavoratori conviventi sono il 37,9% del totale.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 66,4 anni ed è in prevalenza donna (52,9%). In generale, nel 2022 le famiglie in Emilia Romagna hanno speso 741 milioni di euro per sostenere la spesa dei lavoratori domestici. Il valore aggiunto prodotto da questa categoria vale circa 1,5 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. Analizzando i dati provinciali, Bologna si colloca al primo posto per quanto riguarda la distribuzione dei domestici; infatti comprende il 29,9% delle colf e il 26,2% delle badanti. Anche in termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 9,6 ogni 1.000 abitanti (media regionale 7,4). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Modena: 14,8 badanti ogni 100 anziani (media regionale 12,4). In merito agli incentivi regionali, l'Emilia Romagna garantisce un assegno di cura. Disponibile anche il fondo regionale per la non autosufficienza per finanziare i servizi. La Regione eroga inoltre dei contributi per l'adattamento di auto ed abitazione. Infine, la Regione ha istituito un Nuovo Portale dove sono riepilogati tutti i servizi, interventi e prestazioni disponibili.

Prospettive demografiche. Osservando le prospettive demografiche si nota come nel 2050 il numero di badanti sia destinato potenzialmente ad aumentare: vi saranno 594 mila anziani (almeno 80 anni) con una variazione di +61,2% dal 2023 e 516 mila bambini (0-14 anni) con una variazione di -5,9%. La componente anziana sarà quindi più numerosa di quella infantile (13,4% della popolazione contro 11,6%).

Tratti distintivi dell'Emilia Romagna: Domestici "stranieri". In Emilia Romagna si registra una bassa percentuale di domestici italiani (19,5%), solo la Lombardia ha valori leggermente

inferiori (19,4%). E dopo il Trentino Alto Adige (54,4%) è la seconda regione per numero di lavoratori provenienti dall'Est Europa (53,1%).

LAVORATORE DOMESTICO



78.283

LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)

DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

3,6%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF	41,6%	PROVENIENZA	
BADANTI	58,4%	53,1%	Est Europa
ETA' MEDIA	51,1	19,5%	Italia
GENERE		14,2%	Asia
MASCHI	12,0%	4,1%	America
FEMMINE	88,0%	8,8%	Africa
CITTADINANZA		0,3%	Europa Ovest
STRANIERI	80,5%	RETR. MEDIA ANNUA	
ITALIANI	19,5%		7.500 €

SETTIMANE LAVORATE	
MENO DI 50 SETTIMANE	61,5%
ALMENO 50 SETTIMANE	38,5%
TIPOLOGIA RAPPORTO	
LAV. CONVIVENTE	37,9%
LAV. NON CONVIVENTE	62,1%

CRESCITA 2022*
-9,0% (-7.732)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



79.966

FAMIGLIE DATORI LAVORO
 DOMESTICI (INPS, 2022)

	ETÀ MEDIA 66,4 ANNI	TIPOLOGIA RAPPORTO		CITTADINANZA
	GENERE	LAV. CONIUGE/PARENTE 1,3%		ITALIANA 91,1%
	MASCHI 47,1%	LAV. NON FAMILIARE 98,7%		STRANIERA 8,9%
	FEMMINE 52,9%			



SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA

9.259 €

CRESCITA 2022*
-8,5% (-7.432)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



741 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

587 MLN € RETRIBUZIONE

110 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

44 MLN € TFR



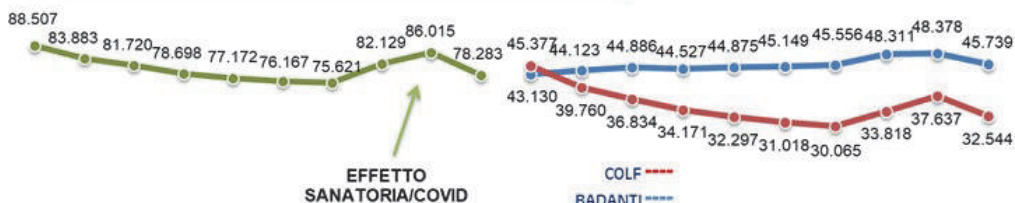
1,5 MLD €

1,1% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Bologna	9.718	29,9%	9,6	11.972	26,2%	13,7
Ferrara	1.818	5,6%	5,4	3.281	7,2%	10,1
Forlì'-Cesena	1.715	5,3%	4,4	3.763	8,2%	11,4
Modena	5.470	16,8%	7,8	8.056	17,6%	14,8
Parma	3.927	12,1%	8,7	3.918	8,6%	10,8
Piacenza	2.100	6,5%	7,4	2.384	5,2%	9,6
Ravenna	1.878	5,8%	4,9	3.912	8,6%	11,1
Reggio Emilia	3.967	12,2%	7,6	5.079	11,1%	13,2
Rimini	1.951	6,0%	5,8	3.374	7,4%	12,8
EMILIA ROMAGNA	32.544	100,0%	7,4	45.739	100,0%	12,4

**PREVISIONI
 POTENZIALI
 BENEFICIARI**

2050



594 mila (13,4%)

+61,2%

VAR.%
2023/2050

POP. CON ALMENO
80 ANNI



516 mila (11,6%)

-5,9%

VAR.%
2023/2050

POP. 0-14 ANNI

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNO DI CURA:** contributo economico a favore delle famiglie e/o delle persone che si incaricano dell'assistenza ad un anziano non autosufficiente al proprio domicilio. Può beneficiarne anche l'eventuale amministratore di sostegno o lo stesso anziano quando ancora in grado di autodeterminarsi L.R. 5/94 e DGR n. 159/2009. Fonte <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/anziani/agevolazioni-fiscali-invalidita-contributi/assegno-di-cura>
- **ASSEGNO DI CURA E DI SOSTEGNO PER DISABILI GRAVI O CON GRAVISSIME** disabilità destinato alle persone adulte disabili gravi o con gravissime disabilità acquisite che permangono presso il loro domicilio. Esso può essere erogato direttamente alla persona riconosciuta disabile oppure alla sua famiglia o ad altri soggetti che ne curano l'assistenza a domicilio. Fonte <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/disabili/temi/assistenza/assegno-di-cura>
- **CONTRIBUTI PER ADATTAMENTO AUTOVEICOLI,** La persona disabile può accedere a facilitazioni per la mobilità e il trasporto previste dal Comune, dalla Regione, dallo Stato: buoni taxi, servizi di accompagnamento, contrassegno invalidi, agevolazioni fiscali per l'acquisto o l'adattamento di un autoveicolo privato, esenzione dal pagamento del bollo auto, abbonamenti annuali agevolati a treni e autobus della rete regionale. Art. 9 LR n. 29/97. Fonte: <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/disabili/temi/agevolazioni-fiscali-e-contributi/autonomia-abitativa>
- **CONTRIBUTI PER L'ADATTAMENTO DOMESTICO.** Gli interventi per sostenere l'accesso e la fruibilità dell'abitazione alle persone non autosufficienti nella realtà nazionale ed emiliano romagnola possono essere riassunti in contributi economici per interventi di abbattimento e superamento barriere o acquisto di strumentazioni e tecnologie; agevolazioni fiscali (IVA agevolata, detrazioni Irpef); interventi di fornitura protesi e ausili da parte dei servizi di protesica delle Aziende sanitarie locali. <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/disabili/temi/agevolazioni-fiscali-e-contributi/caad-centri-per-ladattamento-ambiente-domestico>
<https://sociale.regione.emilia-romagna.it/disabili/temi/agevolazioni-fiscali-e-contributi/autonomia-abitativa>

- **NUOVO PORTALE.** La Regione Emilia Romagna ha riepilogato tutti i servizi, interventi e prestazioni disponibili nel nuovo portale Caregiver.
<https://caregiver.regione.emilia-romagna.it/i-tuoi-bisogni>
- **MI MUOVO INSIEME:** erogazione di tariffe agevolate di abbonamento annuale di trasporto a favore di disabili, anziani a basso reddito e altre categorie svantaggiate. Le tariffe vengono stabilite, pertanto, sulla base di requisiti soggettivi e di limiti di reddito.
<https://mobilita.regione.emilia-romagna.it/mi-muovo#:~:text=Mi%20Muovo%20Insieme%3A%20le%20agevolazioni%20a%20favore%20di,di%20trasporto%20con%20un%20unico%20titolo%20di%20viaggio>
<https://mobilita.regione.emilia-romagna.it/mi-muovo/sezioni/mi-muovo-insieme-le-agevolazioni-a-favore-di-disabili-e-anziani-a-basso-reddito-1>
<https://guidaservizi.fascicolo-sanitario.it/dettaglio/prestazione/3152786>
- **AGEVOLAZIONI FISCALI PER PERSONE ASSISTITE IN STRUTTURA:** possibilità di usufruire di detrazioni e deduzioni fiscali da parte degli anziani ospiti delle strutture residenziali e le loro famiglie.
<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/schede/agevolazioni/agevdisab/schedainfoagevdisab-cittadini>
- **AUTONOMIA ABITATIVA:** agevolazioni e contributi per limitare le situazioni di dipendenza assistenziale e per favorire l'autonomia, la gestione e la permanenza nel proprio ambiente di vita delle persone in situazione di handicap grave.
<https://notizie.regione.emilia-romagna.it/comunicati/2023/settembre/casa-abitazioni-piu-accessibili-per-chi-ha-difficolta-a-muoversi-dalla-regione-5-4-milioni-di-euro-per-rimuovere-le-barriere-architettoniche-negli-ambienti-domestici-e-nelle-parti-condominiali-comuni-12019assessora-lori-201ca-fianco-di-anziani-e-disabili>
- **AGEVOLAZIONI FISCALI PER PERSONE ASSISTITE A DOMICILIO:** Per gli anziani e i disabili assistiti a domicilio è prevista la possibilità di avvalersi di alcune agevolazioni fiscali (deduzioni e detrazioni) per le spese sostenute per la cura e l'assistenza.
<https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/schede/agevolazioni/agevdisab/schedainfoagevdisab-cittadini>

4.5 Regioni del Centro

Toscana

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti in Toscana nel 2022 sono 78.139 (dati INPS). Le badanti sono il 56,1%, mentre le colf, in minoranza, sono il 43,9%. I datori di lavoro domestico della regione ammontano a 83.391 (diminuiti del 4,4% rispetto al 2021). Ed il 4,4% della popolazione è coinvolto nel lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, si registra una forte presenza di lavoratori italiani (28,3%) e dell'Europa dell'Est (36,3%). Elevata anche la presenza di asiatici (20,1%). Si registra una netta maggioranza del genere femminile (87,1%). Il lavoratore domestico ha in media 50,4 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (58,6%). Mentre i lavoratori in convivenza sono il 31,7% del totale.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 67,2 anni ed è in prevalenza di genere femminile. Solo il 5,9% ha cittadinanza straniera. Complessivamente, nel 2022 le famiglie toscane hanno speso 708 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto pari a circa 1,3 miliardi di euro (1,4% del v.a. regionale).

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale Firenze detiene il primato per la presenza di colf (35,1%) e di badanti (30,8%). In termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 12,2 ogni 1.000 abitanti (media regionale 9,4) mentre per le badanti il primato va a Siena, con 15 badanti ogni 100 anziani (media regionale 13,5). La Regione offre inoltre il servizio Pronto Badante rivolto alla persona anziana nel momento in cui si presenta, per la prima volta, una situazione di fragilità, oltre a servizi di assistenza e supporto.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche indicano che nel 2050 aumenteranno gli anziani (almeno 80 anni) e diminuiranno i bambini (0-14). Questo porterà ad essere più numerosa la componente anziana (14,6%) rispetto a quella infantile (11,2%) e si prospetta un incremento del bisogno di badanti.

Tratti distintivi della Toscana: Forte presenza di asiatici tra i domestici. Nella regione in particolare nella provincia di Prato si rileva una forte presenza di asiatici tra i domestici.

LAVORATORE DOMESTICO



78.139

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

4,4%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF **43,9%**

BADANTI **56,1%**

ETA' MEDIA **50,4**

GENERE **12,9%**

MASCHI **12,9%**

FEMMINE **87,1%**

CITTADINANZA

STRANIERI **71,7%**

ITALIANI **28,3%**

PROVENIENZA **36,3%** Est Europa

28,3% Italia

20,1% Asia

9,7% America

5,2% Africa

0,4% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA

7.178 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE **58,6%**

ALMENO 50 SETTIMANE **41,4%**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE **31,7%**

LAV. NON CONVIVENTE **68,3%**

CRESCITA 2022*
-5,3% (-4.403)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



83.391

FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)



ETÀ MEDIA

67,2 ANNI

GENERE



MASCHI **43,0%**

FEMMINE **57,0%**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE **1,6%**

LAV. NON FAMILIARE **98,4%**



CITTADINANZA

ITALIANA **94,1%**

STRANIERA **5,9%**



SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA

8.487 €

CRESCITA 2022*
-4,4% (-3.817)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



708 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

561 MLN € RETRIBUZIONE

105 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

42 MLN € TFR



1,3 MLD €

1,4% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Firenze	12.029	35,1%	12,2	13.493	30,8%	14,9
Arezzo	2.568	7,5%	7,7	4.034	9,2%	13,8
Grosseto	1.550	4,5%	7,2	2.124	4,8%	10,3
Livorno	2.475	7,2%	7,6	3.775	8,6%	12,4
Lucca	3.621	10,6%	9,5	4.379	10,0%	13,1
Massa-Carrara	1.098	3,2%	5,9	1.485	3,4%	8,3
Pisa	4.109	12,0%	9,9	4.903	11,2%	14,3
Pistoia	2.086	6,1%	7,2	3.337	7,6%	13,1
Prato	2.438	7,1%	9,4	2.643	6,0%	13,6
Siena	2.307	6,7%	8,9	3.685	8,4%	15,0
TOSCANA	34.281	100,0%	9,4	43.858	100,0%	13,5

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

510 mila (14,6%)

+56,4% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

390 mila (11,2%)

-8,0% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **CENTRO DI ASCOLTO PER IL CAREGIVER FAMILIARE**, servizio di supporto telefonico rivolto ai caregivers familiari, cioè a coloro che si prendono cura di un proprio caro non autosufficiente o con disabilità, il cui carico assistenziale stia risultando troppo gravoso. Offre ascolto, supporto psicologico ed informazioni e orientamento sui servizi. <https://www.regione.toscana.it/-/centro-di-ascolto-per-il-caregiver-familiare>
- **PUNTOINSIEME: ASSISTENZA CONTINUA ALLA PERSONA NON AUTOSUFFICIENTE**, PuntoInsieme è un servizio rivolto alle persone anziane non autosufficienti e ai loro familiari. Di fatto costituisce la porta d'ingresso ai servizi ed alle prestazioni in favore delle persone che non sono più in grado di provvedere autonomamente alle necessità di tutti i giorni. <https://www.regione.toscana.it/puntoinsieme-assistenza-continua-alla-persona-non-autosufficiente>
- **PRONTO BADANTE** è un servizio di sostegno rivolto alla persona anziana nel momento in cui si presenta, per la prima volta, una situazione di fragilità. Le persone anziane che vivono sole o in famiglia per poter accedere al servizio devono:
 - avere almeno 65 anni;
 - essere residenti in Toscana;
 - trovarsi per la prima volta in un momento di difficoltà, fragilità o disagio;
 - non avere già in atto un progetto di assistenza personalizzato (PAP), con interventi già attivati da parte dei servizi territoriali, rientrante nel sistema per la non-autosufficienza, di cui alla l.r. 66/2008.La persona anziana è beneficiaria di una erogazione attraverso il libretto famiglia per il lavoro occasionale accessorio, per un importo complessivo di euro 300,00, una tantum, pari alla copertura di massimo 30 ore, da utilizzare per le prime necessità.
Fonte : <https://www.regione.toscana.it/prontobadante>

Umbria

La tendenza. I lavoratori domestici sono diminuiti del -7,5% rispetto al 2021, si registrano 18,097 domestici nel 2022. I dati INPS indicano che il numero di badanti è lievemente superiore rispetto a quello delle colf (47,1%). Sono 19.541 i datori di lavoro domestici nella regione e con i lavoratori domestici coinvolgono il 4,4% della popolazione residente.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 48,6% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa, e si registra una netta prevalenza del genere femminile (91,2%) su quello maschile. L'età media del lavoratore è 50,5 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (54,8%). Solo il 25,6% dei lavoratori vive con le famiglie datrici di lavoro.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 68,7 anni ed anche in questa regione si registra una prevalenza femminile. Molto bassa la percentuale di datori domestici stranieri. Nel complesso, nel 2022 le famiglie in Umbria hanno speso 152 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Perugia conta i tre quarti dei lavoratori domestici regionali (il 75,8% delle colf e il 79,3% delle badanti). Anche in termini relativi, il capoluogo registra un'incidenza maggiore: 10,1 colf ogni 1.000 abitanti (9,5 a Terni) e 13,3 badanti ogni 100 anziani (9,3 a Terni). La regione Umbria offre programmi di vita indipendente in modo da assicurare la massima autonomia possibile alle persone con disabilità, inoltre, con il Servizio Dopo di Noi, la Regione contribuisce allo sviluppo delle potenzialità di persone con disabilità fisica, psichica e sensoriale.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Umbria vi saranno 127 mila anziani (ultra-ottantenni) a fronte di 80 mila bambini (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà pesantemente più numerosa di quella infantile (16,5% della popolazione contro 10,5%), aspetto che suggerisce un potenziale aumento della domanda di badanti nei prossimi anni.

Tratti distintivi dell'Umbria: lavoro domestico come risorsa. L'incidenza del Pil del lavoro domestico nella regione è tra le più elevate: 1,7%, a livello nazionale il valore si attesta all'1,0%.

