

familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

RAPPORTO 2022





familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

RAPPORTO 2022



Il presente Rapporto è stato realizzato per conto di Assindatcolf da: Censis - Centro studi investimenti sociali, European Federation for Family Employment & Home Care (Effe), Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Centro Studi e Ricerche Idos.

Il gruppo di lavoro è stato coordinato da: Andrea Zini per Assindatcolf, con il contributo di Alessandro Lupi (vice presidente), Teresa Benvenuto (segretario nazionale), Paola Mandarini (responsabile ufficio locale Roma), Caterina Danese (ufficio stampa), Roberta Calabrò (relazioni istituzionali). Da Andrea Toma per il Censis, con il contributo di Gabriella Addonizio (rilevazioni ed elaborazioni statistiche), Vittoria Coletta (analisi statistiche), Gabriella D'Ambrosio (analisi interpretativa e reportistica), Monja Conti Nibali (ufficio stampa e comunicazione), Serena Rossi (editing e grafica); Aude Boisseuil per Effe; Ester Dini per Fondazione Studi Consulenti del Lavoro; Luca di Scullo per Idos.

In copertina: elaborazione grafica su illustrazioni di:
Freepik.com - Rawpixel.com - Storyset.com

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

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

Indice

Introduzione	pag.	7
1 - Il valore sociale del lavoro domestico		9
1.1 - Le famiglie datrici di lavoro domestico nella lunga coda della pandemia		11
1.2 - Colf, badanti e baby-sitter: una spesa irrinunciabile, ma quanto sostenibile?		30
1.3 - Le famiglie fanno da sole: la carenza di interme- diazione nei servizi domestici e nell'assistenza		45
1.4 - Le famiglie, il lavoro domestico, i <i>caregiver</i> , le Rsa		61
2 - Il lavoro domestico e la componente straniera		73
2.1 - Welfare e lavoro domestico, tra necessità e nuove sfide		73
2.2 - La componente straniera nel comparto domestico: torna a crescere la forza lavoro ma con una maggiore incidenza degli over 50		78
2.3 - Il lavoro domestico al tempo del Coronavirus: l'impatto dell'emergenza sanitaria sulla forza lavoro e le previsioni per il futuro		82
2.4 - Pilastro sociale e motore economico: il lavoro do- mestico nell'Europa e nell'Italia del futuro		86

3 - Il costo nascosto del lavoro domestico	91
3.1 - L'irregolarità del lavoro domestico in Italia	95
3.2 - Rischi e costi del lavoro irregolare per le famiglie	105
3.3 - Le politiche di contrasto all'irregolarità	117
3.4 - Nota metodologica	124
4 - Strategia dell'Ue in materia di assistenza domiciliare: quali opportunità per il settore domestico e delle cure	127
4.1 - Obiettivi della Strategia europea in materia di assi- stenza e cure	127
4.2 - Comunicazione della Commissione sulla Strategia europea in materia di cure	130
4.3 - Proposta di Raccomandazione del Consiglio sull'accesso a cure di lunga durata economicamente so- stenibili e di qualità	134
4.4 - Proposta di Raccomandazione del Consiglio sulla revisione degli «obiettivi di Barcellona» relativi all'edu- cazione e all'accoglienza della prima infanzia	136
4.5 - Fasi successive	138
5 - Appendice statistica: i numeri del lavoro domestico	145
A - Popolazione e famiglie	147
B - Lavoro domestico	155
C - Casa	164

Introduzione

*di Andrea Zini,
Presidente di Assindatcolf*

Lavoro in casa ma anche rete familiare. In una sola espressione: Family (Net) Work. Un gioco di parole per cercare di rendere le innumerevoli sfaccettature che il lavoro domestico porta con sé. Perché al di là della stereotipata narrazione che comunemente viene proposta, noi che ci occupiamo del settore da 40 anni sappiamo bene che dietro questa definizione c'è un mondo. Storie ed esigenze a cui abbiamo deciso di dar voce.

Una realtà fatta principalmente di donne che danno lavoro ad altre donne che, nella maggior parte dei casi, provengono da Paesi lontani e che scelgono di occuparsi delle nostre famiglie avendo, però, lasciato lontane le loro. E ancora, un mondo fatto di persone che cercano equilibri in famiglia, nella società e nel mondo del lavoro. Ma anche un mondo fatto di anziani e disabili in cerca di dignità.

Parlare di lavoro domestico significa tutto questo. Occuparsi senza retorica della questione migratoria, con una prospettiva che guardi alle reali esigenze delle famiglie che, nei fatti, hanno già scelto di accogliere in casa persone di diverse nazionalità. E ancora, significa parlare di *empowerment* femminile, di *gender gap*, di sostegno alla natalità, alla non autosufficienza e alla disabilità. Significa parlare di lavoro e di occupazione ma anche della casa. Un pilastro, un punto di riferimento per le famiglie e per chiunque la abiti. Casa come realizzazione di una vita di lavoro, come massima aspirazione. Da irraggiungibile meta per i giovani a insostituibile “porto sicuro” per gli anziani. Casa che si adegua alle età di vita, che si trasforma in funzione delle mode e delle tecnologie.

Ma per fare tutto ciò occorre studiare, conoscere, apprendere, sperimentare e, perché no, anche innovare. Da qui l'idea di creare un progetto nuovo, in grado di indagare le sinergie tra questi elementi. Il net-work. Le reti parentali, sociali ma anche economiche che si creano dentro e fuori l'abitazione con un unico comune de-

nominatore: la famiglia. Sinergie che prendono forma all'esterno per supportare chi è dentro la casa. Reti che vengono tessute con la politica per raggiungere nuovi equilibri. Sinergie che valicano i confini nazionali fino ad arrivare in Europa e del mondo. E ancora, un network di studiosi, di professionisti, in grado di approfondire i continui mutamenti che queste sinergie creano e disfano. Soggetti autorevoli come il **Censis**, la **European Federation for Family Employment & Home Care (Effe)**, la **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro** e il **Centro Studi e Ricerche Idos**. Realtà con cui negli anni abbiamo avuto modo di lavorare singolarmente e che oggi hanno accettato di entrare a far parte della “rete”, certi che questo dinamico progetto saprà dare i suoi frutti ma, soprattutto, un contributo fattivo ai fini della comprensione della complessa realtà che viviamo.

1

Il valore sociale del lavoro domestico

a cura del Censis

Nella ormai lunga coda della pandemia, le famiglie italiane, sebbene in una situazione meno drammatica dei primi mesi del 2020, continuano ad affrontare condizioni di incertezza economica e rischi persistenti sul piano sanitario.

Quelle che accedono ai servizi di cura e assistenza per i propri cari o di supporto delle attività domestiche, hanno dovuto far fronte ad alcuni elementi di criticità, come quello di garantire continuità nell'assistenza dei più fragili, mantenendo rapporti di lavoro già in essere, basati sulla reciproca fiducia ma, al contempo, cercando di garantire condizioni di massima sicurezza tra le mura domestiche, impedendo quindi che i lavoratori che prestano servizio presso le stesse famiglie potessero essere vettore di contagio del Covid-19.

In questo quadro, Assindatcolf e Censis hanno avviato un percorso di ricerca il cui obiettivo è la ricostruzione del vissuto delle famiglie che si confrontano con bisogni crescenti come quello della cura e dell'assistenza a persone anziane, a persone con disabilità o a minori o come quello della cura della casa e della famiglia secondo forme che facilitino la partecipazione al lavoro, soprattutto per le donne.

L'indagine ha utilizzato i risultati di una rilevazione Cawi in auto-compilazione alla quale ha partecipato un campione rappresentativo delle famiglie associate ad Assindatcolf e quindi in regola sotto il profilo lavorativo del domestico.

Gli aspetti su cui è stata portata l'attenzione riguardano:

- il carico di lavoro sostenuto dai diversi membri della famiglia, l'andamento di alcuni aspetti come la salute e l'accesso ai servizi nel corso della pandemia e sull'azione di verifica del *Green*

Pass, dal 15 ottobre 2021 obbligatorio anche per il personale occupato presso le famiglie;

- il profilo dell’offerta di servizi, le motivazioni della domanda delle famiglie e, in particolare, la sostenibilità della spesa a carico delle famiglie per poter disporre di servizi di colf, badanti e baby-sitter;
- le preferenze e le scelte delle famiglie, nel momento in cui devono individuare la persona che dovrà supportarle nella cura della casa e nell’assistenza ai propri familiari e nel momento, più delicato, in cui si trovano ad affrontare condizioni di non autosufficienza di persone vicine;
- la decisione di ricorrere alle Residenze Sanitarie Assistenziali (Rsa) e la condizione dei *caregiver*, ossia quelle persone che dedicano, se non tutto, buona parte del proprio tempo ad assistere altri membri della famiglia che soffrono di gravi problemi di salute, di mobilità, di disagio.

Tutti i temi affrontati nel programma di ricerca hanno avuto come base di analisi le due rilevazioni condotte dal Censis presso il panel di associati Assindatcolf a novembre 2021 e a maggio 2022.

La lettura d’insieme degli argomenti esaminati, al di là del dettaglio dei singoli temi, offre un supporto interpretativo a questioni di larga portata per la società italiana, come l’invecchiamento della popolazione e il progressivo aumento della domanda di assistenza agli anziani, la crisi della natalità e il bisogno di strumenti che possano invertire questa rotta, la conciliazione fra famiglia e lavoro, la cui soluzione potrebbe finalmente risolvere il problema della bassa partecipazione al lavoro da parte delle donne.

Ed è proprio la portata di questi problemi che mette in luce la “solitudine” delle famiglie italiane nel cercare di gestire in maniera adeguata, regolare e coerente con le proprie entrate – sia nella quotidianità, sia nel lungo periodo – il supporto in molti casi essenziale dei lavoratori domestici.

Ma a tutt’oggi, a questa solitudine non è stata ancora data una risposta proporzionata al contributo che le famiglie offrono integrando un welfare deficitario, all’impegno, spesso proibitivo, in termini economici per garantire un’assistenza continuativa e ai sacrifici che si devono sostenere per far fronte ai bisogni dei propri familiari.

1.1 - Le famiglie datrici di lavoro domestico nella lunga coda della pandemia

Il carico di lavoro domestico in famiglia pesa più sulle donne e non conosce età

Nella ricostruzione del vissuto quotidiano delle famiglie che hanno partecipato alla rilevazione, un punto centrale è dato dalla verifica dell'impegno che le stesse destinano alle attività svolte all'interno della propria casa, sia come lavoro domestico, sia come attività di cura, supporto e assistenza nei confronti di altri componenti della famiglia.

L'individuazione di questo spazio d'impegno è propedeutico alla definizione del potenziale di domanda che potrà essere risolto in parte direttamente e con propri mezzi e in parte attraverso la richiesta di servizi esterni, chiamando alla collaborazione altre persone di supporto con prestazioni specifiche.

Nella definizione del potenziale di domanda, la composizione familiare e l'età rappresentano due filtri importanti per tracciare in maniera più dettagliata i bisogni esistenti o emergenti all'interno delle famiglie.

Poiché i servizi richiesti sono in maniera dominante rivolti a tre figure professionali prevalenti – colf, badanti e baby-sitter – i bisogni espressi dalle famiglie riguarderanno:

- la prestazione di colf, che si presenta con caratteri più trasversali, dove l'età dei componenti delle famiglie resta importante, ma subentrano anche altri aspetti come la possibilità di svolgere l'attività lavorativa delegando ad altri, in tutto o in parte, la cura della casa, o come l'esigenza di integrare il proprio impegno nelle attività domestiche con un supporto utile o indispensabile soprattutto per quelle attività ritenute più faticose;
- la prestazione di badanti in presenza di componenti anziani o non autosufficienti;
- la prestazione di baby-sitter nel caso di famiglie più giovani e con figli minorenni.

Alla rilevazione hanno partecipato in larga maggioranza le donne, con una quota sul totale dei rispondenti pari al 70,1% (tab. 1).

Il campione Assindatcolf è costituito da un insieme di famiglie che per il 47,5% è rappresentato da coppie con figli, per il 22,7% da coppie senza figli e per l'8,5% da chi rientra nella tipologia in cui è presente un solo genitore con figli (tab. 2).

Le persone sole sul totale sono in un rapporto di 2 a 10, poco più di un quinto del campione.

Tab. 1 – Il campione Assindatcolf, per genere del rispondente (val. %)

Genere	%
Maschio	29,9
Femmina	70,1
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 2 – Il campione Assindatcolf, per tipologia della famiglia (val. %)

Tipologia della famiglia	%
Persona sola	21,3
Coppia senza figli	22,7
Coppia con figli	47,5
Un solo genitore con figli	8,5
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

In base all'età, chi ha risposto alla rilevazione appartiene per il 20,6% alla classe fino a 50 anni, per il 29,4% alla classe con un'età compresa fra i 51 e i 60 anni e per il 30,2% alla classe con un'età compresa fra i 61 e i 75 anni. Circa un quinto del campione è over 75 (tab. 3).

Tab. 3 – Il campione Assindatcolf, per classe d'età del rispondente (val. %)

Classe d'età	%
Fino a 50 anni	20,6
51-60 anni	29,4
61-75 anni	30,2
Oltre 75 anni	19,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

La rappresentazione del campione in base a questi due elementi – età e tipologia della famiglia – porta a individuare un'incidenza maggiore delle persone sole fra chi ha un'età superiore a 75 anni (57%), mentre le coppie con figli presentano una prevalenza fra le persone con età fino a 50 anni (81,7%) o fino a 60 anni (61,2%, tab. 4).