LAVORATORE DOMESTICO



18.097

**LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)**

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

4,4%

**POPOLAZIONE
TOTALE**

COLF 47,1%

BADANTI 52,9%

ETA' MEDIA 50,5

GENERE

MASCHI 8,8%

FEMMINE 91,2%

CITTADINANZA

STRANIERI 71,4%

ITALIANI 28,6%

PROVENIENZA

48,6% Est Europa

28,6% Italia

6,1% Asia

9,9% America

6,4% Africa

0,4% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA



6.692 €



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 54,8%

ALMENO 50 SETTIMANE 45,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 25,6%

LAV. NON CONVIVENTE 74,4%



CRESCITA 2022*

-7,5% (-1.468)

*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



19.541

**FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)**



ETÀ MEDIA

68,7 ANNI

GENERE



MASCHI 43,4%

FEMMINE 56,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,7%

LAV. NON FAMILIARE 98,3%



CITTADINANZA

ITALIANA 96,2%

STRANIERA 3,8%



**SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA**

7.779 €



CRESCITA 2022*

-6,8% (-1.425)

*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



152 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

121 MLN € RETRIBUZIONE

22 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

9 MLN € TFR



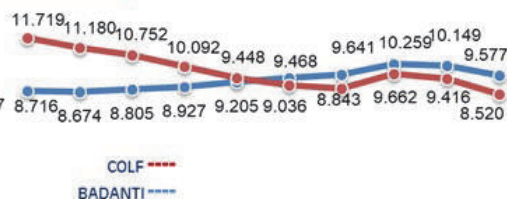
0,3 MLD €

1,7% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Perugia	6.457	75,8%	10,1	7.596	79,3%	13,3
Terni	2.063	24,2%	9,5	1.981	20,7%	9,3
UMBRIA	8.520	100,0%	10,0	9.577	100,0%	12,2

**PREVISIONI
 POTENZIALI
 BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

127 mila (16,5%)

+60,8% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

80 mila (10,5%)

-19,3% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **VITA INDIPENDENTE:** soluzioni personalizzate per la promozione della massima autonomia possibile delle persone con disabilità DGR 1420/2017.
- **SERVIZIO DOPO DI NOI:** È un servizio residenziale che si propone di aiutare le persone adulte con disabilità fisica, psichica e sensoriale, che consente alla persona e alla sua famiglia di sperimentare nuovi modelli relazionali in alternativa alla realtà del proprio contesto familiare. Consente di lavorare sulle autonomie e sullo sviluppo delle proprie potenzialità.

Fonte: <https://www.regione.umbria.it>

Marche

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti sono 23.684, con una variazione di -10,7% rispetto al 2021. Le badanti sono presenti in numero maggiore, infatti sono il 60,9%, mentre le colf rappresentano il 39,1% secondo l'INPS. Sono 24.727 i datori di lavoro domestico nella regione (-10,2 rispetto al 2021). Il 3,3% della popolazione è coinvolto nel lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Elevata la presenza di italiani nel lavoro domestico della regione (33,7%), superati solo dai domestici provenienti dall'Est Europa (44,4%). Il genere femminile è in netta prevalenza su quello maschile (91,0%). Il lavoratore domestico ha in media 50,9 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nel maggiore dei casi non ha completato l'anno lavorativo (58,7%). Il 30,8% dei lavoratori domestici lavora in convivenza con le famiglie datrici di lavoro domestico.

Spesa delle famiglie e impatto economico. In media il datore di lavoro ha 68,7 anni e nel 57,1% dei casi è di genere femminile. Solo il 4,5% ha cittadinanza straniera. Nel 2022 le famiglie hanno speso nel complesso 201 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 390 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. Per quanto riguarda i territori provinciali, la distribuzione dei lavoratori domestici raggiunge un picco nel capoluogo, Ancona, dove si concentrano il 33,6% delle colf e il 32,6% delle badanti. In termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 6,8 ogni 1.000 abitanti (media regionale 6,2). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Pesaro e Urbino: 12,0 badanti ogni 100 anziani (media regionale 11,0). La Regione Marche garantisce degli assegni di cura, l'eliminazione di barriere architettoniche e favorisce la vita indipendente di persone con disabilità.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come nel 2050 nelle Marche il numero di badanti sia destinato ad aumentare: vi saranno 204 mila anziani (ultra-ottantenni) a fronte di 146 mila bambini (0-14 anni). Dal 2023 al 2050, la popolazione infantile diminuirà del -16,7% mentre quella anziana aumenterà del +55,4%. Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,4% della popolazione contro 11,0%).

Tratti distintivi delle Marche: domestici italiani o dei paesi dell'Est. La nazionalità dei domestici della regione è fortemente polarizzata; o sono italiani (33,7%) o provengono dai paesi dell'Est Europa (44,4%). Basse le altre provenienze.

LAVORATORE DOMESTICO



23.684

LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)

DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

3,3%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF 39,1%

BADANTI 60,9%

ETA' MEDIA 50,9

GENERE

MASCHI 9,0%

FEMMINE 91,0%

CITTADINANZA

STRANIERI 66,3%

ITALIANI 33,7%

PROVENIENZA

44,4% Est Europa

33,7% Italia

7,0% Asia

7,5% America

7,1% Africa

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA
6.778 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 58,7%

ALMENO 50 SETTIMANE 41,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 30,8%

LAV. NON CONVIVENTE 69,2%

CRESCITA 2022*
-10,7% (-2.833)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



24.727

FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)

ETÀ MEDIA
68,7 ANNI

GENERE

MASCHI 42,9%
FEMMINE 57,1%

SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 3,0%

LAV. NON FAMILIARE 97,0%



CITTADINANZA

ITALIANA 95,5%

STRANIERA 4,5%

8.100 €

CRESCITA 2022*
-10,2% (-2.814)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



201 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

161 MLN € RETRIBUZIONE

28 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

12 MLN € TFR



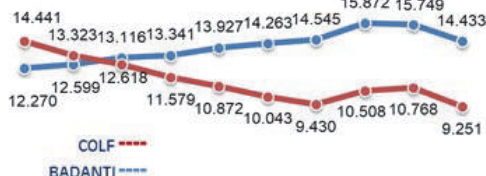
0,4 MLD €

1,1% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Ancona	3.108	33,6%	6,8	4.703	32,6%	11,5
Ascoli Piceno	2.038	22,0%	5,5	3.222	22,3%	9,6
Macerata	1.868	20,2%	6,2	3.033	21,0%	10,9
Pesaro e Urbino	2.237	24,2%	6,4	3.475	24,1%	12,0
MARCHE	9.251	100,0%	6,2	14.433	100,0%	11,0

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



204 mila (15,4%)

+55,4% VAR.% 2023/2050

POP. CON ALMENO 80 ANNI



146 mila (11,0%)

-16,7% VAR.% 2023/2050

POP. 0-14 ANNI

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **INTERVENTI REGIONALI PER FAVORIRE LA VITA INDIPENDENTE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ:** la Regione Marche ha inteso sostenere la persona con disabilità nel raggiungimento di una maggiore autonomia dalla famiglia, pur rimanendo nel proprio ambiente di vita, e nell'ottenimento di una piena partecipazione nella società, anche allo scopo di ridurre il ricorso all'istituzionalizzazione. Attraverso il sostegno e la promozione dei progetti personalizzati di vita indipendente si consente alla persona con disabilità la possibilità di scegliere e assumere autonomamente un assistente personale che lo dovrà affiancare nello svolgimento delle funzioni essenziali della vita. L.R. 21/2018.
Fonte: www.regione.marche.it
- **ELIMINAZIONE BARRIERE ARCHITETTONICHE.** Contributi ai Comuni per la formazione di Piani per l'eliminazione delle Barriere Architettoniche nei territori comunali. Il fondo verrà ripartito in base ai criteri individuati dalla D.G.R. n. 320/2023. *Fonte: <https://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Sociale/Disabilit%C3%A0/Eliminazione-delle-Barriere-Architettoniche>*
- **ASSEGNO DI CURA** rivolta ad anziani ultrasessantacinquenni non autosufficienti, contributo mensile di importo pari a 200 euro. Sarà erogato dagli ATS sulla base di graduatorie predisposte a seguito di appositi avvisi pubblici. *Fonte: <https://www.regione.marche.it/Regione-Utile/Sociale/Anziani>*

Lazio

La tendenza. Nel 2022 i lavoratori domestici regolari sono 123.157. Di questi, l'INPS registra che il 69,1% sono colf, un valore nettamente superiore rispetto alle badanti e anomalo nel panorama internazionale. Sono 159.316 i datori di lavoro domestico, in diminuzione del 4,4% rispetto all'anno precedente. Il 4,9% della popolazione è coinvolta nel lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In riferimento al Paese di provenienza invece, secondo INPS il 36,4% circa dei domestici proviene dall'Est Europa, mentre il 27,7% arriva dall'Asia. Inoltre, si registra una netta prevalenza del genere femminile (84,0%). L'età media del lavoratore domestico è 49,4 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una lieve preponderanza di chi ha completato l'anno lavorativo (51,0%). Solo il 15,5% lavora in convivenza, dato influenzato dall'elevata presenza di colf.

Spesa delle famiglie e impatto economico. In merito al datore di lavoro, si osserva che in media ha 62,9 anni ed è in prevalenza donna (59,4%). In totale nel 2022 le famiglie nel Lazio hanno speso oltre 1 miliardo di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 2,3 miliardi di euro, ovvero l'1,4% del v.a. regionale.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è fortemente sbilanciata verso la Capitale, dove si concentrano il 91,9% delle colf e l'84,9% delle badanti. Anche in termini relativi, a Roma si registra un'incidenza superiore alla media: 18,5 colf ogni 1.000 abitanti (media regionale: 14,9) e 10,4 badanti ogni 100 anziani (media regionale: 9,0). La Regione gestisce un sistema integrato di interventi e di servizi sociali per persone con disabilità e persone anziane. Il Comune di Roma prevede un buono elettrico per chi utilizza strumenti elettromedicali per gravi motivi e mette a disposizione un registro degli assistenti alla persona per garantire assistenza professionale.

Prospettive demografiche. Nel 2050, con una variazione del +85,3% rispetto al 2023, è prevista una popolazione anziana di 780 mila ultra-ottantenni ed una infantile di 636 mila bambini fino ai 14 anni (var. 2023/2050: -11,4%). Si prevede pertanto che il numero di badanti crescerà nei prossimi anni, essendo la componente anziana (14,4%) nettamente superiore a quella infantile (11,7%).

Tratti distintivi del Lazio: per fortuna ci sono le colf. La maggior parte delle colf si trovano nel Lazio, infatti nella regione si registrano quasi 14,9 colf ogni 1.000 abitanti, per questo il 27,7% dei lavoratori domestici sono asiatici.

LAVORATORE DOMESTICO



123.157

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

4,9%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF **69,1%**

BADANTI **30,9%**

ETA' MEDIA **49,4**

GENERE

MASCHI **16,0%**

FEMMINE **84,0%**

CITTADINANZA

STRANIERI **80,3%**

ITALIANI **19,7%**

PROVENIENZA
36,4% Est Europa

19,7% Italia

27,7% Asia

11,4% America

4,4% Africa

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA
6.990 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE **49,0%**

ALMENO 50 SETTIMANE **51,0%**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE **15,5%**

LAV. NON CONVIVENTE **84,5%**

CRESCITA 2022*
-6,2% (-8.210)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



159.316

FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)

ETÀ MEDIA
62,9 ANNI

GENERE
MASCHI **40,6%**
FEMMINE **59,4%**

**SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE **0,5%**

LAV. NON FAMILIARE **99,5%**

6.732 €



CITTADINANZA

ITALIANA **95,3%**

STRANIERA **4,7%**

CRESCITA 2022*
-4,4% (-7.392)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



1.073 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

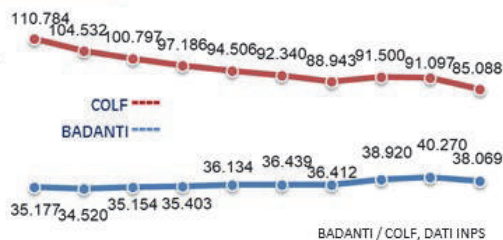
861 MLN € RETRIBUZIONE
148 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
64 MLN € TFR



2,3 MLD €
1,4% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO
VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Roma	78.156	91,9%	18,5	32.336	84,9%	10,4
Frosinone	1.545	1,8%	3,3	1.323	3,5%	3,8
Latina	2.426	2,9%	4,3	1.827	4,8%	4,8
Rieti	857	1,0%	5,7	953	2,5%	7,4
Viterbo	2.104	2,5%	6,8	1.630	4,3%	6,9
LAZIO	85.088	100,0%	14,9	38.069	100,0%	9,0

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



780 mila (14,4%)
+85,3% VAR.%
2023/2050

POP. CON ALMENO
80 ANNI



636 mila (11,7%)
-11,4% VAR.%
2023/2050

POP. 0-14 ANNI

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- Sistema integrato di interventi e servizi sociali erogati dalla Regione per persone con disabilità e persone anziane (legge 11/2016), dal rafforzamento dell'assistenza domiciliare al sostegno ai caregiver.
Stanziate 54 milioni per la disabilità grave e gravissima: per garantire la continuità dell'erogazione dei servizi e degli interventi sociali da parte dei Distretti sociosanitari in favore delle persone con disabilità grave e gravissima. fonte: <https://www.regione.lazio.it/notizie/Welfare-oltre-54-milioni-disabilita-grave-gravissima>
- **EFAMILY BUONI NON AUTOSUFFICIENZA E NON SOLO**
Erogazione di Buoni Servizio finalizzati ai servizi di assistenza per le persone non autosufficienti nel territorio della Regione Lazio. Sono presenti anche buoni asilo nido, buoni infanzia e Pacchetti vacanza per le persone con disabilità. *Fonte: <https://www.efamilysg.it/>*

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

ROMA

- **BONUS ELETTRICO PER DISAGIO FISICO.** Possono ottenere il bonus tutti i clienti domestici affetti da grave malattia o i clienti domestici con fornitura elettrica presso i quali viva un soggetto affetto da grave malattia, costretto ad utilizzare apparecchiature elettromedicali necessarie per il mantenimento in vita.
- **REGISTRO DEGLI ASSISTENTI ALLA PERSONA:** elenco di persone qualificate per il lavoro di assistenza alle persone fragili. Si tratta di un insieme di prestazioni sociali rese a domicilio, finalizzate a favorire la permanenza delle persone in condizioni di necessità nel proprio ambiente, nonché ad elevare la loro qualità di vita e ad evitare il fenomeno dell'isolamento e dell'emarginazione sociale. DGR 223/2016 e DGR 88/2017.
- Il Comune offre molti altri **servizi** ad Anziani e Disabili. Visionare il sito <https://www.comune.roma.it/web/it/servizi.page>

Fonte: www.comune.roma.it

4.6 Regioni del Sud e Isole

Abruzzo

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti nel 2022 sono 13.639; le tipologie di rapporto risultano abbastanza equilibrate, si registra, in maggioranza, il 54,5% di badanti. I datori di lavoro domestico sono 14.175 ed il lavoro domestico coinvolge il 2,2% della popolazione.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La maggior parte dei lavoratori domestici in Abruzzo sono italiani (46,7%), seguito poi dall'Est Europa (37,3%). Si registra una vasta maggioranza del genere femminile (92,6%). L'età media del lavoratore è 50,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nella maggior parte dei casi non ha completato l'anno lavorativo (58,8%). Solo il 20,2% lavora in convivenza con il datore di lavoro domestico.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha in media 68,7 anni ed in prevalenza è donna (59%). Nel 2022 le famiglie abruzzesi hanno speso circa 98 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto dai domestici vale circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. Osservando i dati provinciali, si nota che la distribuzione risulta piuttosto omogenea, con un picco a Pescara, dove si concentra il 35,7% delle colf, mentre per le badanti il numero maggiore si registra a Teramo (28,7%). In termini relativi, l'incidenza delle colf è maggiore a Pescara (7,1 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 4,9), mentre per le badanti è Teramo la provincia con il valore più alto (9,1 badanti ogni 100 anziani, media regionale: 7,2). In Abruzzo è in vigore la "Norma regionale per la vita indipendente", che prevede un finanziamento regionale per le spese di assunzione di un assistente domiciliare. Viene erogato un contributo ai genitori inoccupati che assistono minori con malattia rara in situazione di disabilità gravissima. Infine, per favorire l'incremento delle nascite, è previsto un assegno di natalità per i residenti dei piccoli comuni di montagna.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 in Abruzzo vi saranno 172 mila anziani (ultra-ottantenni), quindi il 67,5% in più rispetto al 2023; dall'altra parte invece si prevede una popolazione infantile (fino ai 14 anni) di 115 mila residenti (var. 2023/2050: -23,6%). Pertanto, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,6% della popolazione contro 10,4%) e il numero di badanti potenzialmente crescerà.

Tratti distintivi dell'Abruzzo: Tra le regioni con una forte polarizzazione della cittadinanza del lavoro domestico. Forte presenza di domestici italiani (46,7%) o in alternativa di domestici provenienti dall'Est Europa (37,3%).