Tab. 4 – Il campione Assindatcolf, per classe d'età del rispondente e per tipologia della famiglia (val. %)

Tipologia della famiglia	Classe d'età				Totale
	Fino a 50 anni	51-60 anni	61-75 anni	Oltre 75 anni	
Persona sola	5,5	8,5	21,5	57,0	21,3
Coppia senza figli	7,0	15,7	37,0	27,7	22,7
Coppia con figli	81,7	61,2	34,4	10,8	47,5
Un solo genitore con figli	5,8	14,6	7,1	4,5	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Inoltre, su 100 famiglie che hanno partecipato alla rilevazione, in 17 sono presenti persone non autosufficienti, mentre in 21 vivono bambini o ragazzi con un'età inferiore ai 14 anni, condizioni che possono richiedere maggiore impegno all'interno della famiglia (tab. 5).

In sostanza, la situazione con cui si confrontano le famiglie nel quotidiano è una realtà in cui l'età, la presenza o meno di altri familiari, la persistenza di fattori di fragilità come la malattia o la vecchiaia o anche la stessa cura che occorre dedicare ai minori, determinano la cosiddetta “frontiera mobile” della domanda di servizi per la famiglia e le sue caratteristiche.

Tab. 5 – La presenza di persone non autosufficienti o minori fra le famiglie del campione Assindatcolf (val. %)

Presenza di persone non autosufficienti o minori	Si	No	Totale
Nella sua famiglia sono presenti, lei compreso, persone conviventi non autosufficienti (anziani, persone con disabilità gravi)?	17,4	82,6	100,0
Nella sua famiglia sono presenti persone conviventi con età inferiore ai 14 anni?	21,2	78,8	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Un primo elemento che si correla alla domanda è dato dal maggior peso che incombe sulla componente femminile nello svolgimento dell'attività domestica. Nel confronto fra uomini e donne, l'86,4% di quest'ultime dichiara di essere impegnata in attività in ambito familiare, contro il 74,1% degli uomini, un dato quest'ultimo che comunque riflette un'ampia partecipazione dell'universo maschile alle attività che riguardano la casa e la famiglia (tab. 6).

Ma se si guarda al numero di ore di impegno effettivo, il 23,9% delle donne del campione afferma di svolgere attività domestica e familiare per più di 24 ore alla settimana. La quota degli uomini in questo caso si ferma all'11,5%.

Un secondo elemento che influenza la domanda potenziale di servizi è poi dato dalla dimensione del lavoro “fuori casa”. Nel campione esaminato, il 57,8% degli uomini e il 58,7% delle donne risulta impegnato in attività lavorative. Se si considera il numero di ore lavorate, circa il 28% degli uomini supera la soglia delle 40

ore alla settimana, mentre per le donne la percentuale di quelle più impegnate raggiunge il 17,4% (tab. 7).

Tab. 6 – Impegno nell'attività domestica delle famiglie, per genere (val. %)

Impegno familiare	Genere		
	Maschio	Femmina	Totale
Non svolge attività domestica e familiare	25,9	13,6	17,3
Svolge attività domestica e familiare	74,1	86,4	82,7
di cui: oltre 24 ore di attività domestica e familiare alla settimana	11,5	23,9	20,2

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 7 – Impegno nelle attività lavorative delle famiglie, per genere (val. %)

Impegno lavorativo	Genere		
	Maschio	Femmina	Totale
Non lavora	42,2	41,3	41,4
Lavora	57,8	58,7	58,6
di cui: oltre 40 ore di attività lavorativa alla settimana	28,1	17,4	20,9

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Si conferma, in sostanza, anche nel campione Assindatcolf, una diversa distribuzione del carico lavorativo a casa e fuori casa rispetto al genere: le donne nei fatti pagano una maggiore presenza in famiglia con una minore possibilità di veder riconosciuto il proprio ruolo in una attività remunerativa lontano dalle pareti di casa.

Contemporaneamente, l'indagine afferma come l'impegno nelle attività di casa rimanga elevato pure fra chi ha un'età avanzata. Il 56,9% di chi ha più di 75 anni dichiara di svolgere attività dome-

stiche e familiari, dato questo che sale all'83,6% nella classe d'età 61-75 anni (tab. 8).

Fra la parte più giovane del campione (fino a 50 anni), la quota di chi svolge attività domestiche e familiari tende a coprire quasi la totalità dei rispondenti presenti in questa classe (94,5%).

Da ciò discende un profilo dell'impegno nelle attività di casa che potrebbe essere definito, particolarmente per le donne, come un *life-long working*, un lavoro che solo l'insorgere di problemi di non autosufficienza tende a limitare e a ridurre e che, molto spesso, viene integrato da personale domestico solo in condizioni di chiara necessità.

Tab. 8 – Impegno nelle attività domestiche e nelle attività lavorative delle famiglie, per classe d'età (val. %)

Attività domestiche e lavorative	Classe di età				Totale
	Fino a 50 anni	51-60 anni	61-75 anni	Oltre 75 anni	
Non svolge attività domestica e familiare	5,5	9,7	16,4	43,1	17,3
Svolge attività domestica e familiare	94,5	90,3	83,6	56,9	82,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Non lavora	8,0	13,4	62,2	86,4	41,4
Lavora	92,0	86,6	37,8	13,6	58,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Dal campione emerge poi una quota dell'11,4% che non è impegnata né in attività familiari, né in attività lavorative: a questi si contrappone una percentuale di individui che, al contrario, lavorano intensamente nell'arco della settimana, dedicandosi al contempo alle faccende domestiche e alla cura della famiglia.

Se si sommano le persone che lavorano più di 33 ore alla settimana e sono impegnate per almeno 15 ore per la famiglia, si individua

una quota del 17,0% del campione che può essere definita come la componente esposta a sovraccarico di lavoro, e che per certi versi può rappresentare la parte con più elevato bisogno di supporto di servizi per la famiglia (tab. 9).

Tab. 9 – Lavoro, non lavoro e sovraccarico di lavoro. Impegno nelle attività domestiche e nelle attività lavorative delle famiglie sul totale del campione (val. %)

	Non lavoro	Fino a 32 ore	33-40 ore	Oltre 40 ore	Totale
Non svolgo attività domestica e familiare	11,4	1,0	2,2	2,7	17,3
Fino a 6 ore	5,4	2,8	4,3	5,9	18,4
7-14 ore	7,4	3,5	6,5	5,8	23,2
15-24 ore	7,5	3,7	6,5	3,2	20,9
Oltre 24 ore	9,6	3,3	4,0	3,3	20,2
Totale	41,4	14,2	23,5	20,9	100,0