LAVORATORE DOMESTICO



13.639

LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)

DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

2,2%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF	45,5%	PROVENIENZA	
BADANTI	54,5%	37,3%	Est Europa
ETA' MEDIA	50,8	46,7%	Italia
GENERE		5,6%	Asia
MASCHI	7,4%	4,0%	America
FEMMINE	92,6%	5,9%	Africa
CITTADINANZA		0,5%	Europa Ovest
STRANIERI	53,3%	RETR. MEDIA ANNUA	
ITALIANI	46,7%		5.720 €

SETTIMANE LAVORATE	
MENO DI 50 SETTIMANE	58,8%
ALMENO 50 SETTIMANE	41,2%
TIPOLOGIA RAPPORTO	
LAV. CONVIVENTE	20,2%
LAV. NON CONVIVENTE	79,8%

CRESCITA 2022*
-8,9% (-1.331)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



14.175

FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)

	ETÀ MEDIA 68,7 ANNI	TIPOLOGIA RAPPORTO		CITTADINANZA
	GENERE	LAV. CONIUGE/PARENTE	6,7%	ITALIANA
	MASCHI	LAV. NON FAMILIARE	93,3%	96,3%
	FEMMINE			3,7%
	41,0%			
	59,0%			



SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA

6.878 €

CRESCITA 2022*
-8,6% (-1.336)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



98 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

78 MLN € RETRIBUZIONE

14 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

6 MLN € TFR



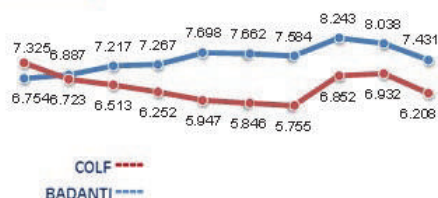
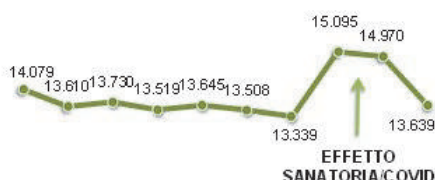
0,3 MLD €

0,9% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
L'Aquila	1.241	20,0%	4,3	1.682	22,6%	7,3
Chieti	1.451	23,4%	3,9	1.765	23,8%	5,7
Pescara	2.219	35,7%	7,1	1.852	24,9%	7,3
Teramo	1.297	20,9%	4,3	2.132	28,7%	9,1
ABRUZZO	6.208	100,0%	4,9	7.431	100,0%	7,2

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

172 mila (15,6%)

+67,5% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

115 mila (10,4%)

-23,6% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **NORMA REGIONALE PER LA VITA INDIPENDENTE**, la regione finanzia le spese di assunzione dell'assistente personale (legge n. 57/2012).
- **CAREGIVER FAMILIARI PER MINORI**: riconoscimento e valorizzazione del lavoro di cura del genitore caregiver che assiste minori affetti da una malattia rara. Contributo di 10 mila euro a quei genitori inoccupati o disoccupati che assistono minori con malattia rara in situazione di disabilità gravissima n. DPG023/154 del 24/10/2022.
- Erogazione di un contributo su spese di viaggio, alloggio e vitto per persone affette da patologie oncologiche, in attesa di trapianto o trapiantate. L.R 42/2019

Fonte: <https://www.regione.abruzzo.it>

- **ASSEGNO DI NATALITÀ PER I RESIDENTI IN PICCOLI COMUNI DI MONTAGNA**, istituito come misura specifica di sostegno per favorire l'incremento delle nascite e valorizzare la genitorialità nei piccoli Comuni di montagna. Per l'annualità 2023, l'entità dell'assegno è parametrata a 2.500,00 euro annui. Legge Regionale 21.12.2021, nr. 32.

Fonte: <http://www.abruzzosociale.it/site/main/post/366>

Molise

La tendenza. Nel 2022 i lavoratori domestici regolarmente assunti sono 2.046. Secondo i dati dell'INPS le badanti sono presenti in numero lievemente maggiore e contano per il 53,7%. I datori di lavoro domestico sono 2.069 e la popolazione coinvolta nell'ambito è l'1,4% del totale.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Contrariamente a quanto accade nel resto dell'Italia, la nazionalità italiana è la più numerosa (61,2%), mentre l'Est Europa rappresenta solo il 29,1%. Le lavoratrici donne sono in maggioranza, rappresentando il 92,7% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 50,6 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nella maggior parte dei casi non ha completato l'anno lavorativo (58,7%). E solo il 14,6% dei lavoratori vive con la famiglia datrice di lavoro.

Spesa delle famiglie e impatto economico. In merito alle caratteristiche del datore di lavoro, si osserva che ha un'età media di 69,9 anni ed è prevalentemente donna (60%). Nel 2022 le famiglie in Molise hanno complessivamente speso circa 13 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), mentre il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 40 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, a Campobasso si concentrano circa i due terzi sia delle colf (65,6%) che delle badanti (62,4%). In termini relativi, l'incidenza è maggiore a Isernia (4,1 colf ogni 1.000 abitanti e 5,8 badanti ogni 100 anziani). La Regione Molise non stanziava degli incentivi volti direttamente alle famiglie che hanno in cura domiciliare una persona non autosufficiente, però trasferisce le risorse agli ambiti territoriali che garantiscono l'assistenza domiciliare e la compartecipazione al costo del servizio per i nuclei familiari ricadenti sotto certe fasce di ISEE.

Prospettive demografiche. Le previsioni sull'andamento demografico in Molise rivelano che nel 2050 il numero di badanti è destinato ad aumentare: vi saranno 37 mila anziani (ultraottantenni) e 22 mila bambini (0-14 anni) i quali diminuiranno notevolmente rispetto al 2023 (-31,0%). La componente anziana sarà pertanto più numerosa di quella infantile (16,0% della popolazione contro 9,3%).

Tratti distintivi del Molise: Il Molise è tra le regioni con la più bassa presenza di domestici per abitanti (7 ogni mille abitanti, media nazionale 15,1). Ed infatti la diminuzione dei domestici

dopo la lieve crescita dovuta alla sanatoria, continua. In generale il lavoro domestico coinvolge solo l'1,4% della popolazione.

LAVORATORE DOMESTICO



2.046

**LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)**

**DATORI+LAVORATORI
 SETTORE DOMESTICO**

1,4%

**POPOLAZIONE
 TOTALE**

COLF 46,3%

BADANTI 53,7%

ETA' MEDIA 50,6

GENERE

MASCHI 7,3%

FEMMINE 92,7%

CITTADINANZA

STRANIERI 38,9%

ITALIANI 61,1%

PROVENIENZA

29,1% Est Europa

61,2% Italia

2,4% Asia

2,3% America

4,5% Africa

0,5% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA

4.848 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 58,7%

ALMENO 50 SETTIMANE 41,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 14,6%

LAV. NON CONVIVENTE 85,4%

CRESCITA 2022*
-11,1% (-255)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



2.069

**FAMIGLIE DATORI LAVORO
 DOMESTICI (INPS, 2022)**

ETÀ MEDIA
69,9 ANNI

GENERE

MASCHI 40,0%

FEMMINE 60,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 7,6%

LAV. NON FAMILIARE 92,4%



CITTADINANZA

ITALIANA 97,7%

STRANIERA 2,3%



**SPESA MEDIA ANNUALE
 PER FAMIGLIA**

5.993 €

CRESCITA 2022*
-10,4% (-240)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



13 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

10 MLN € RETRIBUZIONE

2 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

1 MLN € TFR



0,04 MLD €

0,8% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

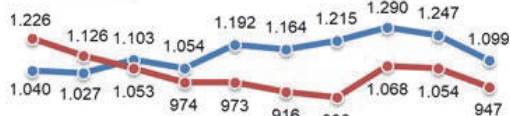
VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022



COLF
 BADANTI

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Campobasso	621	65,6%	3,0	686	62,4%	3,8
Isernia	326	34,4%	4,1	413	37,6%	5,8
MOLISE	947	100,0%	3,3	1099	100,0%	4,4

**PREVISIONI
 POTENZIALI
 BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
 80 ANNI

37 mila (16,0%)

+48,7% VAR.%
 2023/2050



POP. 0-14 ANNI

22 mila (9,3%)

-31,0% VAR.%
 2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- La **REGIONE** non stanziava incentivi per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti direttamente alle famiglie, ma trasferisce le risorse agli ambiti territoriali, i quali garantiscono i servizi di assistenza domiciliare e di compartecipazione al costo del servizio, calcolato in base all'ISEE. (Legge regionale n. 13/2014). A tal fine è stato predisposto un nuovo Programma Regionale per la Non-Autosufficienza 2022-24 che dovrà recepire le disposizioni del nuovo Piano nazionale per la non autosufficienza 2022-2024, che ha trasferito alla Regione risorse pari ad € 15.840.000,00 per il triennio. In questo modo viene data la possibilità agli Ambiti Territoriali Sociali di garantire la continuità degli interventi (DGR 8 marzo 2023, n. 55).

Fonte: <https://www.regione.molise.it>

Campania

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti nel 2022 sono 49.692. In Campania si registra una considerevole maggioranza di colf (61,6%), mentre le badanti sono solo il 38,4%. I datori di lavoro domestico sono 52.048 ed l'1,8% della popolazione è coinvolto nell'ambito domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La provenienza principale è l'Italia (36,3%), seguita dall'Est Europa (31,2%) e dall'Asia (23,8%). Le lavoratrici donne rappresentano l'81,3%. L'età media del lavoratore domestico è 48,3 anni e, riguardo alle settimane lavorate, si registra la maggioranza tra chi non ha completato l'anno lavorativo (56,0%). Vista la maggior presenza di colf, solo il 14,7% dei lavoratori opera in convivenza con la famiglia datrice di lavoro domestico.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media intorno ai 66,4 anni ed è in prevalenza di genere femminile (57,5%). Complessivamente, nel 2022 le famiglie in Campania hanno speso circa 354 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale 1 miliardi di euro (1,1% del v.a. regionale).

Distribuzione territoriale ed incentivi. Analizzando i dati a livello provinciale, si nota che la concentrazione delle colf è fortemente polarizzata sul capoluogo (61,2%), mentre per le badanti la situazione è più omogenea, con il picco sempre a Napoli, dove si concentra il 40,2%. In termini relativi, l'incidenza delle colf continua ad essere maggiore a Napoli (6,3 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 5,5), mentre per le badanti il valore più alto è a Salerno (8,3 ogni 100 anziani, media regionale: 6,1). In Campania sono previsti assegni di cura a favore di persone non autosufficienti con disabilità gravissima, e inoltre, con il Programma Dopo di Noi, si favorisce l'uscita dal nucleo familiare e si fornisce supporto a domicilio. Sono previsti interventi per il sostegno del ruolo del caregiver familiare nell'ambito della rete di assistenza alla persona.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Campania vi saranno 637 mila anziani (ultraottantenni), con un'incredibile variazione del +103,3% rispetto al 2023; inoltre ci saranno 585 mila bambini (0-14 anni). Di conseguenza, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,2% della popolazione contro 12,1%) e il numero di badanti è previsto in crescita.

Tratti distintivi della Campania: Forte crollo dei lavoratori domestici rispetto al 2021. Nel 2022 si è registrata una contrazione di lavoratori domestici pari al 13,5%, percentuale più elevata rispetto alle altre regioni.

LAVORATORE DOMESTICO

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**



49.692

**LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)**

1,8%

**POPOLAZIONE
TOTALE**

COLF 61,6%

BADANTI 38,4%

ETA' MEDIA 48,3

GENERE
MASCHI **18,7%**

FEMMINE **81,3%**

CITTADINANZA

STRANIERI **63,7%**

ITALIANI **36,3%**

PROVENIENZA
31,2% Est Europa

36,3% Italia

23,8% Asia

3,4% America

5,1% Africa

0,2% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA

5.705 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE **56,0%**

ALMENO 50 SETTIMANE **44,0%**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE **14,7%**

LAV. NON CONVIVENTE **85,3%**

CRESITA 2022*
-13,5% (-7.767)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



52.048

**FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)**

ETÀ MEDIA
66,4 ANNI

GENERE
MASCHI **42,5%**
FEMMINE **57,5%**



**SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA**

6.790 €

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE **4,9%**

LAV. NON FAMILIARE **95,1%**



CITTADINANZA

ITALIANA **98,0%**

STRANIERA **2,0%**

CRESITA 2022*
-11,9% (-7.044)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



354 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

284 MLN € RETRIBUZIONE

49 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

21 MLN € TFR



1,0 MLD €

1,1% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

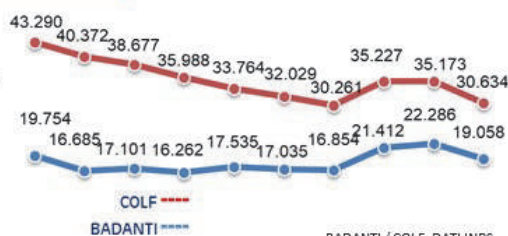
VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022



BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Napoli	18.738	61,2%	6,3	7.665	40,2%	5,2
Avellino	1.851	6,0%	4,7	2.185	11,5%	7,5
Benevento	1.090	3,6%	4,2	1.391	7,3%	6,7
Caserta	3.120	10,2%	3,5	1.971	10,3%	4,3
Salerno	5.835	19,0%	5,5	5.846	30,7%	8,3
CAMPANIA	30.634	100,0%	5,5	19.058	100,0%	6,1

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

637 mila (13,2%)

+103,3% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

585 mila (12,1%)

-24,1% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNI DI CURA**, l'erogazione di assegni di cura, intesi essenzialmente come forma monetaria temporanea sostitutiva delle prestazioni domiciliari sociali erogate dall'Ambito Territoriale in favore persone non autosufficienti con disabilità gravissima e grave assistite al domicilio. Gli assegni di cura sostituiscono le ore di prestazioni di "assistenza tutelare" garantite dall'OSS di competenza dell'Ambito Territoriale. (L.R. 328/2000, attuata con la legge n. 11/2007).Fonte: <https://www.regione.campania.it>
- **PROGRAMMA DOPO DI NOI**, finanziato con Fondi ministeriali e regionali, finalizzato a promuovere: percorsi programmati di accompagnamento per l'uscita dal nucleo familiare, interventi di supporto alla domiciliarità, programmi di accrescimento della consapevolezza all'autonomia, interventi per soluzioni abitative. I beneficiari sono persone in condizione di disabilità grave certificata ai sensi della L. 104/1992 art. 3, comma 3, prive del sostegno familiare. Fonte: <https://www.regione.campania.it>
- **Caregiver familiare, riconoscimento e sostegno del ruolo**: in attuazione della D.G.R. n. 124/2021, un importo massimo di € 9.500.000,00, per la realizzazione di interventi per il riconoscimento ed il sostegno del ruolo del caregiver familiare nell'ambito della rete di assistenza alla persona. Viene riconosciuto un voucher, pari a € 750,00, da destinare a persone individuate tra coloro che svolgono le funzioni di caregiver familiare. Decreto Dirigenziale n. 114 del 23/03/2023
Modalità e requisiti nel sito della Regione.
<http://www.regione.campania.it/regione/it/tematiche/magazine-politiche-sociali/caregiver-familiare-approvazione-della-scheda-intervento-3-2-per-il-riconoscimento-ed-il-sostegno-del-ruolo?page=1>

Puglia

La tendenza. I lavoratori domestici regolari nel 2022 sono 29.497. Si registra il 53,9% di colf, presenti in lieve maggioranza rispetto alle badanti (46,1%). Sono 31.679 i datori di lavoro domestico in Puglia, dato in forte flessione rispetto all'anno precedente (-10,3%). L'1,6% della popolazione è coinvolto nel lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In Puglia, oltre la metà dei lavoratori domestici è di nazionalità italiana, segue l'Asia con il 22,7% dei domestici e solo in terza posizione chi proviene da un paese dell'Est (19,3%). Le lavoratrici donne rappresentano ben l'89,2% del totale. L'età media del lavoratore domestico è di 48,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (58,4%). I lavoratori conviventi con la famiglia datoriale sono solo il 23,1% del totale.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 68,6 anni e si registra una netta prevalenza femminile (60,1%). Complessivamente, nel 2022 le famiglie pugliesi hanno speso circa 207 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto vale circa 600 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la concentrazione delle colf e delle badanti è polarizzata sul capoluogo (rispettivamente 44,3% e 41,0% del totale). In termini relativi, Lecce registra l'incidenza maggiore sia per le colf (6,6 ogni 1.000 abitanti, media regionale: 4,1) che per le badanti (5,7 ogni 100 anziani, media regionale: 4,9). La Regione Puglia finanzia dei Buoni rivolti ad anziani e disabili per accedere ai servizi a ciclo diurno e domiciliari; inoltre offre progetti di vita indipendente a favore di persone con disabilità di età compresa tra i 16 e i 64 anni. Infine la Regione garantisce un contributo mensile alle persone in condizioni di gravissima disabilità, non autosufficienza attraverso il Patto di Cura 2023-2024.

Prospettive demografiche. Le previsioni demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Puglia vi saranno 488 mila anziani (ultra-ottantenni), è previsto un aumento del 74,7% rispetto al 2023, inoltre le previsioni indicano la presenza di 339 mila bambini (0-14 anni), il 29,2% in meno rispetto al 2023. Pertanto, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,0% della popolazione contro 10,4%) e il numero di badanti richieste probabilmente aumenterà.

Tratti distintivi della Puglia: il 51,6% dei domestici in Puglia è italiano ed il 22,7% asiatico. In particolare a Bari a il 35,6% dei domestici è asiatico.

LAVORATORE DOMESTICO



29.497

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

1,6%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF 53,9%

BADANTI 46,1%

ETA' MEDIA 48,8

GENERE 

MASCHI 10,8%

FEMMINE 89,2%

CITTADINANZA

STRANIERI 48,4%

ITALIANI 51,6%

PROVENIENZA 

19,3% Est Europa

51,6% Italia

22,7% Asia

1,1% America

5,0% Africa

0,2% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA

 5.638 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 58,4%

ALMENO 50 SETTIMANE 41,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 23,1%

LAV. NON CONVIVENTE 76,9%

 **CRESCITA 2022***
-11,4% (-3.801)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



31.679

FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)

 **ETÀ MEDIA**
68,6 ANNI

GENERE 

MASCHI 39,9%

FEMMINE 60,1%

 **SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 6,3%

LAV. NON FAMILIARE 93,7%



CITTADINANZA

ITALIANA 98,1%

STRANIERA 1,9%

6.541 €

 **CRESCITA 2022***
-10,3% (-3.630)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



207 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

- 166 MLN €** RETRIBUZIONE
- 29 MLN €** CONTRIBUTI TOTALI
- 12 MLN €** TFR



0,6 MLD €

0,9% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Bari	7.046	44,3%	4,5	5.582	41,0%	5,4
Brindisi	1.066	6,7%	2,8	1.209	8,9%	4,3
Foggia	1.258	7,9%	2,0	1.440	10,6%	3,3
Lecce	5.078	31,9%	6,6	3.608	26,5%	5,7
Taranto	1.446	9,1%	2,6	1.764	13,0%	4,3
PUGLIA	15.894	100,0%	4,1	13.603	100,0%	4,9

**PREVISIONI
 POTENZIALI
 BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

488 mila (15,0%)

+74,7% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

339 mila (10,4%)

-29,2% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **BUONI ANZIANI E DISABILI** per l'accesso ai servizi a ciclo diurno e domiciliari, i cui importi coprono parzialmente o totalmente, a seconda dell'ISEE, il costo dei servizi.
- **PROGETTI DI VITA INDIPENDENTE** a favore di persone con disabilità di età compresa tra i 16 e i 64 anni e residenti in Puglia da minimo un anno, a seconda del valore ISEE.

Fonte <https://www.regione.puglia.it>

- **SOSTEGNO FAMILIARE** destinata alle persone in condizioni di gravissima disabilità non autosufficienza assistite da un caregiver familiare (L. 205, art. 1, comma 255).
<https://www.sistema.puglia.it/portal/page/portal/SolidarietaSociale/pattodicurasostegnofamiliare>
- **PATTO DI CURA 2023-2024**: destinata alle persone in condizioni di gravissima disabilità non autosufficienza assistite da una persona (assistente familiare, educatore/istitutore) regolarmente contrattualizzata, convivente o non convivente. La misura garantisce un contributo mensile di € 1.200,00 per un massimo di 20 mesi ed è alternativa e non cumulabile alla misura "Sostegno Familiare" rivolta agli stessi destinatari, assistiti però da un caregiver familiare. Fonte: <https://www.regione.puglia.it/web/welfare-diritti-e-cittadinanza/-/avviso-pubblico-per-l-accesso-alla-misura-patto-di-cura-destinata-a-persone-in-condizioni-di-gravissima-disabilit%C3%A0-non-autosufficienza-assistite-da-persone-con-regolare-contratto-di-lavoro>

Basilicata

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti nel 2022 sono 3.519. L'incidenza delle due tipologie di rapporto è equilibrata: si registra il 52,8% di colf e il 47,2% di badanti. Sono 3.662 i datori di lavoro domestico e solo l'1,3% della popolazione è coinvolto nel settore domestico come lavoratore o datore di lavoro.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 50,6% dei lavoratori domestici in Basilicata è di nazionalità italiana, seguita poi da un'importante componente proveniente dall'Est Europa (31,6%). Le lavoratrici donne rappresentano il 91,6%. L'età media del lavoratore domestico è di 50 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (60,1%). Operano in convivenza solo il 22,7% dei lavoratori.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 71,8 anni ed è in prevalenza donna (60,4%). In totale, nel 2022 le famiglie in Basilicata hanno speso circa 23 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 100 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la concentrazione è polarizzata a Potenza (73,9% delle colf e 68,4% delle badanti). L'incidenza è mediamente piuttosto bassa, maggiore a Potenza rispetto a Matera (4,0 colf ogni 1000 abitanti, media regionale: 3,5; 4,0 badanti ogni 100 anziani; media regionale: 3,9). La Regione Basilicata eroga degli assegni di cura mensili per il costo dell'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti. È previsto inoltre un contributo economico per l'assistenza a domicilio delle persone con disabilità gravissima. Il Comune di Potenza sostiene la vita indipendente con contributi mensili tramite i progetti PRO.VI.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Basilicata vi saranno 70 mila anziani (ultra-ottantenni) a fronte di 41 mila bambini (0-14 anni), la popolazione infantile subirà un calo significativo di bambini (-32,3%) rispetto al 2023. Per questo, la componente anziana sarà poco meno del doppio di quella infantile (16,5% della popolazione contro 9,7%).

Tratti distintivi della Basilicata: datori di lavoro anziani ed italiani. Il 52,4% dei datori di lavoro nella regione hanno almeno 80 anni e solo l'1,3% non ha cittadinanza straniera.

LAVORATORE DOMESTICO

**DATORI+LAVORATORI
 SETTORE DOMESTICO**



3.519

**LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)**

1,3%

**POPOLAZIONE
 TOTALE**

COLF 52,8%

BADANTI 47,2%

ETA' MEDIA 50,0

GENERE

MASCHI 8,4%

FEMMINE 91,6%

CITTADINANZA

STRANIERI 49,4%

ITALIANI 50,6%

PROVENIENZA

31,6% Est Europa

50,6% Italia

11,5% Asia

1,6% America

4,3% Africa

0,2% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA
5.263 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 60,1%

ALMENO 50 SETTIMANE 39,9%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 22,7%

LAV. NON CONVIVENTE 77,3%

CRESCITA 2022*
-13,3% (-541)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



3.662

**FAMIGLIE DATORI LAVORO
 DOMESTICI (INPS, 2022)**

ETÀ MEDIA
71,8 ANNI

GENERE

MASCHI 39,6%

FEMMINE 60,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 8,0%

LAV. NON FAMILIARE 92,0%



CITTADINANZA

ITALIANA 98,7%

STRANIERA 1,3%



**SPESA MEDIA ANNUALE
 PER FAMIGLIA**

6.335 €

CRESCITA 2022*
-12,3% (-512)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



23 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

19 MLN € RETRIBUZIONE

3 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

1 MLN € TFR



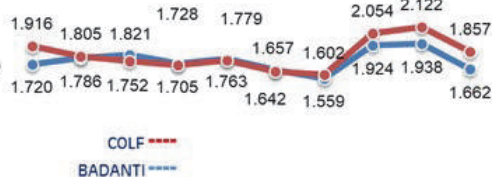
0,1 MLD €

0,8% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Potenza	1.373	73,9%	4,0	1.137	68,4%	4,0
Matera	484	26,1%	2,5	525	31,6%	3,7
BASILICATA	1.857	100,0%	3,5	1.662	100,0%	3,9

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

70 mila (16,5%)

+64,0% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

41 mila (9,7%)

-32,3% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNO DI CURA:** erogazione mensile di un contributo economico del valore di € 300,00 alle persone non autosufficienti e alle loro famiglie per sostenere il costo dell'assistenza domiciliare, al fine di favorire la permanenza nel proprio ambiente di vita (D.C.R. n. 588 del 28/09/2009).
Fonte: <https://assegnodicura.regione.basilicata.it/cose.html>
- **CONTRIBUTO ECONOMICO** per l'assistenza a domicilio delle persone con disabilità gravissima D.G.R. n. 1037 del 11/10/2018, dell'importo di euro 500,00 a favore dei familiari residenti in Basilicata che hanno all'interno del loro nucleo anagrafico un componente con disabilità gravissima.
Fonte: <https://gravissimi.regione.basilicata.it/cose.html>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

POTENZA

- **PROGETTI PRO.V.I.:** Sostenere la Vita Indipendente, tramite un Contributo mensile che varia a seconda dell'ISEE (se ISEE compreso tra 0,00 e 17 000,00 euro □ massimo 1 000,00 euro; se ISEE compreso tra 17 000,01 e 30 000,00 □ massimo 800,00 euro; se ISEE compreso tra 30 000,01 e 40 000,00 euro □ massimo 600,00 euro). Legge 162/1998

Calabria

La tendenza. I lavoratori domestici regolari nel 2022 sono 12.745; prevalenti sono le colf, ma le badanti contano comunque per il 47,6%. I datori di lavoro domestico sono 12.997 dato in diminuzione rispetto al 2021 (-11,3%). L'ambito domestico coinvolge l'1,4% della popolazione.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. I lavoratori di nazionalità italiana sono la maggioranza (43,9%), mentre l'Est Europa rappresenta il 27,4% e l'Asia un buon 19,2% dei domestici. Le lavoratrici donne sono l'83,0% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 47,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (60,6%). Solo il 12,9% dei lavoratori operano in convivenza.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 69,7 anni e si registra una prevalenza femminile (57,3%). Quasi inesistenti i datori di lavoro con cittadinanza straniera (+1,7%). In Calabria nel 2022 le famiglie hanno speso complessivamente 88 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 300 milioni di euro (l'1,2% del v.a. regionale).

Distribuzione territoriale ed incentivi. In merito alle province, la distribuzione di colf si concentra a Reggio Calabria (38,2%), mentre le badanti si concentrano prevalentemente a Cosenza (35,1%). In termini relativi, Reggio Calabria registra l'incidenza maggiore per le colf (4,9 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 3,6), mentre per le badanti il primato spetta a Catanzaro (5,8 ogni 100 anziani, media regionale: 4,7). Nella Regione Calabria le risorse del Fondo regionale per la Non Autosufficienza sono trasferite alle Aziende Sanitarie provinciali e territoriali, che conseguentemente si occupano dell'erogazione dei servizi: tra questi, sono presenti misure a sostegno del caregiver familiare.

Prospettive demografiche. Le previsioni demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Calabria vi saranno 227 mila anziani (ultra-ottantenni) a fronte di 170 mila bambini (0-14 anni). La componente anziana, che rispetto al 2023 aumenterà del 75,2%, sarà quindi più numerosa di quella infantile (15,0% della popolazione contro 11,2%).

Tratti distintivi della Calabria: domestici giovani e conosciuti. In Calabria un lavoratore domestico su 10 è un parente/coniuge dell'assistito e si tratta di lavoratori giovani (47,8 anni).

LAVORATORE DOMESTICO

**DATORI+LAVORATORI
 SETTORE DOMESTICO**



12.745

**LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)**

1,4%

**POPOLAZIONE
 TOTALE**

COLF	52,4%	PROVENIENZA	
BADANTI	47,6%	27,4%	Est Europa
ETA' MEDIA	47,8	43,9%	Italia
GENERE		19,2%	Asia
MASCHI	17,0%	1,3%	America
FEMMINE	83,0%	8,1%	Africa
CITTADINANZA		0,2%	Europa Ovest
STRANIERI	56,1%	RETR. MEDIA ANNUA	
ITALIANI	43,9%		5.539 €

SETTIMANE LAVORATE	
MENO DI 50 SETTIMANE	60,6%
ALMENO 50 SETTIMANE	39,4%
TIPOLOGIA RAPPORTO	
LAV. CONVIVENTE	12,9%
LAV. NON CONVIVENTE	87,1%

CRESCITA 2022*
-13,1% (-1.924)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



12.997

**FAMIGLIE DATORI LAVORO
 DOMESTICI (INPS, 2022)**

	ETÀ MEDIA 69,7 ANNI	TIPOLOGIA RAPPORTO		CITTADINANZA
	GENERE	LAV. CONIUGE/PARENTE 10,4%		ITALIANA 98,3%
	MASCHI 42,7%	LAV. NON FAMILIARE 89,6%		STRANIERA 1,7%
	FEMMINE 57,3%			



**SPESA MEDIA ANNUALE
 PER FAMIGLIA**

6.771 €

CRESCITA 2022*
-11,3% (-1.651)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



88 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

71 MLN € RETRIBUZIONE

12 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

5 MLN € TFR



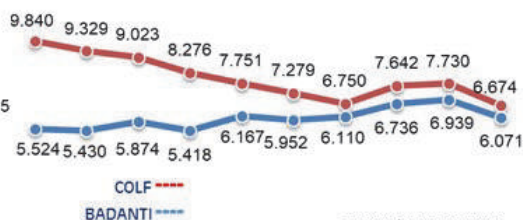
0,3 MLD €

1,2% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Catanzaro	1.347	20,2%	4,0	1.411	23,2%	5,8
Cosenza	2.086	31,3%	3,1	2.131	35,1%	4,4
Crotone	258	3,9%	1,6	485	8,0%	4,8
Reggio Calabria	2.547	38,2%	4,9	1.504	24,8%	4,1
Vibo Valentia	436	6,5%	2,9	540	8,9%	5,0
CALABRIA	6.674	100,0%	3,6	6.071	100,0%	4,7

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

227 mila (15,0%)

+75,2% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

170 mila (11,2%)

-28,0% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- *La Regione, con DGR 11968/2019, non stanziava incentivi per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti direttamente alle famiglie, ma trasferisce le risorse agli ambiti territoriali, i quali garantiscono i servizi di assistenza domiciliare e di compartecipazione al costo del servizio, calcolato in base all'ISEE.*
- *Novità anche per il ruolo del caregiver familiare, al quale viene riconosciuto formalmente il ruolo e l'impegno di cura, come componente informale ed essenziale del sistema dei servizi sociali, sociosanitari e sanitari. Saranno i caregiver i destinatari diretti, secondo precisi requisiti, delle misure attive a loro sostegno. In tal senso sono disponibili risorse per 791.211,91 euro che saranno ripartite per ciascun Ambito territoriale.*
fonte: <https://www.regione.calabria.it/website/portaltemplates/view/view.cfm?31045>

Sicilia

La tendenza. Nel 2022, i lavoratori domestici regolarmente assunti secondo l'INPS sono 35.601. È presente un notevole divario tra colf e badanti, la prima categoria infatti conta per il 64,5%. Le famiglie datoriali sono 43.648 (-8,4% rispetto al 2021). L'ambito domestico coinvolge l'1,7% della popolazione.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In Sicilia la nazionalità più numerosa è quella italiana (46,7%), seguita da quella asiatica (24,7%). L'Est Europa rappresenta solo il 14,7% dei lavoratori domestici, valore che si discosta pienamente dalle altre regioni. Significativa risulta anche la componente maschile (23,1%). L'età media del lavoratore domestico è 47,7 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (55,3%). Sono solo il 6,7% i lavoratori in convivenza.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha mediamente 66,2 anni ed è in prevalenza donna (60,2%). Nel 2022 le famiglie in Sicilia hanno speso complessivamente circa 242 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 800 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto polarizzata per le colf (40,8% a Palermo), mentre per le badanti risulta più omogenea (la prima provincia è ancora Palermo con il 28,7%). In termini relativi, Palermo registra l'incidenza maggiore per le colf (7,8 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 4,8), mentre per le badanti il primato spetta a Messina (6,2 ogni 100 anziani, media regionale: 3,9). In Sicilia sono in vigore le "Norme per la tutela e la valorizzazione della famiglia" che prevedono anche il sostegno per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti. Tramite il progetto "Disabili Gravissimi", la Regione Sicilia realizza prestazioni e servizi in favore di persone non auto-sufficienti e di disabili gravi e gravissimi.

Prospettive demografiche. Secondo le proiezioni ISTAT nel 2050 in Sicilia vi saranno 561 mila anziani (ultra-ottantenni), con una variazione 2023/2050 di +74,7%; dall'altra parte si prevedono 476 mila bambini (0-14 anni). La componente anziana sarà quindi più numerosa di quella infantile (14,1% della popolazione contro 11,9%). Di conseguenza, il numero di badanti è destinato ad aumentare.

Tratti distintivi della Sicilia: domestici "maschi" che non convivono. In Sicilia il 23,1% dei domestici è maschio, ma è bassa la percentuale di chi lavora in convivenza (6,7%).

LAVORATORE DOMESTICO



35.601

LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (INPS, 2022)

**DATORI+LAVORATORI
 SETTORE DOMESTICO**

1,7%

POPOLAZIONE
 TOTALE

COLF **64,5%**

BADANTI **35,5%**

ETA' MEDIA **47,7**

GENERE 


MASCHI **23,1%**

FEMMINE **76,9%**

CITTADINANZA

STRANIERI **53,3%**

ITALIANI **46,7%**

PROVENIENZA 

14,7% Est Europa

46,7% Italia

24,7% Asia

1,4% America

12,3% Africa

0,2% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA

 **5.444 €**

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE **55,3%**

ALMENO 50 SETTIMANE **44,7%**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE **6,7%**

LAV. NON CONVIVENTE **93,3%**

 **CRESCITA 2022***
-11,1% (-4,427)
*VAR. 2022/2021


DATORE DI LAVORO DOMESTICO



43.648

FAMIGLIE DATORI LAVORO
 DOMESTICI (INPS, 2022)

ETÀ MEDIA 
66,2 ANNI

GENERE 
 MASCHI **39,8%**
 FEMMINE **60,2%**

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE **3,9%**

LAV. NON FAMILIARE **96,1%**



CITTADINANZA

ITALIANA **98,2%**

STRANIERA **1,8%**



SPESA MEDIA ANNUALE
 PER FAMIGLIA

5.556 €

 **CRESCITA 2022***
-8,4% (-3.989)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



242 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

194 MLN € RETRIBUZIONE

34 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

14 MLN € TFR



0,8 MLD €

1,1% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

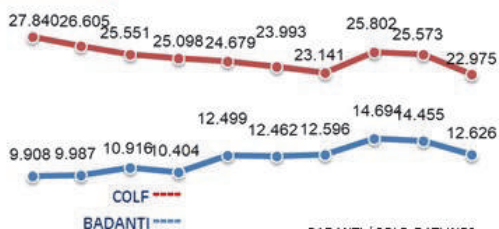
VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022



BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Palermo	9.378	40,8%	7,8	3.620	28,7%	4,7
Agrigento	895	3,9%	2,2	966	7,7%	3,2
Caltanissetta	533	2,3%	2,1	557	4,4%	3,3
Catania	4.678	20,4%	4,4	1.911	15,1%	2,9
Enna	307	1,3%	2,0	493	3,9%	4,1
Messina	4.102	17,9%	6,9	2.757	21,8%	6,2
Ragusa	721	3,1%	2,3	685	5,4%	3,4
Siracusa	896	3,9%	2,3	552	4,4%	2,3
Trapani	1.465	6,4%	3,5	1.085	8,6%	3,5
SICILIA	22.975	100,0%	4,8	12.626	100,0%	3,9

**PREVISIONI
 POTENZIALI
 BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
 80 ANNI

561 mila (14,1%)

+74,7% VAR.%
 2023/2050



POP. 0-14 ANNI

476 mila (11,9%)

-25,4% VAR.%
 2023/2050

DATI ISTAT

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **NORME PER LA TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA FAMIGLIA**, tra cui il sostegno per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti anche attraverso un buono per l'acquisto di prestazioni socio-sanitarie (legge n. 10/2003).
- **DISABILI GRAVISSIMI**: Realizzazione di prestazioni, interventi e servizi assistenziali nell'ambito dell'offerta integrata di servizi socio-sanitari in favore di persone non auto-sufficienti e di disabili gravi e gravissimi. D.P 532/2017.