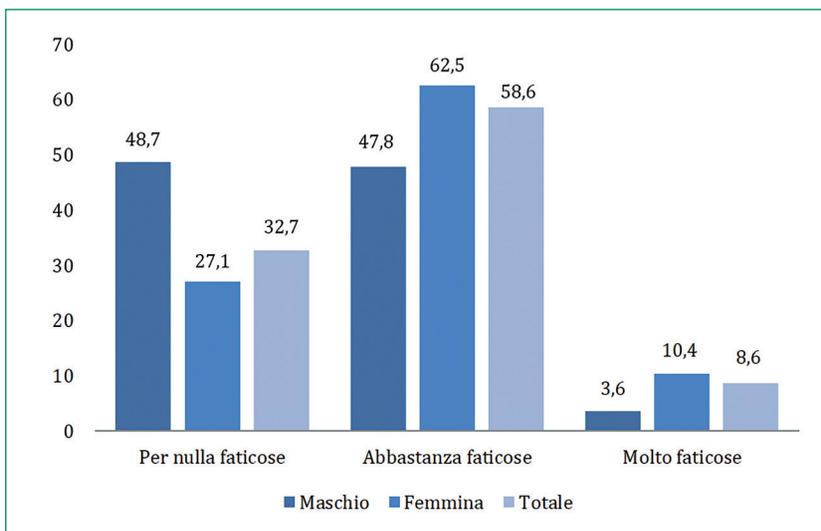
Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Rispetto alla qualità dell’impegno, e in coerenza con una minore esposizione degli uomini alle attività domestiche e familiari, la fatica nello svolgimento di queste attività è percepita in maniera più evidente dalle donne, per le quali il lavoro in casa è “molto faticoso” per 10 donne su 100 e “abbastanza faticoso” per 62 donne su 100 (fig. 1).

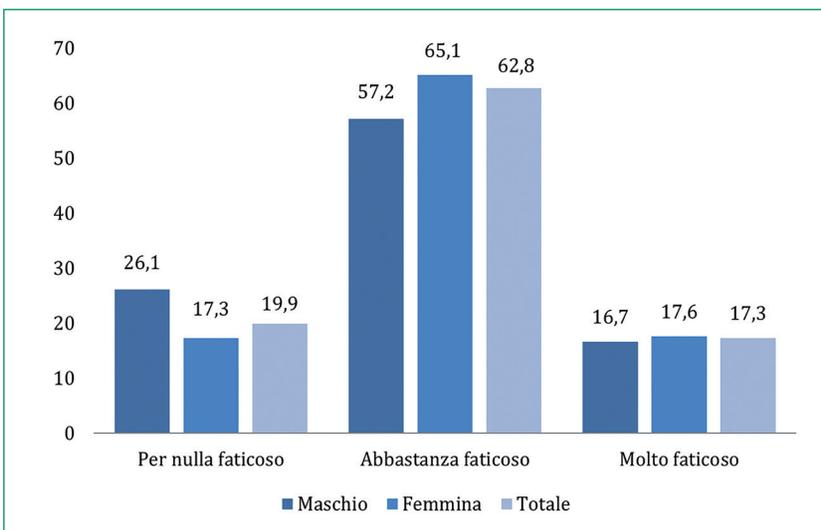
Di contro, il 48,7% degli uomini considera le attività in casa “per nulla faticose”, il 47,8% “abbastanza faticose” e il 3,6% “molto faticose”.

Il giudizio sulle attività lavorative appare tendenzialmente più allineato: per gli uomini il lavoro fuori casa è “abbastanza faticoso” in maniera prevalente (57,2%) e per il 16,7% “molto faticoso”; il 26,1% non considera invece faticoso il proprio lavoro (fig. 2).

Per le donne si contano quasi otto punti in più, rispetto agli uomini, fra chi considera abbastanza faticoso il lavoro (65,1%); per

Fig. 1 – Giudizio delle famiglie sulle attività domestiche e familiari (val. %)

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Fig. 2 – Giudizio delle famiglie sulle attività lavorative (val. %)

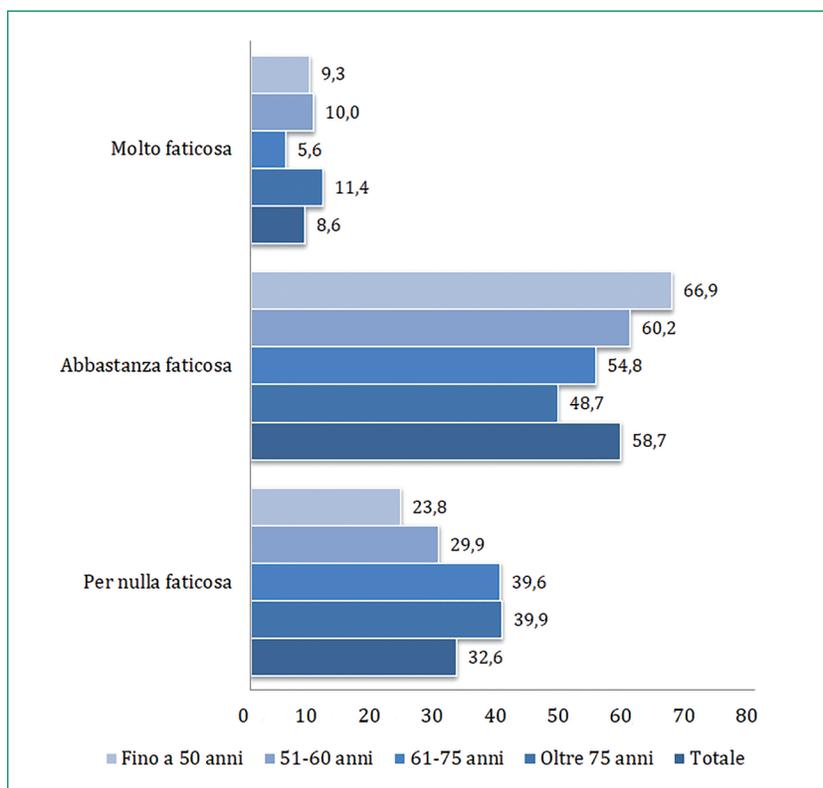
Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

contro, sono quasi nove i punti in meno fra chi esprime il giudizio “per nulla faticoso” (17,3%).

Se si osserva il dato per classi d’età, sono le persone fino a 50 anni a percepire più faticose le attività domestiche e familiari: il 66,9% le definisce abbastanza faticose e il 9,3% molto faticose, per un totale che supera il 75% degli under 50 (fig. 3).

Sono invece le classi più anziane quelle che sentono di meno la fatica del lavoro in casa, secondo percentuali prossime al 40%.

Fig. 3 – Giudizio delle famiglie sulle attività domestiche e familiari, per classe d’età (val. %)



Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Salute e servizi di cura per le famiglie nell'anno del Covid-19

La rappresentazione del vissuto quotidiano delle famiglie, fra lavoro domestico e fuori casa, fra domanda di servizi ed esigenze di integrazione dell'impegno familiare, e la verifica della condizione delle famiglie, in questi mesi di pandemia, offrono indicazioni importanti per meglio definire la domanda potenziale di servizi per la famiglia e per comprendere gli impatti dovuti a eventi esterni come il rischio del contagio.