Fonte: <https://linediattivita.dipartimento-famiglia-sicilia.it>

Sardegna

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti in Sardegna nel 2022 sono 47.967. Quasi il 70% dei lavoratori sono badanti. Sono 53.759 le famiglie datori di lavoro domestico, la Sardegna è l'unica regione che registra un lieve incremento dei datori di lavoro. L'ambito domestico coinvolge il 6,5% della popolazione totale.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La componente italiana è fortemente maggioritaria (82,2%) e le donne rappresentano il 90,6%. L'età media del lavoratore domestico è 48,2 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (55,3%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 67,8 anni e si registra una prevalenza femminile (67,1%). Complessivamente, nel 2022 le famiglie in Sardegna hanno speso circa 290 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 500 milioni di euro (l'1,7%).

Distribuzione territoriale ed incentivi. Analizzando i dati provinciali, si nota come la distribuzione sia piuttosto polarizzata sul capoluogo, a Cagliari si concentrano il 53,2% delle colf e il 49,7% delle badanti. Da segnalare un'incidenza di badanti nettamente superiore alle altre regioni, con una media di 26,8 badanti ogni 100 anziani. La Regione Sardegna ha introdotto il programma "Ritornare a casa PLUS", linea d'intervento finalizzata a favorire la permanenza nel proprio domicilio della persona in situazione di grave non autosufficienza, evitando il rischio di istituzionalizzazione. Inoltre la Regione, attraverso i Comuni, sostiene interventi a favore di soggetti a forte rischio di esclusione sociale.

Prospettive demografiche. Le previsioni sul futuro demografico della Sardegna rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Sardegna vi saranno 227 mila anziani (ultra-ottantenni), è prevista una variazione 2023/2050 del +82,0% dei residenti anziani, mentre dall'altra parte le prospettive indicano la presenza di 114 mila bambini residenti (0-14 anni). La componente anziana quindi sarà il doppio di quella infantile (18,0% della popolazione contro 9,0%).

La Regione in sintesi: domestici italiani. Il lavoro domestico coinvolge il 6,5% della popolazione tra lavoratori e datori di lavoro. L'82,2% dei domestici è italiano.

LAVORATORE DOMESTICO



47.967

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2022)

**DATORI+LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

6,5%

POPOLAZIONE
TOTALE

COLF 30,1%

BADANTI 69,9%

ETA' MEDIA 48,2

GENERE 
MASCHI 9,4%

FEMMINE 90,6%

CITTADINANZA

STRANIERI 17,8%

ITALIANI 82,2%

PROVENIENZA 
10,5% Est Europa

82,2% Italia

4,2% Asia

0,9% America

1,8% Africa

0,4% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA  4.784 €

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 55,3%

ALMENO 50 SETTIMANE 44,7%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 7,7%

LAV. NON CONVIVENTE 92,3%

 **CRESCITA 2022***
-1,9% (-948)
*VAR. 2022/2021

DATORE DI LAVORO DOMESTICO



53.759

FAMIGLIE DATORI LAVORO
DOMESTICI (INPS, 2022)

ETÀ MEDIA  67,8 ANNI

GENERE 
MASCHI 32,9%
FEMMINE 67,1%



SPESA MEDIA ANNUALE
PER FAMIGLIA

5.381 €

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 2,4%

LAV. NON FAMILIARE 97,6%



CITTADINANZA

ITALIANA 98,1%

STRANIERA 1,9%

 **CRESCITA 2022***
1,0% (+536)
*VAR. 2022/2021

EFFETTI ECONOMICI



290 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

230 MLN € RETRIBUZIONE

43 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

17 MLN € TFR



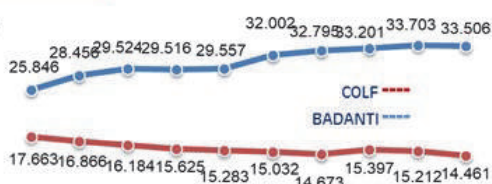
0,5 MLD €

1,7% DEL PIL REGIONALE

PIL LAVORO DOMESTICO

VALORE AGGIUNTO (DATI ISTAT E INPS)

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

BADANTI / COLF, DATI INPS

2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Cagliari	7.695	53,2%	10,5	16.639	49,7%	28,9
Nuoro	902	6,2%	3,8	5.736	17,1%	28,4
Oristano	1.319	9,1%	9,6	3.852	11,5%	30,3
Sassari	4.545	31,4%	9,8	7.279	21,7%	21,1
SARDEGNA	14.461	100,0%	9,2	33.506	100,0%	26,8

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO
80 ANNI

227 mila (18,0%)

+82,0% VAR.%
2023/2050



POP. 0-14 ANNI

114 mila (9,0%)

-30,2% VAR.%
2023/2050

DATI ISTAT

4.7 Focus Repubblica di SAN MARINO



35.128
POPOLAZIONE
PRESENTE
 1 gennaio 2023

80,3% SANMARINESI
15,6% ITALIANI (5.464 di cui 88,3% residenti)
4,2% ALTRI STRANIERI (1.468 di cui 54,0% residenti)
100,0%



MERCATO DEL LAVORO (2022)

OCCUPATI DI CUI **30,5%**
 (>15 ANNI) FRONTALIERI
22.681 **6.916**

TASSO OCCUPAZIONE INTERNO
 15-64 ANNI (2022) **68,6%**



440
LAVORATORI DOMESTICI
 REGOLARI (2022)



GENERE LAV. DOMESTICI
 MASCHI **7,9%**
 FEMMINE **92,1%**

INCIDENZA DOMESTICI
 sul totale occupati interni

2,8%



RETRIBUZIONI LORDE
LAVORO DOMESTICO
3.909.139 €

RETR. MEDIA
ANNUA **8.884 €**

La Repubblica di San Marino è uno degli Stati più piccoli d'Europa, è inserita all'interno dell'Italia e non ha sbocco sul mare. È un'antica Repubblica che conta tra gli organi del Governo più importanti un parlamento monocamerale (Consiglio Grande e Generale) e due Reggenti.

I Reggenti sono nominati ogni sei mesi dal Consiglio Grande e Generale e le due persone sono elette con la maggioranza assoluta dei voti. Oggi i due Capitani Reggenti esercitano congiuntamente le funzioni di Capi di Stato e di Governo, e costituiscono un'ente "super partes" che garantisce la costituzione. Il Consiglio Grande e Generale, è un parlamento monocamerale di 60 membri eletti a suffragio universale diretto ogni cinque anni con sistema proporzionale. Esiste anche un Congresso di Stato, organo esecutivo formato da 10 Segretari di Stato eletti tra i membri del Consiglio Grande e Generale.

Inoltre, la Repubblica di San Marino si è dotata di strumenti di democrazia diretta, prevedendo gli istituti del referendum abrogativo, propositivo e confermativo, e dell'Arengo. Quest'ultimo consente alla popolazione di presentare istanze di interesse pubblico. L'istanza d'Arengo può essere presentata da cittadini sammarinesi maggiorenni alla Reggenza, a mezzogiorno della prima domenica successiva all'investitura dei Capitani Reggenti, nella sala del Consiglio Grande e Generale⁵⁰.

Nel 2007 i cittadini di San Marino presentano un'istanza d'Arengo proprio sulla questione "badanti"⁵¹. In questa istanza vengono sottolineate le difficoltà burocratiche di assunzione delle badanti e di come esista il fenomeno del caporalato. Uno dei problemi è dato dalla mancanza del permesso di soggiorno regolare che ne ostacola l'assunzione da parte delle famiglie. Per questo vengono chieste regole chiare e trasparenti che pongano fine a queste difficoltà e speculazioni.

Bisogna ricordare che chi non ha la cittadinanza Sammarinese per poter risiedere a San Marino deve richiedere un permesso di soggiorno o di residenza. Il permesso di soggiorno è un permesso temporaneo (da 3 a 12 mesi), può essere rinnovato e può essere richiesto per turismo, lavoro o ricongiungimento. La legge del 28 giugno 2010 sull'ingresso e sulla permanenza degli

⁵⁰ Il Referendum e gli altri Istituti di democrazia di retta di Giovanna Crescentini. Identità Sammarinese.

⁵¹ Istanza n.8 del 7 ottobre 2007

stranieri nella Repubblica di San Marino disciplina le modalità di ingresso ed i permessi concessi agli stranieri. I lavoratori stranieri per permanere nel territorio di San Marino hanno bisogno di un permesso di lavoro, gli extracomunitari prima di richiedere il permesso devono avere un visto in corso di validità.

I permessi di soggiorno per motivi di lavoro possono essere stagionali o temporanei sempre con durata di 11 mesi. Il lavoro domestico è inserito nei permessi di lavoro temporanei, che sono regolati attraverso il decreto delegato nel quale viene fissato il numero massimo di permessi di soggiorno ogni fine anno per l'anno successivo. Il Congresso di Stato in base alla consultazione della Gendarmeria e delle parti sociali ogni anno decide il numero di permessi di soggiorno per lavoro da rilasciare.

La particolarità è che nei decreti "flussi" viene specificato anche il numero di permessi per il lavoro domestico. Il primo Decreto Delegato (25 gennaio 2011 n.10) ha sancito il numero massimo dei permessi di lavoro temporanei per l'anno 2011 (400) e che in questi rientrano i lavoratori migranti impiegati nel settore dell'assistenza anziani. Questi Decreti vengono emanati ogni anno ed il numero di permessi legati all'assistenza aumenta ogni anno. Dal 2016 ad oggi sono ancora più specifici, individuando le diverse categorie legate all'assistenza.

Dal confronto con la serie storica vediamo che i numeri e quindi il bisogno di assistenza è in costante crescita.

Tab 4.1. Permessi temporanei per l'assistenza nella Rep. di San Marino

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Assistenti di persone con problemi di disabilità e/o invalidità	20	20	20	20	20	20	20	10
Assistenti alla famiglia	20	30	50	60	100	100	100	140
Assistenti anziani	450	450	460	460	460	460	460	430
	490	500	530	540	580	580	580	580

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Consiglio Grande e Generale della Rep. di San Marino

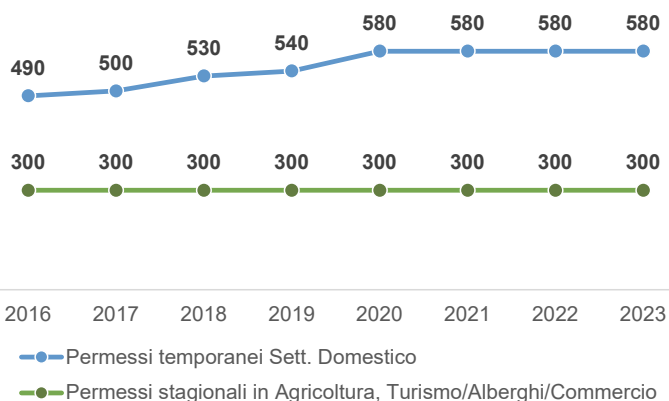
Questa nuova normativa sembra aver garantito meglio la gestione della non autosufficienza a San Marino e sembra dare risposta all'Istanza d'Arego del 2007.

Infatti, il Segretario di Stato per la Sanità Claudio Podeschi⁵², fa un resoconto sull'andamento della nuova normativa sottolineando che il fenomeno sia monitorato ed i permessi di soggiorno attivi non eccedano mai i valori riportati dal Decreto Delegato. Ricorda anche tutte le sanzioni in cui le famiglie possono incorrere nell'ospitare lavoratori senza regolari documenti. Inoltre sottolinea come nella Repubblica di San Marino si siano istituiti dei corsi di formazione per migliorare la loro professionalità visto il ruolo fondamentale nell'assistenza: *"per quanto riguarda, invece, l'attività delle badanti, attualmente sono stati attivati corsi di formazione professionale - in collaborazione con le organizzazioni sindacali - per professionalizzare ulteriormente e, quindi, qualificare l'attività delle badanti impegnate all'assistenza domiciliare, non soltanto a livello assistenziale ma anche per facilitare l'integrazione relazionale di queste persone che prestano la loro attività in un ambito di estremo interesse ed utilità nella nostra società."*

Anche confrontando i dati con i permessi di soggiorno stagionali per l'Agricoltura ed il settore Turistico, alberghiero e commerciale è innegabile la crescita continua del settore domestico.

⁵² V^ COMMISSIONE CONSILIARE PERMANENTE ESTRATTO DEL PROCESSO VERBALE (COMMA 3) -
SEDUTA DEL 28 GIUGNO 2012

Fig 4.1. Permessi temporanei e stagionali nella Rep. di San Marino



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Consiglio Grande e Generale della Rep. di San Marino

Da questi documenti sembra che l'attività dell'assistenza a San Marino sia fortemente regolamentata. Bisogna ricordare che per il fatto di essere un piccolo territorio inserito in Italia, sono molti gli italiani che fanno i lavoratori transfrontalieri⁵³. Questa tipologia di lavoratori non ha bisogno dei permessi di soggiorno visto che hanno residenza nelle aree italiane vicine, ma non è escluso che tra questi lavoratori vi sia personale domestico.

Dopo aver fotografato la particolare situazione della Repubblica di San Marino, analizziamo alcuni suoi dati. La popolazione presente è di circa 35 mila cittadini, di questi il 96% è residente nella Repubblica. La maggior parte della popolazione (80,3%) ha la cittadinanza di San Marino,

⁵³ Lavoratore straniero dipendente, occupato in territorio, non in possesso di residenza o di permesso di soggiorno nella Repubblica di San Marino, residente o domiciliato o soggiornante nella Repubblica Italiana ove fa ritorno ogni giorno

il 16% è italiano ed il 4% ha un'altra cittadinanza. Di quest'ultimi solo il 54% è residente a San Marino.

Le particolarità della Repubblica di San Marino si riflettono anche sulla struttura occupazionale; sono infatti circa 22.700 gli occupati ma di questi il 30% è frontaliero. Gli occupati comprendono il numero di persone residenti, soggiornanti e frontalieri che hanno un'occupazione presso unità produttive ubicate nel territorio della Repubblica di San Marino.

Il tasso di occupazione interno non considera i frontalieri nella sua determinazione ed indica che tra i residenti ed i soggiornanti il 68,6% è occupato, valore nettamente superiore alla media Italia (tasso di occupazione 2022 60,1%). Che i residenti siano diversi dai soggiornanti lo si evidenzia anche dall'analisi della struttura per età; i residenti risultano più anziani rispetto ai soggiornanti che si collocano principalmente nella fascia d'età centrale (86,6%). Questi dati sono perfettamente in linea con l'analisi dei decreti flussi analizzata, i soggiornanti sono presenti nella Repubblica di San Marino per motivi di lavoro. La stessa situazione si può riscontrare in Italia dove il 77% degli stranieri rientra nella fascia d'età lavorativa (15-64 anni).

I lavoratori domestici sono 440, valore che può sembrare contenuto rispetto ai quasi 900 mila domestici in Italia, ma che se rapportato alla popolazione è in linea con la situazione italiana. Nella Repubblica di San Marino si registrano 1,3 domestici ogni 100 presenti, in Italia 1,5 ogni 100 abitanti. Il valore risulta in crescita rispetto al 2013 (+4,3%) ed in calo rispetto al 2021 (-5,0%). L'andamento nella serie storica appare piuttosto costante. Sono pochi i lavoratori domestici di genere maschile (7,9%) rispetto a quelli che si registrano in Italia (13,6%). Mediamente un lavoratore domestico a San Marino (8.884 €) sembra guadagnare di più di uno in Italia (6.874 €). L'incidenza dei lavoratori domestici è più contenuta in questo territorio dove si occupa di lavoro domestico il 2,8% dei lavoratori interni⁵⁴. In Italia il valore è al 3,9%.

Si tratta comunque di una realtà interessante, soprattutto per le politiche di gestione dei permessi temporanei per l'assistenza, che sembrano garantire una maggiore regolarità del lavoro domestico.

⁵⁴ Residenti e soggiornanti



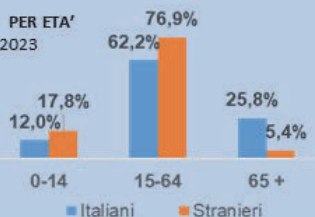
58.850.717

**POPOLAZIONE
RESIDENTE**

dati al 2023

91,5% ITALIANI
2,3% STRANIERI COMUNITARI
6,2% STRANIERI NON COMUNITARI
100,0% dati al 2022

STRUTTURA PER ETÀ'
dati al 2023



MERCATO DEL LAVORO (2022)

OCCUPATI (>15 ANNI)
23.099 mila DI CUI **10,3% STRANIERI**
2.374 mila

TASSO OCCUPAZIONE
15-64 ANNI (2022) **60,1%**



894.299

**LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (2022)**

Serie storica LAVORATORI DOMESTICI 2013-2022



SERIE STORICA
2022-2013 **-7,4%**
2021-2022 **-7,9%**

'13 '14 '15 '16 '17 '18 '19 '20 '21 '22

GENERE LAV. DOMESTICI MASCHI **13,6%**



FEMMINE **86,4%**

INCIDENZA DOMESTICI
sul totale occupati



3,9%



**RETRIBUZIONI LORDE
LAVORO DOMESTICO**

6.147 MLN €

**RETR. MEDIA
ANNUA**



6.874 €

RUBRICHE

L'AUTORE RACCONTA

La valutazione dei servizi non retribuiti prestati all'interno della famiglia

di Monica Montella, ricercatrice ISTAT

1. Introduzione allo schema della produzione dell'intera economia secondo il SEC2010

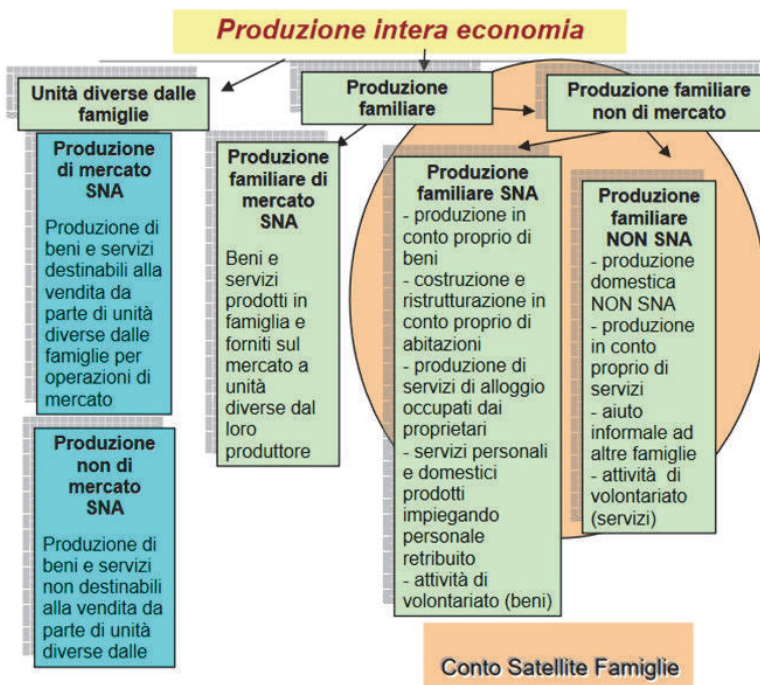
Il lavoro svolto all'interno di una famiglia genera benessere e ricchezza nella nostra società. Si tratta di attività legate a tenere pulita la propria casa e delle persone che ci vivono (bambini, adulti o anziani della famiglia), ma rientrano anche tutte quelle attività di volontariato, volontario e organizzato, aiuti informali tra famiglie, le attività amministrative e gestionali della casa e tutti gli spostamenti legati allo svolgimento di tali funzioni produttive.

Il valore aggiunto generato da queste attività è escluso dagli aggregati macroeconomici tradizionali e non emerge appieno dai conti nazionali.

I beni e servizi prodotti dai membri di un nucleo familiare per il proprio consumo, combinando il loro lavoro non retribuito con gli acquisti di beni di consumo durevoli e non durevoli contribuiscono a definire i confini della produzione familiare come è evidenziata nella Figura 1 nel riquadro "Produzione familiare NON SNA".

Sebbene il loro lavoro sia escluso dal quadro centrale dei conti nazionali, in un'ottica di contabilità satellite è perfettamente possibile estendere i confini di produzione dell'intera economia anche ad essi ⁵⁵.

Fig 5.1. Schema della produzione dell'intera economia secondo il sistema di conti nazionali (SEC2010)



⁵⁵ Le principali caratteristiche di un conto satellite riguardano l'estensione dei confini della produzione, dei concetti di consumo e di formazione del capitale e delle attività patrimoniali considerate.

2. Confine della produzione familiare

La produzione familiare comprende soltanto i servizi che possono essere delegati (il "criterio della delegabilità o della sostituibilità") a soggetti diversi da coloro che ne beneficiano, sono quindi escluse le attività necessariamente condotte in prima persona (come lo studio, svago, sonno cura della persona, le attività del tempo libero etc.).

In particolare si fa riferimento a tutte quelle attività svolte:

- ▶ all'interno dell'abitazione: si intende tutte quelle tese ad acquistare o affittare una casa o un appartamento, gli arredi, le attrezzature, alle riparazioni, ecc. (si tratta di una voce importante perché le abitazioni forniscono lo spazio e le strutture per numerose attività di produzione familiare e di consumo - tra cui la ricreazione, il tempo libero e i rapporti sociali);
- ▶ per la nutrizione: sono tutte quelle connesse alla pianificazione dei pasti, all'acquisto di ingredienti, alla preparazione e al servire i pasti, al pulire i piatti, etc.;
- ▶ per il proprio abbigliamento: si fa riferimento a tutte quelle connesse al comprare vestiti o stoffe, al fare i vestiti e al cucire, al lavaggio dei vestiti, allo stirare, etc.;
- ▶ per la cura di bambini e assistenza adulti conviventi: sono tutte quelle connesse alla cura di bambini, malati, anziani fragili o altri membri della famiglia e degli animali da compagnia;
- ▶ in aiuto informale/lavoro volontario/volontariato organizzato: in questa voce rientrano sia le attività di supporto informale non retribuite a vicini e parenti, sia le attività di volontariato formale svolto in maniera gratuita;
- ▶ per spostamenti e trasporti in generale - si tratta di un'attività trasversale complementare che comprende tutti gli spostamenti compiuti per lo svolgimento delle attività che rientrano nelle altre funzioni sopra definite

3. Metodi di stima per valutare la produzione familiare

La stima dell'input di lavoro nella produzione familiare (la parte di produzione familiare che non è presente nel sistema dei conti nazionali) è l'aggregato economico più importante e significativo che permette di determinare un indicatore rilevante per i confronti internazionali quale il valore aggiunto in rapporto al Pil, e rende l'idea di quanto benessere del paese passi attraverso il mercato e quanto, invece, venga prodotto e auto consumato dalle famiglie stesse.

In letteratura, dal punto di vista teorico, esistono due metodi (Figura 2) per determinare il salario/stipendio di un lavoratore familiare:

1. il metodo del costo opportunità;
2. il metodo del costo di sostituzione o di mercato.

Il metodo del costo opportunità attribuisce a un'ora di lavoro familiare, un valore pari al salario di mercato netto perso da chi dedica quella stessa ora alla famiglia invece che al mercato (uso del salario medio).

Il metodo del costo di sostituzione o di mercato si basa sull'ipotesi che i tassi salariali dei lavoratori che contribuiscono alla componente del lavoro dei servizi di mercato costituiscono una base per fissare un prezzo per il tempo utilizzato per la produzione familiare. Si valuta un'ora di lavoro per la famiglia con la retribuzione media di chi potrebbe essere assunto sul mercato per svolgere questo stesso tipo di attività. Il salario di un operaio generico è la base per fissare un prezzo per il tempo utilizzato per la produzione familiare. Si assume che un collaboratore o collaboratrice familiare svolga tutti i compiti che richiede il funzionamento normale della famiglia ipotizzando che produttività, condizioni di lavoro e suo contenuto siano simili a quelli di un componente della famiglia.

A livello internazionale tra le raccomandazioni della Task Force per la valutazione dei servizi non retribuiti prestati all'interno della famiglia UNECE ⁵⁶ contenute nelle linee guida, c'è quella di utilizzare "l'approccio di input e il metodo del costo di sostituzione o di mercato, valutando il tempo di lavoro familiare con il salario lordo di un operaio generico". Sono questi i criteri utilizzati nell'esercizio di valorizzazione presentato in questa sede. In particolare, se si utilizza il metodo di input, diventa cruciale il valore che viene attribuito al tempo di lavoro domestico attraverso una qualche misura indiretta di salario ad esso imputato.

Tab 5.1. Schema dei due approcci input e output per valutare la produzione familiare

Approccio INPUT	Approccio OUTPUT
valore del lavoro (ore lavorate per il tasso di salario orario imputato)	valore della produzione (quantità x prezzo stimato a partire dai prezzi di mercato equivalenti)
+ altre imposte sulla produzione	- consumi intermedi
- contributi sulla produzione	= Valore aggiunto lordo
= Valore aggiunto netto	- consumo di capitale fisso (ammortamento)
+ consumo di capitale fisso (ammortamento)	= Valore aggiunto netto
= Valore aggiunto lordo	- altre imposte sulla produzione
+ consumi intermedi	+ altri contributi alla produzione
= Valore della produzione totale (somma dei costi, non contiene gli utili).	= Reddito misto ³¹ (residuale, comprende i redditi da lavoro e capitale).

4. I dati del tempo dedicato al lavoro domestico

I dati dell'Istat permettono di conoscere l'ammontare di tempo dedicato al lavoro domestico non pagato per tipo di funzione produttiva. Nel 2014 l'input pro capite di lavoro non retribuito che

⁵⁶ Consulta il link <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2018/ECECESSTAT20173.pdf>

genera la produzione familiare è stato pari a 3h44', ed è rimasto pressoché stabile rispetto al 2008. A partire da tale stima la produzione familiare generata nel corso del 2014 dal complesso della popolazione di 15 anni e più è pari a 71 miliardi e 364 milioni di ore di lavoro non retribuito. A partire da tali dati si stima che nel 2014 il valore annuale della produzione familiare sia pari a circa 557 miliardi di euro correnti.

Per avere un'idea dell'importanza economica del dato, nel 2014 la produzione familiare è stata 1,7 volte l'ammontare complessivo delle ore di lavoro retribuito (41 miliardi 794 milioni).

Tra le funzioni produttive, l'acquisto di beni e servizi e la gestione della famiglia sono le categorie di attività che impattano in maniera trasversale su tutte le altre funzioni produttive. Le attività come lo shopping e il giardinaggio sono invece attività ausiliarie dei servizi mentre il trasporto, come detto, è trasversale perché complementare rispetto alla funzione principale.

Tab 5.2. Produzione familiare generata dalla popolazione di 15 anni e più per funzione produttiva

Anni 2008-09 e 2013-14 (durata pro capite in ore e minuti, ammontare in milioni di ore, valore in milioni di euro correnti e composizione in percentuale)

Funzioni produttive	Produzione familiare pro capite (in ore e minuti)		Produzione familiare annuale (in milioni di ore)		Valore della produzione familiare annuale (in milioni di euro correnti)		Composizione della produzione familiare (in percentuale)	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014	2008	2014
Abitazione	1:02	0:59	19.141	18.639	133.986	145.573	27,6	26,1
Nutrizione	1:34	1:36	29.090	30.391	203.629	237.351	41,9	42,6
Abbigliamento	0:16	0:13	4.845	4.212	33.914	32.897	7,0	5,9
Cura di bambini e adulti conviventi	0:22	0:24	6.951	7.717	48.660	60.267	10,0	10,8
Volontariato e aiuti informali	0:09	0:11	2.805	3.527	19.634	27.545	4,0	4,9
- volontariato organizzato	0:02	0:03	624	837	4.371	6.533	0,9	1,2
- aiuti ad altre famiglie	0:07	0:09	2.180	2.690	15.262	21.011	3,1	3,8
Trasporti	0:21	0:22	6.620	6.878	46.338	53.716	9,5	9,6
Totale produzione familiare	3:44	3:46	69.452	71.364	486.161	557.350	100,0	100,0

Fonte: Elaborazione su dati indagine Uso del tempo

Nel 2014 le donne hanno generato ben il 71,0 per cento della produzione familiare (pari a circa 50,7 miliardi di ore) contro il 29,0 per cento prodotto dagli uomini.

Tab 5.3. Distribuzione percentuale della produzione familiare e delle sue funzioni produttive per genere – Anni 2008-2009 e 2013-2014

Funzioni produttive	2008		2014	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Abitazione	23,7	76,3	27,1	72,9
Nutrizione	26,1	73,9	27,5	72,5
Abbigliamento	1,7	98,3	3,2	96,8
Cura dei bambini e degli adulti	33,7	66,3	34,3	65,7
Volontariato e aiuti informali	37,3	62,7	44,1	55,9
- volontariato organizzato	46,2	53,8	59,0	41,0
- aiuti ad altre famiglie	34,8	65,2	39,5	60,5
Trasporti	40,6	59,4	42,5	57,5
Totale produzione familiare	26,3	73,7	29,0	71,0

Fonte: Elaborazione su dati indagine Uso del tempo

Il lavoro gratuitamente prestato soprattutto dalle donne genera ricchezza e benessere per le famiglie ma soprattutto per l'intera collettività.

5. Nuovi indicatori per le policy: il valore della produzione familiare in rapporto al Pil

Il fatto che la produzione familiare sia fuori dal perimetro delle attività considerate dalle regole internazionali di contabilità nazionale può dare l'idea che essa non abbia un valore economico oltre che sociale. Poiché, invece, considerarla come parte integrante del sistema economico può contribuire a migliorare la conoscenza dei fenomeni, e quindi favorire il disegno delle politiche

relative alla famiglia, si può sperare che l'esercizio di contabilizzazione qui presentato sia solo l'inizio di un percorso di misurazione più consolidato nei conti nazionali⁵⁷.

La creazione del conto satellite delle famiglie e le nuove stime cui dà luogo, permettono di offrire all'opinione pubblica, agli studiosi e soprattutto alla policy nuove misure in grado di arricchire il panorama degli indicatori normalmente utilizzati per descrivere la ricchezza o il benessere di una collettività e il contributo che le famiglie (e i loro membri) apportano all'economia nel suo insieme.

Il principale indicatore che si può trarre da questo esercizio sulla valutazione del lavoro non retribuito delle famiglie è il valore della produzione in percentuale del Pil: sulla base delle ipotesi adottate, basate sulle raccomandazioni nella task force Unece, nel 2014 in Italia il peso della produzione familiare risulterebbe pari al 34,4 per cento del Pil prodotto; questo risultato è in linea con quello riportato in Oecd (2011), mentre rispetto al 2008 l'indicatore è cresciuto di quattro punti percentuali (era il 30 per cento nel 2008).

⁵⁷ Nella recente Conferenza globale sulle Statistiche macroeconomiche per il futuro Peter van de Ven (2025 SNA Lead Editor), Carlos Sánchez Muñoz* (BPM7 Project Manager) and Jorrit Zwijnenburg hanno incluso in agenda come estensione dei conti nazionali misure alternative di benessere quale i lavori domestici non retribuiti.

Tab 5.4. Valore annuale della produzione familiare in valore assoluto e in rapporto al Pil (indicatore Unece) – Anni 2008 e 2014 (valori assoluti in milioni di euro correnti)

Funzioni produttive	Valore annuale produzione familiare milioni di euro 2008	Rapporto al PIL 2008	Valore annuale produzione familiare milioni di euro 2014	Rapporto al PIL 2014
Abitazione	133.986	8,2	145.573	9,0
Nutrizione	203.629	12,5	237.351	14,6
Abbigliamento	33.914	2,1	32.897	2,0
Cura dei bambini e degli adulti	48.660	3,0	60.267	3,7
Attività di volontariato	19.634	1,2	27.545	1,7
– volontariato organizzato	4.371	0,3	6.533	0,4
– aiuti ad altre famiglie	15.262	0,9	21.011	1,3
Trasporti	46.338	2,8	53.716	3,3
Totale produzione familiare	486.161	29,8	557.350	34,4

Fonte: Elaborazione su dati indagine Uso del tempo

L'AUTORE RACCONTA

Quando il datore di lavoro è una famiglia

di Emilio Reyneri (articolo pubblicato su LaVoce.info il 23.12.2022⁵⁸)

Le persone che lavorano per le famiglie, per lo più stranieri, sono di gran lunga il gruppo più importante di occupati non regolari. Tra gli impegni del PNRR c'è la riduzione del lavoro irregolare. Gli interventi per farlo vanno disegnati con attenzione.

I numeri del lavoro domestico e di cura

Dopo Cipro, l'Italia è il paese europeo con la più alta percentuale di lavoratori il cui datore di lavoro è una famiglia, secondo le indagini sulle forze di lavoro Eurostat. Nel 2020 ben il 3,6 per cento dei dipendenti è costituito da lavoratori (o meglio sarebbe dire lavoratrici, perché per quasi il 90 per cento sono donne) che aiutano le famiglie nei lavori domestici o si prendono cura delle persone anziane. Più che agli aspetti culturali, ciò si può attribuire al costo del lavoro molto basso, anche per la diffusissima evasione contributiva, ma soprattutto alla grave carenza dei servizi alle famiglie, pubblici e privati: l'Italia è, dopo la Grecia, il paese dell'Europa occidentale ove minore è la percentuale di occupati nei servizi sociali rispetto alla popolazione.