Gli ambiti sui quali si è proceduto alla verifica nel corso della rilevazione sono stati, in primo luogo, lo stato della salute personale e la disponibilità dei servizi per le famiglie.

Secondo il 26,3% del campione, la salute personale ha subito, negli ultimi 18 mesi, un peggioramento. Non ha riscontrato grandi variazioni il 71,6%, mentre la parte marginale del campione ha invece visto migliorare la propria condizione di salute (2,1%, tab. 10).

Tab. 10 – Com'è cambiata la salute personale nell'anno del Covid-19 (val. %)

La salute negli ultimi 18 mesi	%
Peggiorata	26,3
Rimasta più o meno uguale	71,6
Migliorata	2,1
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Fra le diverse tipologie di famiglie, sono soprattutto le persone che vivono da sole a dichiarare uno stato di salute peggiore, con una percentuale che rispetto al dato complessivo del campione, sale al 37,0%, oltre dieci punti in più (tab. 11).

A seguire, ma con un dato vicino al valore medio, sono le coppie senza figli ad aver riscontrato un peggioramento (27,9%), mentre più contenuta appare la concentrazione di risposte sia per la coppia con figli, sia per i nuclei formati da un solo genitore con figli (rispettivamente il 21,6% e il 22,1%).

Accanto alle persone che vivono da sole, sono in particolare gli over 75enni a dichiarare un peggioramento della salute negli ultimi 18 mesi (44,4%). Se si rammenta che all'interno del campione il 57% degli over 75 vive da solo, il peggioramento della salute appare particolarmente diffuso proprio fra le persone più avanti con l'età e con una rete di prossimità più debole (tab. 12).

Tab. 11 – Com'è cambiata la salute personale nell'anno del Covid-19, per tipologia di famiglie (val. %)

La salute negli ultimi 18 mesi	Tipologia della famiglia				Totale
	Persona sola	Coppia senza figli	Coppia con figli	Un solo genitore con figli	
Peggiorata	37,0	27,9	21,6	22,1	26,3
Rimasta più o meno uguale	61,2	71,3	75,6	75,7	71,6
Migliorata	1,8	0,8	2,8	2,2	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 12 – Com'è cambiata la salute personale nell'anno del Covid-19, per classe d'età (val. %)

La salute negli ultimi 18 mesi	Classe di età				Totale
	Fino a 50 anni	51-60 anni	61-75 anni	Oltre 75 anni	
Peggiorati	19,5	21,7	23,9	44,4	26,3
Rimasti più o meno uguali	75,9	75,9	75,5	54,3	71,6
Migliorati	4,6	2,3	0,6	1,3	2,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Sul piano della disponibilità di servizi di cura e assistenza per le famiglie, il 33,1% del campione ha riscontrato un peggioramento in corso negli ultimi 18 mesi (tab. 13).

Solo il 2% ha notato un miglioramento nella possibilità di accedere o usufruire dei servizi per la famiglia, mentre il 64,9% non ha rilevato significativi cambiamenti nell'offerta.

Vista dal lato delle diverse forme familiari, il peggioramento risulta più evidente per i monogenitori con figli (38,2%) e per le persone sole (35,5%, tab. 14). Anche in questo caso la condizione di unico componente o di unico genitore mostra una maggiore sensibilità alla possibilità di poter disporre di servizi adeguati.

Tab. 13 – Com'è cambiata la disponibilità di servizi di cura e assistenza per le famiglie nell'anno del Covid-19 (val. %)

Disponibilità di servizi di cura e assistenza negli ultimi 18 mesi	%
Peggiorata	33,1
Rimasta più o meno uguale	64,9
Migliorata	2,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 14 – Com'è cambiata la disponibilità di servizi di cura e assistenza per le famiglie nell'anno del Covid-19, per tipologia di famiglie (val. %)

Disponibilità di servizi di cura e assistenza negli ultimi 18 mesi	Tipologia della famiglia				Totale
	Persona sola	Coppia senza figli	Coppia con figli	Un solo genitore con figli	
Peggiorata	35,5	32,4	31,5	38,2	33,1
Rimasta più o meno uguale	62,7	65,9	66,2	59,6	64,9
Migliorata	1,8	1,7	2,3	2,2	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Vista dal lato dell'età, sono soprattutto le persone con meno di 50 anni ad essere più insoddisfatte e a aver visto peggiorare l'accesso ai servizi (36,3%), mentre a seguire, l'altra percentuale più elevata può essere ricondotta agli over 75 (34,5%, tab. 15).

Tab. 15 – Com'è cambiata la disponibilità di servizi di cura e assistenza per le famiglie nell'anno del Covid-19, per classe d'età (val. %)

Disponibilità di servizi di cura e assistenza negli ultimi 18 mesi	Classe di età				Totale
	Fino a 50 anni	51-60 anni	61-75 anni	Oltre 75 anni	
Peggiorati	36,3	31,6	31,6	34,5	33,1
Rimasti più o meno uguali	62,8	64,6	67,4	63,9	64,9
Migliorati	0,9	3,8	1,0	1,7	2,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

La garanzia del **Green Pass** per i lavoratori e per le famiglie

Il tema del *Green Pass* per poter accedere ai luoghi di lavoro è stato oggetto di un ampio dibattito negli ultimi mesi, anche nel comparto domestico dove, dalle stime di Assindatcolf – prima che venisse introdotto l'obbligo della certificazione verde – la percentuale dei domestici che ne erano privi era molto elevata, se non prevalente, soprattutto nei rapporti di lavoro irregolari.

Questa mancanza esponeva a grandi rischi le famiglie, soprattutto i soggetti più fragili e vulnerabili rispetto al contagio da Covid-19: gli anziani non autosufficienti per età e per patologia. Con l'introduzione del Decreto legislativo n. 127 del 21 settembre 2021 anche il settore domestico è rientrato tra quelli in cui vige l'obbligo da parte del lavoratore di possedere ed esibire una certificazione valida per poter svolgere attività. Da qui il conseguente onere del controllo a carico delle famiglie datrici, una platea eterogena composta principalmente da persone anziane e quindi anche potenzialmente "digitalmente

analfabete”, con il rischio che non riuscissero a svolgere il quotidiano controllo attraverso dispositivi elettronici di ultima generazione.

Di conseguenza, nella rilevazione presso gli associati Assindatcolf si è ritenuto opportuno comprendere comportamenti e atteggiamenti delle famiglie nei confronti di quest’obbligo.

I risultati, in sintesi, parlano di un’ampia diffusione presso i lavoratori domestici e di una sostanziale accettazione dell’attività di verifica da parte delle famiglie.

Il 94,8% delle famiglie del campione ha dichiarato che i propri lavoratori hanno il *Green Pass* e solo il 3,3% ha affermato il contrario, mentre meno dell’1% ha dichiarato di non saperlo (tab. 16).

Tab. 16 – Il possesso di *Green Pass* fra i lavoratori domestici presso le famiglie (val. %)

Possesso di Green Pass	%
Sì	94,8
No	3,3
Non tutti	0,9
Non saprei	0,9
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

L’indagine evidenzia anche come il datore di lavoro sia già in possesso delle informazioni sanitarie che riguardano il proprio dipendente, superando nei fatti la questione “privacy” e conservazione dei dati sensibili: stando a quanto affermano le famiglie, infatti, la somministrazione del vaccino è stata la modalità prevalente attraverso cui il lavoratore ha potuto scaricare il *Green Pass* (95,6%, tab. 17).

Le altre eventualità, come quella di sottoporsi a tampone e quella conseguente alla guarigione dal Covid-19, restano largamente minoritarie (rispettivamente l’1,3% e il 2%).

Estesa è anche l’accettazione da parte delle famiglie dell’attività di controllo che al momento della somministrazione del questio-

nario poteva essere svolta solo quotidianamente e attraverso l'uso di dispositivi elettronici che consentissero la lettura del QR Code. Nonostante questo, il 72,9% ha dichiarato di svolgere la verifica senza alcuna difficoltà e di ritenerla, per di più, necessaria (tab. 18).

Tab. 17 – Come i lavoratori domestici hanno ottenuto il *Green Pass* (val. %)

Modalità	%
In seguito a vaccinazione	95,6
In seguito a tamponi negativi	1,3
In seguito a guarigione da Covid-19	2,0
Non saprei	1,2
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 18 – Giudizi delle famiglie sull'obbligo di verifica del possesso del *Green Pass* (val. %)

Giudizio sull'obbligo di verifica del <i>Green Pass</i>	%
Necessaria, e sto svolgendo la verifica senza difficoltà	72,9
Necessaria, ma sto incontrando difficoltà nella verifica della certificazione	4,8
Inutile, perché conosco la situazione del mio lavoratore e ho fiducia nelle sue dichiarazioni	15,3
Inutile ed è un'ennesima incombenza burocratica per le famiglie	6,9
Totale	100,0

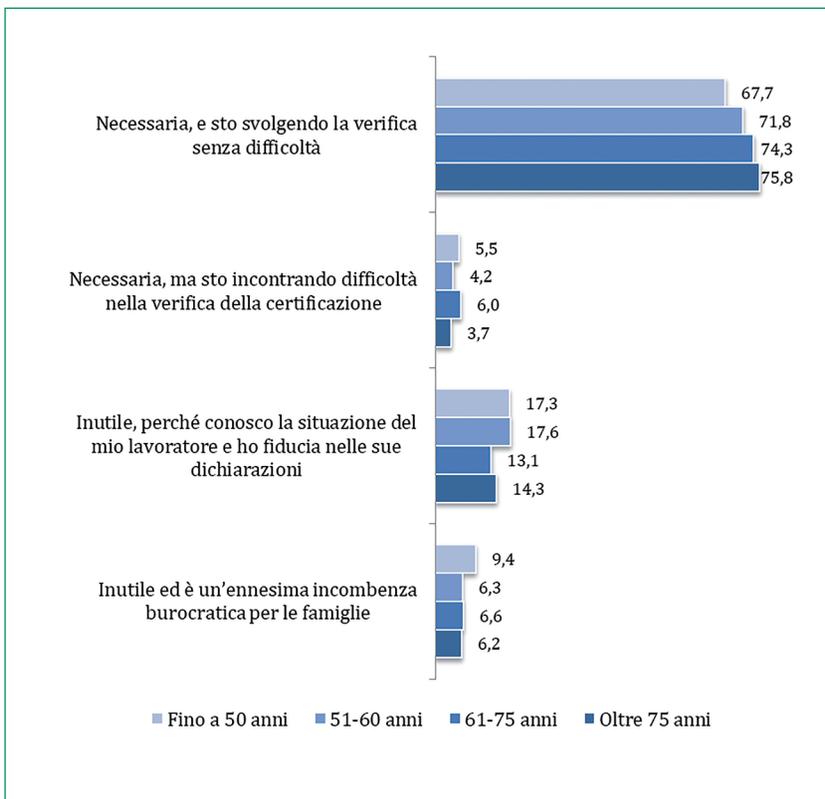
Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Solo il 4,8% riconosce l'utilità della verifica, ma dichiara di trovare difficoltà nel controllo della certificazione, mentre l'area della "resistenza" all'uso e al controllo del *Green Pass* può essere quantificata in poco più del 20% sul totale del campione, di cui la maggior

parte considera inutile la verifica, data la conoscenza e la fiducia nei confronti del lavoratore (15,3%) e il 6,9% ritiene inutile questo compito di controllo, l'ennesimo di una serie di incombenze assegnate alle famiglie.

Dal punto di vista dell'età, si osserva un crescente accoglimento del *Green Pass* via via che ci si sposta verso le classi più anziane: dal 67,7% degli under 50 al 75,8% degli over 75 (fig. 4).

Fig. 4 – Giudizi delle famiglie sull'obbligo di verifica del possesso del *Green Pass*, per classe d'età (val. %)



Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

In realtà i più anziani sono anche quelli meno propensi ad affermare l'inutilità del controllo (il 6,2% lo dichiara inutile considerando solo un altro carico burocratico, contro il 9,4% di chi ha fino a 50 anni) e, forse, anche più consapevoli e sensibili al rischio di contagio, tanto da aver superato anche barriere tecnologiche – o in prima persona o grazie all'aiuto di altri – visto che al momento della rilevazione la verifica del possesso della certificazione era possibile solo tramite QR Code.

Il carico lavorativo è doppio per le donne

La prima rilevazione presso gli associati Assindatcolf ha individuato un campione di famiglie le cui caratteristiche principali sono date da una prevalenza di coppie con figli (47,5% sul totale), da una percentuale dei rispondenti per il 50% con età superiore ai 60 anni e per il 70% costituito da donne. Marcata l'incidenza, fra le persone più anziane, di chi vive da solo (il 57% sul totale degli over 75).

I temi sottoposti alle valutazioni delle famiglie hanno riguardato, in particolare:

- il carico di lavoro sostenuto dalle famiglie, con l'obiettivo di identificare l'area di potenziale domanda che può scaturire da una situazione in cui il lavoro a casa e il lavoro fuori casa possono pesare sulle stesse persone;
- l'andamento di alcuni aspetti come la salute personale e l'accesso ai servizi per la famiglia nel corso della pandemia;
- l'azione di verifica del *Green Pass* da parte delle famiglie associate nei confronti delle persone con le quali intrattengono rapporti di lavoro domestico.