Per lo più stranieri

⁵⁸ <https://lavoce.info/archives/99373/quando-il-datore-di-lavoro-e-una-famiglia/>

Secondo l'indagine Istat sulle forze lavoro, poco meno del 70 per cento di chi dichiara di svolgere un lavoro domestico o di cura non ha la cittadinanza italiana: dei circa 740 mila occupati, quasi 170 mila sono cittadini di un altro paese dell'Unione europea (per lo più dell'Est) e oltre 340 mila hanno la nazionalità di un paese non Unione europea. Per di più il dato è molto sottostimato sia perché parecchie persone che lavorano poche ore o in modo irregolare si dichiarano inattive, sia perché il campione dell'indagine è tratto dalle famiglie registrate nelle anagrafi e quindi non comprende le persone occupate non legalmente residenti, tra le quali moltissime lavorano in nero per le famiglie, come risulta da tutte le sanatorie degli immigrati irregolari. Anche nell'ultima, avviata nel 2020, tra le domande presentate, oltre l'85 per cento riguardava il lavoro domestico.

Una diffusissima irregolarità della condizione lavorativa

Si comprende perché nelle stime di contabilità nazionale, che includono anche gli immigrati che lavorano senza permesso di soggiorno, gli/le occupati/e alle dipendenze da una famiglia ammontano a quasi 1.500.000, con un tasso di irregolarità che supera il 52 per cento. Pertanto, coloro che lavorano in nero per una famiglia costituiscono il 39 per cento dei dipendenti senza un regolare rapporto di lavoro e il 26 per cento di tutti i lavoratori in nero, indipendenti compresi.

Tre le conclusioni che si possono trarre:

- a. il fortissimo sfasamento tra le stime di contabilità nazionale e le rilevazioni delle forze di lavoro, non registrato per altri settori, conferma che tra chi lavora in nero per le famiglie molti sono immigrati/e senza permesso di soggiorno (che nel complesso nel 2019 sono stimati in oltre 500 mila, un livello inferiore solo a quello raggiunto negli anni 2000 prima delle grandi sanatorie);
- b. coloro che lavorano per le famiglie costituiscono di gran lunga il gruppo più importante di occupati non regolari;

c. escludendo costoro, il tasso di irregolarità del lavoro dipendente in Italia si ridurrebbe di ben 2 punti percentuali, dall'11 al 9 per cento.

Problemi non facili da risolvere

Nella vecchia stagione di lotta al lavoro nero, dal 1999 al 2002, conclusasi con esiti deludenti secondo le stime di contabilità nazionale e i rari studi che ne hanno tentato una valutazione (la riduzione del tasso di irregolarità, infatti, dipese tutta dalle imponenti sanatorie dell'immigrazione), l'accento era posto solo sul lavoro in agricoltura, nelle costruzioni e nella manifattura. Ora, poiché tra gli impegni presi per il Piano nazionale di ripresa e resilienza vi è quello di ridurre di 2 punti percentuali la percentuale di lavoro irregolare (ora oltre il 12 per cento, la più alta dell'Europa occidentale), in un mercato del lavoro sempre più terziarizzato, non è più possibile trascurare interventi sul lavoro per le famiglie. Ma questi interventi devono presentare caratteristiche particolari, poiché l'impossibilità di entrare nelle case impedisce la tradizionale politica di contrasto fondata sulle ispezioni.

1. Molte domestiche e badanti non possono avere un contratto di lavoro perché senza permesso di soggiorno, dunque occorre: a. permettere allo straniero irregolare da un certo periodo di tempo di regolarizzare lo status giuridico in presenza di un datore di lavoro disposto ad assumerlo (una sorta di sanatoria permanente); b. prevedere l'ingresso per ricerca di lavoro grazie a una famiglia-sponsor che offra adeguate garanzie (procedura già prevista, ma abolita dopo un solo anno). Politiche verso l'immigrazione permettendo, cosa non facile nell'attuale situazione governativa.

2. Occorre che l'Inps costruisca un sito dedicato (o meglio ancora una app, come in altri paesi anche non europei), ove una famiglia possa facilmente gestire le assunzioni. Oggi il sito Inps è

di difficile accesso e per nulla rivolto all'utente. In particolare, dovrebbe essere di diretto e facile accesso e uso il Libretto famiglia, un sistema di voucher quasi sconosciuto, i cui limiti potrebbero anche essere innalzati per renderlo più simile al modello francese.

3. Non occorre aumentare gli sgravi fiscali, poiché i contributi previdenziali per il lavoro domestico sono bassi e già parzialmente deducibili dalla dichiarazione dei redditi del datore di lavoro, anche se la norma è quasi sconosciuta dalle famiglie. Ulteriori sgravi potrebbero esser previsti in caso di necessità e per famiglie a medio-basso reddito.

4. Chi lavorava in nero rischia di dover pagare al fisco somme elevate per le imposte evase in caso di emersione del rapporto: quel pagamento andrebbe attribuito interamente al datore di lavoro. Così si ridurrebbe il rischio di connivenza tra lavoratore/lavoratrice in nero e famiglia e aumenterebbe la deterrenza.

5. Attualmente l'indennità di accompagnamento in caso di disabilità è erogata alla famiglia senza alcun vincolo di utilizzo. Invece, come in molti paesi europei, potrebbe in tutto o in parte essere vincolata all'assunzione regolare di personale o al pagamento di rette per case di riposo. Una norma simile già vige per alcune erogazioni aggiuntive in Emilia-Romagna.

6. Secondo il modello adottato dall'Agenzia delle entrate, l'Inps dovrebbe applicare una azione di compliance verso le famiglie, identificando quelle con caratteristiche di necessità e di reddito tali per cui potrebbero aver assunto in nero domestiche o badanti e inviando loro lettere di attenzione e di sollecito a mettersi in regola. Ovviamente, norme sulla privacy permettendo.

7. Infine, si può sperare che il PNRR consenta di aumentare l'offerta di servizi sociali per l'infanzia (asili nido) e gli anziani (case di riposo) e così di ridurre l'abnorme ricorso di parte delle famiglie a personale per il lavoro domestico e di cura.

PREMIO DOMINA PER TESI DI LAUREA

Con l'obiettivo di favorire la ricerca e il dibattito sui temi legati al lavoro domestico, DOMINA ha istituito nel 2021 un premio per tesi di laurea attinenti con la disciplina del lavoro domestico come da CCNL siglato da DOMINA insieme a Fidaldo, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, ULTuCS e Federcolf, con particolare riguardo allo sviluppo e ai fenomeni legati al settore.

Il concorso è aperto ai laureati in Giurisprudenza, Scienze Politiche, Sociologia, Economia e commercio, Scienze dell'educazione e della formazione.

Al vincitore, oltre alla possibilità di veder pubblicata una sintesi della propria tesi nel Rapporto annuale sul lavoro domestico di DOMINA, è assegnato un premio in denaro di 1.000 euro.

Nel 2023 sono state premiate sei tesi.

Mariavittoria BIONDO, Università degli studi di Udine. Il *caregiver* familiare nel prisma del diritto antidiscriminatorio.

Rosangela CALEPRICO, London School of Economics and Political Science, Regno Unito. Intimacy or Exploitation? An analysis of employer-employee relations in Italian domestic and care sector.

Francesco DIODATI, Scuola di dottorato – Università degli Studi di Milano – Bicocca. Invecchiamento e caregiving in Emilia-Romagna.

Gaia CELEBRIN, Università di Trento. Lavoratrici Domestiche dell'Est Europa & Agency Lavorativa. Il Caso di Trento.

Maria Miruna TUPU, Università Ca' Foscari di Venezia. Decent Work for Domestic Workers. The case of Migrant Domestic Workers from Romania to Italy: a gender approach as a strategy fostering human rights protection.

Clelia ZARDINI, Università Ca' Foscari di Venezia. Le forme di mobilitazione della diaspora nel conflitto ucraino - Il caso delle lavoratrici della cura immigrate in Italia.

Di seguito sono presentate in sintesi le tesi premiate.

Il caregiver familiare nel prisma del diritto antidiscriminatorio

Mariavittoria BIONDO, Università degli studi di Udine

La presente tesi esplora il tema del caregiving familiare, ovvero del lavoro di cura svolto in ambito domestico, offrendo una ricostruzione normativa della figura e della funzione del caregiver familiare. Muovendo dall'inquadramento concettuale del lavoro di cura, il ragionamento si sviluppa sulla normativa europea, statale e regionale di riferimento, concludendo con la disamina della normativa *de iure condendo* e della giurisprudenza rilevante.

Per comprendere "chi sia" e "cosa faccia" il caregiver familiare, si è ritenuto opportuno svolgere una ricostruzione concettuale e normativa non soltanto del caregiver familiare, ma anche di quello professionale. Tale modalità è apparsa funzionale alla qualificazione giuridica della fattispecie: il termine caregiver, infatti, ricomprende una serie di figure diverse, come l'assistente familiare (caregiver professionale) o il familiare che si prende cura di una persona cara (caregiver familiare), i quali soggiacciono a una regolamentazione diversa.

Da sempre, i caregiver svolgono un lavoro etichettato come "un semplice fare" o "un lavoro poco produttivo". Invero, occorre riflettere sulla necessità di ripensare l'intero mercato del lavoro di cura, in ragione degli evidenti problemi della società odierna, come l'invecchiamento della popolazione, l'insorgenza di malattie correlate all'inquinamento ambientale o la difficoltà di conciliare vita familiare e professionale, con evidenti ripercussioni in tema di gender gap.

Partendo da questa considerazione, si è ristretto il campo della ricerca sul caregiver familiare, in quanto, allo stato attuale, egli rappresenta "un personaggio in cerca d'autore".

Infatti, non esistono tutele adeguate per i caregiver familiari. Quelle esistenti vanno individuate nel mare magnum della normativa sanitaria e giuslavoristica e, tra le altre cose, non sono applicabili a tutti i caregiver familiari, a causa di talune differenze ingiustificate, comportando aspetti problematici di rilievo costituzionale.

Intimacy or Exploitation? An analysis of employer-employee relations in Italian domestic and care sector

Rosangela CALEPRICO, London School of Economics and Political Science, Regno Unito

La scarsità di offerta di lavoro nell'ambito del lavoro domestico e di cura derivante dai cambiamenti socioeconomici attraversati dalla società italiana nel XX secolo e dal ridimensionamento dello Stato sociale è attualmente arginata dai lavoratori immigrati, in prevalenza donne e irregolari.

I complessi legami che si formano tra i lavoratori domestici e di cura nella sfera privata e intima della famiglia hanno da tempo attirato l'attenzione degli studiosi che, tuttavia, li percepiscono in gran parte come rapporti di sfruttamento. Questo quadro semplicistico trascura però le voci dei migranti e la loro capacità di azione.

Attraverso interviste condotte con lavoratori e lavoratrici migranti nel settore domestico e di cura nella città di Roma, il presente elaborato risponde alle recenti richieste della letteratura per un esame più attento della complessa natura delle relazioni che si instaurano tra datori di lavoro e lavoratori nel settore. Particolare attenzione è rivolta all'analogia familiare (family analogy in inglese), ovvero alle affermazioni dei lavoratori di sentirsi "parte della famiglia" del datore di lavoro o del destinatario di assistenza. Pur essendo consapevole della loro complessa collocazione nel mercato del lavoro e nella società italiana, plasmata dall'intersezione di genere, etnia, razza, status migratorio e occupazionale, il presente elaborato documenta le molteplici esperienze dei lavoratori migranti nel settore domestico e di cura in merito alle loro condizioni e relazioni di lavoro.

Il panorama che ne deriva è alquanto variegato: si passa da esperienze traumatiche di oppressione e sfruttamento a sincere narrazioni di intimità e familiarità. Inoltre, benché circoscritti dalle disuguaglianze strutturali, gli atti di 'agency' esercitati dai lavoratori rivelano la capacità di quest'ultimi navigare e negoziare accordi e le rapporti lavorativi.

Invecchiamento e caregiving in Emilia-Romagna

Francesco DIODATI, Scuola di dottorato – Università degli Studi di Milano - Bicocca

Questa tesi si basa su una ricerca etnografica che ha indagato il modo in cui la figura di caregiver nell'assistenza agli anziani è inquadrata nel dibattito pubblico e nei servizi socio-sanitari in Emilia-Romagna.

La tesi effettua un paragone fra il riconoscimento della figura di familiare caregiver e quella di "assistente familiare qualificato" per mostrare la natura socialmente e politicamente costruita dell'assistenza privata e della separazione fra lavoro di cura gratuito e lavoro di cura a pagamento. Questo paragone si delinea lungo l'arco di tutta la tesi, che ricostruisce le esperienze e prospettive di anziani, familiari, datori di lavoro di assistenti familiari, assistenti familiari, psicoterapeuti, operatori sociali e sanitari impegnati in tre differenti tipologie di servizi: a) due supporti psicologici integrati per pazienti e caregiver (Caffè Parkinson e Caffè Alzheimer); b) un gruppo di auto-mutuo aiuto frequentato da figli di persone affette da malattie neurodegenerative; c) un progetto di qualificazione del lavoro di cura e di incontro fra domanda e offerta (progetto Badando).

Infine, la tesi ricostruisce come la pandemia abbia impattato le politiche e la percezione sociale del caregiving in età avanzata. La pandemia ha posto ancora di più all'attenzione la necessità di intervenire strutturalmente nel sistema di assistenza domiciliare, potenziando i servizi di sollievo ai caregiver, aumentando le ore di assistenza pubblica, costruendo alternative alle costose e sovraffollate strutture residenziali e al mercato del lavoro privato di cura. Questi interventi chiamano in causa la necessità di un piano strutturale di riforma del welfare e del lavoro privato di cura che non può essere lasciato all'iniziativa di singoli progetti né alla "risorsa" dei caregiver familiari o professionali.

Lavoratrici Domestiche dell'Est Europa & Agency Lavorativa. Il Caso di Trento

Gaia CELEBRIN, Università di Trento

L'obiettivo di questa ricerca è indagare il livello di agency lavorativa delle migranti dell'Est Europa impiegate nel settore di cura in Italia, ed in particolare a Trento.

L'Europa sta affrontando da anni un vuoto di cura, risolto unicamente dal lavoro di donne migranti. Ritengo che questo processo sia reso possibile anche da un insieme di politiche che trovano giustificazione nell'ideologia *femonazionalista* – la strumentalizzazione e cooptazione di questioni di genere da parte di partiti della destra nazionalista in modo funzionale allo Stato. Politiche migratorie *femonazionaliste* incanalano quindi le migranti nel settore di cura, al fine di colmare un vuoto che lo Stato non ha affrontato adeguatamente. Le migranti non sono però solo attrici passive, mosse unicamente da forze strutturali, ma mettono in atto una serie di pratiche per ricavarci spazi di iniziativa e libertà.

Per indagare questi aspetti, ho utilizzato metodologie di ricerca qualitative, conducendo 20 interviste in profondità a lavoratrici dell'Est Europa impiegate a Trento. I risultati indicano che le politiche migratorie sono riconosciute dalle migranti stesse come un fattore che le costringe nel settore, ma ciò non esaurisce la questione. Le lavoratrici hanno mostrato infatti tattiche di agency diverse a seconda del loro orientamento verso il futuro.

Ho individuato quindi tre gruppi: quelle orientate a tornare lì (nel paese di nascita), quelle che non sanno se rimanere qui o lì, e quelle orientate a rimanere qui. Le tattiche del primo gruppo sono limitate in numero e scopo, dato che intendono investire poco tempo e impegno qui; il secondo gruppo soffre l'indecisione del suo orientamento: non sanno se abbia senso investire risorse qui se la loro permanenza non è sicura. Le ultime sono soddisfatte del proprio lavoro e impiegano la più ampia varietà di pratiche, mostrando grande creatività e conoscenza del settore. In conclusione, pur essendo sistematicamente reindirizzate nel lavoro di cura, mostrano grande agency e capacità di volgere le situazioni a proprio favore.

Decent Work for Domestic Workers. The case of Migrant Domestic Workers from Romania to Italy: a gender approach as a strategy fostering human rights protection

Maria Miruna TUPU, Università Ca' Foscari di Venezia

Il focus dell'elaborato è la condizione di sfruttamento lavorativo sperimentata dalle donne romene emigrate in Italia ed impiegate nel settore domestico, e l'analisi del raggio di efficacia che il sistema legislativo consente nella prevenzione, protezione e criminalizzazione delle violazioni dei diritti umani – lavoro forzato e tratta di esseri umani – attraverso l'inclusione di una prospettiva di genere.

Nonostante le donne romene rappresentino la prima collettività nazionale impiegata nel settore domestico, il focus di molte delle ricerche sul loro coinvolgimento nel fenomeno della tratta si presta a catturare quest'ultimo solo quando volto allo sfruttamento sessuale. Ben poche ricerche catturano, invece, il loro sfruttamento e la loro tratta nel settore domestico, benché numerose testimonianze attestino la presenza di questa condizione.

A contribuire alla vulnerabilità delle donne romene a diventare vittime di tratta, di lavoro forzato oppure più in generale di grave sfruttamento lavorativo vi sono diversi fattori da identificarsi nella società di partenza e in quella di destinazione. Fattori strutturali (es. discriminazione di genere) e più prettamente personali (educazione, relazioni interpersonali con il coniuge e/o i parenti) da ritrovarsi nella società romena si intersecano con quelli presenti in Italia, la cui regolamentazione del lavoro domestico, il sistema di welfare familista e le politiche migratorie contribuiscono a rendere i lavoratori migranti più vulnerabili e precari.

Questa ricerca rende evidente quanto ci sia ancora da fare per avere un quadro legislativo efficace e adeguato. In più, nonostante l'importanza attribuita all'approccio di genere, nei fatti questo non viene applicato, soprattutto nel caso del lavoro domestico e delle donne romene. Una serie di motivazioni, tra cui l'adesione all'Unione Europea, hanno deviato l'attenzione dalla migrazione femminile romena.