Fra i tanti risultati delle analisi, ciò che emerge in maniera più netta può essere sintetizzato nei seguenti punti:

- La conferma di un maggior carico di lavoro svolto per la famiglia da parte delle donne: l'86,4% sul totale delle donne che hanno partecipato alla rilevazione svolge attività per la fami-

glia, il 23,9% è impegnata per oltre 24 ore la settimana; per quanto riguarda gli uomini che svolgono attività domestica, la percentuale è del 74,1% sul totale; l'11,5% è impegnato per più di 24 ore la settimana;

- la partecipazione piuttosto estesa al lavoro fuori casa per entrambi i generi: il 58,7% delle donne del campione si dichiara occupata e il 17,4% con orari di lavoro anche superiori alle 40 ore settimanali; su 100 uomini il 57,8% è occupato e il 28,1% afferma di lavorare oltre 40 ore la settimana;
- un impegno rilevante nelle attività domestiche e familiari si riscontra anche fra le persone più anziane (il 56,9% degli over 75 svolge attività domestiche e familiari, l'83,6% fra chi ha un'età compresa fra i 61 e i 75 anni);
- una sovrapposizione fra lavoro domestico e fuori casa altrettanto importante: fatto 100 il totale del campione, solo 11 non lavorano, né sono impegnati in attività domestiche e familiari, 17 pur lavorando almeno 33 ore la settimana, sono impegnati per almeno 15 ore in attività domestiche e familiari, sempre nell'arco della settimana; di questi, 7 sono impegnati per oltre 24 ore;
- rispetto alla “qualità” dell'impegno, e in coerenza con una minore esposizione degli uomini alle attività domestiche e familiari, la fatica nello svolgimento di queste attività è percepita in maniera più evidente dalle donne: “molto faticose” per 10 donne su 100 e “abbastanza faticose” per 62 donne su 100. Di contro, il 3,6% degli uomini considera queste attività “molto faticose”, il 47,8% “abbastanza faticose”;
- per gli uomini il lavoro fuori casa è “abbastanza faticoso” per il 57,2% e per il 16,7% “molto faticoso”. Per le donne si contano quasi otto punti in più, rispetto agli uomini, fra chi lo considera “abbastanza faticoso” (65,1%); il 17,6% lo giudica “molto faticoso”;
- nella stagione della pandemia, il 26,3% delle famiglie ha visto deteriorarsi il proprio stato di salute e il 33,1% ha lamentato un peggioramento nella possibilità di accedere ai servizi per la famiglia. Percentuali più alte, in entrambi i casi, si riscontrano fra le persone sole e fra gli over 75. Per quanto riguarda i servizi alle famiglie, sono soprattutto i monogenitori con figli a riscontrare un peggioramento (38,2%);

- ampia la diffusione della vaccinazione presso i lavoratori domestici, mentre prevale estesamente l'accettazione dell'attività di verifica del *Green Pass* da parte delle famiglie: il 94,8% delle famiglie ha dichiarato che i propri lavoratori hanno il *Green Pass* e solo il 3,3% ha affermato il contrario, mentre meno dell'1% ha dichiarato di non saperlo; il 72,9% ha dichiarato di svolgere la verifica della certificazione verde senza alcuna difficoltà e di ritenerla, per di più, necessaria;
- all'opposto, l'area della "resistenza" all'uso e al controllo del *Green Pass* da parte del datore di lavoro è circoscritta a poco più del 20% del campione, di cui la maggior parte considera inutile la verifica, data la conoscenza a priori della condizione sanitaria del domestico e la fiducia nei confronti dello stesso (15,3%); il 6,9% ritiene inutile questo compito di controllo, l'ennesimo di una serie di incombenze che gravano sulle famiglie.

1.2 - Colf, badanti e baby-sitter: una spesa irrinunciabile, ma quanto sostenibile?

Il profilo della domanda di servizi domestici

La rilevazione presso il campione di famiglie associate ad Assindacolf ha portato come primo risultato a individuare una domanda di lavoro domestico prevalentemente concentrato sulle colf.

Il 79,5% delle famiglie richiede le prestazioni di una collaboratrice domestica, mentre ai servizi di una badante si rivolge il 20,5% e a quelli di una baby-sitter il 7,1% (tab. 19).

Non proprio marginale è la quota di chi utilizza più di un lavoratore per uno stesso tipo di prestazioni (13,2%), o di chi richiede la compresenza di più figure professionali che svolgono diverse attività (7,2%).

Dal lato della nazionalità del lavoratore, la domanda delle famiglie trova un'offerta generalmente costituita da stranieri, in particolare per quanto riguarda la collaborazione domestica (83,1%) e le badanti (84,9%, tab. 20). Più equilibrato il caso delle baby-sitter italiane, che accolgono una domanda delle famiglie nel 47,8% delle richieste.

Riguardo alla tipologia di prestazione, la domanda di baby-sitter prevede una presenza ad ore nell'86,1% dei casi, mentre per quella rivolta a colf la percentuale sale all'89,9 sul totale (tab. 21). All'opposto la domanda di prestazioni rivolta alle badanti vede prevalere la necessità della convivenza (67,1%).

In sintesi, fatto 100 il totale delle famiglie che utilizzano servizi di lavoro domestico, il 59,3% si rivolge a colf straniere con prestazioni ad ore, il 12,8% a colf italiane (ad ore) e il 12,7% a badanti straniere conviventi presso le famiglie. La domanda di baby-sitter tende a privilegiare le straniere con prestazioni ad ore (3,2%, tab. 22).

Il quadro della spesa sostenuta dalle famiglie riporta un maggiore importo mensile per la disponibilità di badanti rispetto alle altre figure professionali: 1.204 euro nel caso di una singola badante e fino 1.430 euro nel caso venga impiegata più di una badante (tab. 23).

Tab. 19 – Famiglie per presenza di figure professionali a cui fanno ricorso (*), per tipologia di figure professionali (val. %)

Figure professionali	%
Presenza di baby-sitter	7,1
Presenza di colf	79,5
Presenza di badanti	20,5
Totale famiglie	100,0
Di cui:	
più di una figura professionale	13,2
più di una tipologia di figura professionale	7,2

(*) Il totale delle percentuali è diverso da 100 perché è possibile la presenza di più tipologie di figure professionali per ciascuna famiglia

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 20 – Famiglie per presenza di figure professionali a cui fanno ricorso (*), per nazionalità del lavoratore (val. %)

Figure professionali	Italiane	Straniere
Baby-sitter	47,8	52,2
Colf	18,2	83,1
Badanti	20,8	84,9

(*) Possibile la presenza di più figure per famiglia

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 21 – Famiglie per presenza di figure professionali a cui fanno ricorso (*), per tipologia di prestazione (convivente e a ore) (val. %)

Figure professionali	Conviventi	Ad ore
Baby-sitter	13,9	86,1
Colf	11,4	89,9
Badanti	67,1	39,6

(*) Possibile la presenza di più figure per famiglia

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 22 – Famiglie per presenza di figure professionali a cui fanno ricorso (*), per tipologia di prestazione e nazionalità del lavoratore (val. %)

Tipologia di figure professionali	%
Conviventi-Italiane	
Baby-sitter	0,5
Colf	1,9
Badanti	1,5
Altro personale	0,2
Conviventi-Straniere	
Baby-sitter	0,5
Colf	7,4
Badanti	12,7
Altro personale	0,1
Ad ore-Italiane	
Baby-sitter	2,9
Colf	12,8
Badanti	2,8
Altro personale	0,8
Ad ore-Straniere	
Baby-sitter	3,2
Colf	59,3
Badanti	5,8
Altro personale	0,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Per le colf la spesa media mensile si aggira sui 650 euro per singolo lavoratore e sale a poco più di 700 nel caso si faccia ricorso a più di una colf. L'importo medio per una baby-sitter è, invece, pari a 750 euro, valore che cresce di poche decine di euro nel

caso sia necessario disporre di più di una baby-sitter nel corso del mese.