Le forme di mobilitazione della diaspora nel conflitto ucraino - Il caso delle lavoratrici della cura immigrate in Italia

Clelia ZARDINI, Università Ca' Foscari di Venezia

La tesi studia l'impatto del conflitto in Ucraina e del conseguente arrivo di profughi sulle strategie di mobilitazione collettiva e sulle prospettive lavorative e sociali delle lavoratrici di cura ucraine in Italia.

L'interrogativo centrale è se e in quale misura i ricongiungimenti di persone che hanno ottenuto accoglienza in Italia, abbiano influenzato i progetti migratori e la situazione economica e lavorativa delle lavoratrici della cura ucraine già residenti in Italia.

La ricerca ha come presupposti teorici l'adozione di una prospettiva di genere nello studio delle migrazioni, con lo scopo di analizzare da un punto di vista intersezionale le relazioni familiari transnazionali e le condizioni tipiche del lavoro di cura. La letteratura sulla mobilitazione delle diaspore in correlazione con situazioni di conflitto nel Paese di origine fornisce la base teorica per le forme di partecipazione individuate, sia di natura materiale che simbolica, all'interno della dimensione familiare e di quella collettiva. Le interviste con donne presenti in Italia da decenni hanno prodotto conoscenze empiriche sull'attuale evoluzione delle prospettive migratorie di queste lavoratrici, che a loro volta hanno un forte impatto sul settore dei servizi alla persona in Italia.

Si riscontra un'avviata trasformazione del contesto giuridico e socioeconomico che influisce sui progetti di mobilità e sulle aspirazioni lavorative delle giovani ucraine. Dal punto di vista degli studi sulle diaspore e fenomeni migratori, emerge una riflessione sul ruolo futuro delle comunità ucraine emigrate nella ricostruzione post-conflitto, oltre che un'importante riapertura del dibattito sulle politiche migratorie dell'Unione Europea. Dal punto di vista della relazione tra organizzazione transnazionale del lavoro di cura e politiche migratorie, tale trasformazione sarà verosimilmente un tema dal forte impatto sul lungo periodo.

CAMPAGNE SOCIALI DOMINA

Fair recruitment on domestic work in Italy

La campagna "Fair recruitment on domestic work in Italy"⁵⁹ mira a prevenire pratiche fraudolente durante il processo di reclutamento e collocamento dei lavoratori, a proteggere i loro diritti, ad aumentare l'interesse generale e la consapevolezza politica nazionale e internazionale sul tema del corretto ingaggio. Il materiale può essere scaricato gratuitamente ed esposto in uffici pubblici, associazioni, enti nazionali e internazionali, etc. La campagna pubblicitaria è composta da 2 strumenti: un poster e una brochure.



⁵⁹ <https://associazioneDOMINA.it/campagne/fair-recruitment-sul-lavoro-domestico-in-italia/>

Figli, non orfani

Considerata la crescita del fenomeno e della ricaduta psicologica su lavoratrici e lavoratori di tutto il mondo, DOMINA si è attivata per promuovere una campagna di sensibilizzazione sul tema degli "orfani bianchi". La campagna "Figli non orfani bianchi"⁶⁰ adotta un linguaggio semplice, chiaro e diretto e mira a sensibilizzare l'opinione pubblica su una problematica di carattere morale riguardante l'intera comunità e a fornire consigli utili ai datori di lavoro domestico per arginare il fenomeno. La campagna è inoltre ispirata dalle Convenzioni OIL: C189 Decent Work for Domestic Workers, 2011 e C156 Workers with Family Responsibilities, 1981.



⁶⁰ <https://associazioneDOMINA.it/campagne/orfani-bianchi/>

BIBLIOGRAFIA

ANPAL, 2021

Contrasto al lavoro sommerso-irregolare. Il contributo dei PO FSE.
https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1079940/Tecnostruttura_Lavoro+sommerso+-+contributo+PO+FSE+%2814.04.2021%29.pdf/56d12a48-73e5-af30-36a3-842dd1c6c6ac?t=1620720573341

Banca Mondiale, 2022

Rimesse in crescita nel 2022

<https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/11/30/remittances-grow-5-percent-2022#:~:text=Growth%20in%20remittance%20flows%20is,%24100%20billion%20in%20yearly%20remittances>

Camera dei Deputati, 2021

Politiche per la non autosufficienza e la disabilità, documentazione parlamentare

Consiglio dell'Unione europea

Raccomandazione 14785/22 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14785-2022-INIT/en/pdf>

Raccomandazione 13948/22 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13948-2022-INIT/en/pdf>

M. De Luca, 2020

Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia

Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2022

Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, Rapporto 2022
https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2022/Rapporto2022.pdf

Domestic work observatory

2022, Domestic work in Europe: a fast-growing sector, DOMINA European Dossier no. 01/2022

2023, Domestic work in Europe: a fast-growing sector, DOMINA European Dossier no. 02/2023

<https://www.domesticworkobservatory.com/>

DOMINA

Dossier "Il valore del lavoro domestico" (2018-2021)

1. Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia
2. Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future
3. L'impatto socio-economico del lavoro domestico sulla famiglia
4. Le politiche sul lavoro domestico in Italia alla luce della Convenzione OIL n. 189/2011
5. Le politiche di welfare a sostegno delle famiglie datori di lavoro: confronto europeo
6. Care economy: datori di lavoro come attori economici
7. Reati penali verificabili nel lavoro domestico
8. Lavoro domestico e disabilità
9. Il lavoro domestico in Italia: dettaglio regionale
10. Vertenze nel lavoro domestico: il confinamento tra legalità e necessità
11. L'impatto socio-economico del lavoro domestico nei paesi d'origine

12. Il lavoro domestico e l'emergenza COVID-19
13. La dimensione del lavoro domestico a livello regionale – 2020
14. Lavoro domestico regolare e irregolare: stima ed effetti – 2020
15. La dimensione del lavoro domestico a livello regionale
16. Il lavoro domestico nel welfare aziendale.

EFSI, 2019

Dieci proposte per garantire servizi per la persona e la famiglia accessibili e di alta qualità

EFSI,

progetto AD-PHS <https://ad-phs.eu/>

Ero straniero

2022, Regolarizzazione 2020: aggiornamento del monitoraggio

2021, Regolarizzazione 2020: un primo bilancio a un anno dall'avvio della misura

<https://erostraniero.radicali.it/>

Fondazione ISMU, 2021

Rapporto sulle migrazioni 2021. <https://www.ismu.org/xxvii-rapporto-sulle-migrazioni-2021-comunicato-stampa-11-2-2022/>

INAIL, 2020

Circolare Inail n. 22 del 20 maggio 2020

INPS,

2023, Osservatorio INPS sui lavoratori domestici,

<https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici//api/getAllegato/?idAllegato=1013>

2022, Conoscere il paese per costruire il futuro - XXI Rapporto annuale, Roma

2021, L'innovazione dell'INPS per il rilancio del Paese - XX Rapporto annuale, Roma

2020, INPS tra emergenza e rilancio - XIX Rapporto annuale, Roma

2019, XVIII Rapporto annuale, Roma

2018, XVII Rapporto annuale, Roma

ISTAT,

2022, XXI Rapporto annuale INPS

2021, Report economia non osservata <https://www.ISTAT.it/it/files//2021/10/REPORT-ECONOMIA-NON-OSSERVATA-2019.pdf>

2021, Audizione del Presidente Prof. Gian Carlo Blangiardo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Roma, 24 marzo 2021

2020, L'economia non osservata nei conti nazionali, anni 2015-2018, Roma

2020, Regolarizzazione migranti 2020: stime e previsioni dalle analisi delle precedenti regolarizzazioni in Italia. INPS. 5/2020

Lutz, Helma (ed.). Migration and domestic work: A European perspective on a global theme. Routledge, 2016.

Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2022

L'assegno unico e universale per i figli <https://www.mef.gov.it/focus/LAssegno-unico-e-universale-per-i-figli/>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

2020, Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

<https://associazionedomina.it/ccnl/>

2023, Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2023 – 2025

<https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/decreto-ministeriale-n.-58-del-06042023>

OIL, 2022

Seminario 17.06.2022 "Dialogo sulle strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro domestico" https://www.ilo.org/rome/eventi-e-riunioni/WCMS_850853/lang--it/index.htm

OIL, 2020

Beyond contagion or starvation: Giving domestic workers another way forward, Ginevra, OIL

OIL, 2016

Stime globali dell'OIL sui lavoratori migranti, Ginevra, OIL

OIL, 2016

Il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici a cinque anni dall'adozione della Convenzione OIL, Ginevra, OIL

OIL, 2015

Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, Ginevra, OIL

OIL, 2015

ILO global estimates on migrant workers, Ginevra, OIL

OIL, 2013

Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, Ginevra, OIL

Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico

2019, I Rapporto annuale sul lavoro domestico

2020, II Rapporto annuale sul lavoro domestico

2021, III Rapporto annuale sul lavoro domestico

2022, IV Rapporto annuale sul lavoro domestico

S. Pasquinelli, 2022

Riforma della non autosufficienza: il difficile viene ora, in Welforum.it
<https://www.welforum.it/riforma-della-non-autosufficienza-il-difficile-viene-ora/>

Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

Ragioneria Generale dello Stato, 2023

Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, Rapporto 2023 n. 24 https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2023/Rapporto-2023.pdf

E. Reyneri, 2022

Quando il datore di lavoro è una famiglia, in LaVoce.info
<https://lavoce.info/archives/99373/quando-il-datore-di-lavoro-e-una-famiglia/>

GLI AUTORI

Gruppo di lavoro Osservatorio DOMINA

Massimo De Luca. Avvocato, esperto in diritto del lavoro domestico. Responsabile scientifico della collana "Il valore del lavoro domestico - il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro domestico". Delegato da DOMINA alla scrittura e revisione del CCNL e alla Commissione Paritetica Nazionale per l'interpretazione del CCNL. Componente degli Enti Bilaterali del settore. Delegato presso il Comitato per i rapporti di lavoro – Ispettorato Interregionale del Lavoro di Venezia. Attivo nella formazione nazionale e internazionale. Dal 2019 Direttore dell'Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico e Responsabile scientifico del Rapporto annuale sul lavoro domestico. Presidente del Comitato amministrativo del Fondo di previdenza INPS per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari, e Membro del Comitato Nazionale per la Prevenzione e il Contrasto del Lavoro Sommerso. Autore di diverse pubblicazioni tra cui "Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia" pubblicata dall'OIL/UN.

Enrico Di Pasquale. Ricercatore della Fondazione Leone Moressa. Esperto di immigrazione e di euro-progettazione. Ha collaborato in diversi progetti relativi a integrazione socio-economica, associazionismo, formazione e comunicazione. Dal 2013 collabora alla realizzazione del Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Ha curato alcuni seminari nel corso di Economics of Migration dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Collabora con "Lavoce.info", "Il Mulino", "Neodemos".

Chiara Tronchin. Ricercatrice della Fondazione Leone Moressa. Esperta di statistica, analisi quantitativa e qualitativa. Partecipa alla realizzazione del Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione dal 2014. Collabora con "Lavoce.info", "Il Mulino", "Neodemos.it". Nel 2015

ha partecipato alla commissione di studio del Ministero dell'Interno che ha portato alla redazione del Rapporto sull'accoglienza di migranti e rifugiati in Italia.

Contributi esterni (in ordine di intervento)

Pier Davide Guenzi. È docente ordinario di teologia morale al Pontificio Istituto Teologico Giovanni Paolo II per le Scienze del matrimonio e della famiglia. Titolare di insegnamenti di etica cristiana alla Facoltà Teologica dell'Italia Settentrionale e all'Università Cattolica del S. Cuore di Milano, ha collaborato per progetti di ricerca promossi dalla Pontificia Accademia per la Vita. Dal 2018 è presidente dell'Associazione Teologica Italiana per lo Studio della Morale.

Aurélie Decker. Ha lavorato come consulente negli affari pubblici dell'UE. Oggi è direttrice della European Federation for Services to Individuals (EFSI), che rappresenta il punto di vista del settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS) e lavora per una migliore comprensione del settore all'interno delle istituzioni europee. Nel 2021 ha coordinato l'evento europeo per celebrare il 10° anniversario della Convenzione ILO sui lavoratori domestici (n. 189/2011). Nel 2018 è stata co-autrice del primo Personal and Household Services Industry Monitor. Tra il 2014 e il 2016 ha coordinato il progetto "IMPact", finanziato dall'UE, che ha prodotto la "Guida all'implementazione e al monitoraggio delle politiche PHS".

Maria Teresa Monteduro. Attualmente è Direttore della Direzione Studi e Ricerche economico-fiscali presso il Dipartimento delle Finanze (MEF). Nel 1995 si è laureata, con lode, in Economia Politica presso l'Università Bocconi di Milano, discutendo una tesi in Scienza delle Finanze. Ha conseguito un Ph.D in Economics presso l'Università di York (U.K.). Dal 1999 ha ricoperto vari incarichi presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze. E' stata esperto SECIT (Servizio Consultivo ed Ispettivo Tributario del Ministero dell'Economia e delle Finanze) dal 1999 al 2005 e ha successivamente svolto la propria attività presso il Dipartimento delle Finanze, come responsabile delle politiche tributarie e fiscali e delle valutazioni di bilancio (2005-2013) e, in qualità di Dirigente Generale con incarico di consulenza, studio e ricerca, a supporto del Direttore Generale delle Finanze per l'esercizio dei suoi compiti istituzionali (dal 2013).

Ada Lai. Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale della Regione Autonoma della Sardegna. Precedentemente ha lavorato alla Regione Autonoma della Sardegna come Direttore Generale dell'Assessorato regionale al Turismo, Artigianato e Commercio e come Capo di Gabinetto del Presidente. Ha anche lavorato al Comune di Cagliari e all'Università degli Studi di Cagliari.

Monica Montella. Laureata in Scienze Politiche, indirizzo Politico-Economico, presso la facoltà di Federico II di Napoli. Ricercatore esperto dell'Istituto Nazionale di Statistica, dal 1995 al 1997 si è occupata della parte relativa alla metodologia e le fonti statistiche per la stima dei "Redditi delle famiglie agricole". Dal 1997 al 2008 è stata responsabile "della stima del valore aggiunto e produzione del settore dei trasporti e dei servizi alle famiglie dei Conti Nazionali e territoriali" e del progetto di ricerca "analisi dei dati di impresa e valutazione dei margini di trasporto". Dal 2008 al 2010 si è occupata di sviluppo di metodologie, analisi e documentazione per gli indici dei prezzi al consumo. Attualmente fa parte di un progetto di ricerca relativo alle tematiche del benessere in particolare fa parte del progetto "studi finalizzati alla misurazione del capitale umano e del capitale sociale" nella Direzione di Contabilità Nazionale dell'Istituto Nazionale di Statistica.

Emilio Reyneri. Professore emerito di sociologia del lavoro nell'Università di Milano Bicocca. Laureato nell'Università Bocconi, ha insegnato sociologia economica nelle università di Catania e Parma. Membro della Commissione Istat per il BES. Ha diretto ricerche europee su immigrazione e mercato del lavoro. Ultime pubblicazioni: "Dieci domande per un mercato del lavoro in crisi" (con F. Pintaldi), Il Mulino, 2013; "Mezzo secolo di primi lavori dei giovani" (con G. Fullin), "Stato e mercato, 2015/3; Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro", Il Mulino, 2017.

DOMINA – Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

DOMINA – Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico assiste e tutela le famiglie nella gestione dei rapporti professionali con i collaboratori domestici e gli assistenti familiari, offrendo consulenza specializzata attraverso una solida rete di Punti Operativi. L'Associazione lavora quotidianamente per garantire la corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del Lavoro Domestico, di cui è firmataria, e ne promuove la centralità quale strumento di tutela indispensabile per chi assume un lavoratore domestico. Dal 2016 DOMINA realizza approfondimenti tematici all'interno della collana "Il valore del Lavoro Domestico - Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro", e dal 2019 pubblica, con il suo Osservatorio, il "Rapporto Annuale sul Lavoro Domestico". Infine, in qualità di firmataria del CCNL di categoria, è membro di Cas.Sa.Colf, EBINCOLF e Fondo Colf.

www.associazionedomina.it

www.osservatoriolavorodomestico.it

www.domesticworkobservatory.com

FONDAZIONE LEONE MORESSA

La Fondazione Leone Moressa è un istituto di studi e ricerche nato nel 2002 da un'iniziativa della Associazione Artigiani e Piccole Imprese di Mestre (Cgia Mestre), con lo scopo di svolgere attività di ricerca finalizzata allo studio delle fenomenologie e delle problematiche relative alla presenza straniera nel territorio nazionale. Collabora stabilmente con istituzioni nazionali e locali quali Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Interno, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Organizzazione Internazionale per le Migrazioni OIM, Alto Commissariato ONU per i Rifugiati (UNHCR). A livello accademico, collabora con l'Università Ca' Foscari di Venezia, con l'Università degli Studi di Padova e con

l'Università Statale di Milano. Inoltre collabora con numerosi quotidiani e inserti economici (Il Sole 24 Ore, Corriere della Sera, La Repubblica, ecc.). Dal 2011 pubblica il Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione (ed. Il Mulino).

www.fondazioneleonemoressa.org

Il Rapporto annuale sul Lavoro Domestico 2022 è realizzato dall'Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico con la collaborazione scientifica della Fondazione Leone Moressa.

Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico

Viale Pasteur 77 - Roma

Tel. +(39) 06 50797673

osservatorio@associazionedomina.it

www.osservatoriolavorodomestico.it

www.domesticworkobservatory.com

Direttore Avv. Massimo De Luca

direttore.osservatorio@associazionedomina.it

Finito di stampare
nel mese di dicembre 2023
dalla
Scuola Tipografica S. Pio X
Via degli Etruschi, 7
00185 Roma