Fra le famiglie al cui interno sono presenti persone conviventi non autosufficienti la spesa mensile si aggira intorno ai 1.100 euro che possono salire a quasi 1.500 euro quando diventa necessario disporre di più di una figura professionale.

Le famiglie con minori di 14 anni spendono, in genere, 750 euro al mese per un lavoratore domestico o 953 euro nel caso vengano impiegate più figure di supporto alla famiglia.

Tab. 23 – Quanto spendono le famiglie al mese per baby-sitter, colf e badanti. Spesa mensile per famiglia e per figura professionale (valori medi in euro)

Famiglie per figure professionali richieste	Per singolo lavoratore	Con più lavoratori
Chi ha solo baby-sitter	750	769
Chi ha solo colf	650	711
Chi ha solo badanti	1.204	1.430
Chi ha più di una figura professionale	743	1.699
Con presenza di persone conviventi non autosufficienti	1.064	1.472
Con presenza di persone con età inferiore ai 14 anni	750	953

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Baby-sitter e conciliazione famiglia-lavoro

Le famiglie del campione Assindatcolf che ricorrono alle prestazioni di baby-sitter sono il 7,1% del totale.

Fra le motivazioni che vengono dichiarate, prevale quella che rimanda direttamente alla conciliazione fra gli impegni di lavoro e quelli relativi ad attività svolte fuori casa (55,8%, tab. 24).

Circa il 40% delle famiglie che ricorre alle baby-sitter mostra invece una necessità dovuta all'impossibilità di poter disporre del supporto di familiari o altre persone vicine alle famiglie.

Minoritaria è invece la quota di famiglie che vede nelle baby-sitter una risorsa esterna su cui contare per curare gli interessi personali del tempo libero (2,7%) o per farsi aiutare, anche nel caso in cui non abbiano impegni di lavoro, nell'assistenza ai bambini.

A lato delle diverse motivazioni, in ogni caso il 57,9% delle famiglie che fa ricorso alle baby-sitter, ritiene di potersi permettere la spesa cui va incontro, mentre il 41,2% ne ravvisa una parziale sostenibilità. Solo lo 0,9% dichiara fuori dalla portata delle proprie risorse o delle proprie decisioni di spesa il costo per poter disporre del supporto di baby-sitter (tab. 25).

Tab. 24 – Le baby-sitter e la conciliazione famiglia-lavoro (val. %)

Nel caso faccia ricorso alle prestazioni di baby-sitter, può indicare il motivo principale?	%
Per poter conciliare gli impegni di lavoro e quelli al di fuori della famiglia	55,8
Non ho la possibilità di rivolgermi ad altri familiari o persone vicine che mi possano aiutare	39,8
Per poter disporre di tempo libero e curare i miei interessi	2,7
Pur non lavorando, posso disporre di un supporto nell'assistenza ai bambini	1,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Tab. 25 – La sostenibilità della spesa per le baby-sitter secondo le famiglie Assindatcolf (val. %)

La spesa che lei sostiene per poter ricorrere alle prestazioni di baby-sitter, la considera	%
Sostenibile	57,9
Parzialmente sostenibile	41,2
Insostenibile	0,9
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Il supporto delle colf per la cura della casa

La quota più ampia delle famiglie del campione di Assindatcolf, pari al 79,5%, si rivolge alla figura della colf.

Le priorità che guidano il ricorso alla collaboratrice o al collaboratore domestico sono nell'ordine: l'impossibilità di svolgere totalmente o anche parzialmente le attività di cura della casa (43,3%), l'opportunità che il supporto di una colf può dare nel poter conciliare gli impegni di lavoro con quelli al di fuori della famiglia (21,4%, tab. 26).

Tab. 26 – I motivi del ricorso al supporto di colf da parte delle famiglie (val. %)

Nel caso faccia ricorso alle prestazioni di colf, può indicare il motivo principale?	%
Perché da solo non sono in grado di svolgere del tutto o in parte le attività di cura della casa (pulizie, fare la spesa, cucinare, ecc.)	43,3
Per poter conciliare gli impegni di lavoro e quelli al di fuori della famiglia	21,4
Perché preferisco far svolgere ad altri le attività di cura della casa (pulizie, fare la spesa, cucinare, ecc.)	17,8
Per poter disporre di tempo libero e curare i miei interessi	13,4
Un mio familiare non convivente ha bisogno di un supporto per la cura della casa e delle faccende domestiche	3,1
Altro	1,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Più contenuto è il numero dei rispondenti che preferisce affidare ad altri la cura della casa (corrispondente al 17,8% sul totale), mentre il 13,4% afferma che il ricorso alla colf è dettato dalla possibilità di crearsi uno spazio di tempo libero da impegni.

Il 3,1% degli associati fa, infine, riferimento alla prestazione resa a supporto di un familiare non convivente che necessita di una persona di supporto.

La lettura delle motivazioni in base alla classe d'età dei rispondenti riporta una situazione in cui gli ultra 75enni stressano maggior-

mente l'aspetto della difficoltà nello svolgere la attività legate alla casa (67%), mentre chi appartiene alla classe 61-75 anni, oltre a questa motivazione, tende a considerare importante anche la scelta di lasciare ad altri le incombenze domestiche (22,1%, tab. 27).

Tab. 27 – I motivi del ricorso al supporto di colf da parte delle famiglie, per classe d'età (val. %)

Nel caso faccia ricorso alle prestazioni di colf, può indicare il motivo principale?	Fino a 50 anni	51-60 anni	61-75 anni	Oltre 75 anni	Totale
Perché da solo non sono in grado di svolgere del tutto o in parte le attività di cura della casa (pulizie, fare la spesa, cucinare, ecc.)	35,7	39,1	39,3	67,0	43,3
Per poter conciliare gli impegni di lavoro e quelli al di fuori della famiglia	38,9	29,3	13,3	2,3	21,4
Perché preferisco far svolgere ad altri le attività di cura della casa (pulizie, fare la spesa, cucinare, ecc.)	13,5	16,6	22,1	17,2	17,8
Per poter disporre di tempo libero e curare i miei interessi	9,8	10,6	20,1	9,8	13,4
Un mio familiare non convivente ha bisogno di un supporto per la cura della casa e delle faccende domestiche	2,0	4,1	3,2	2,3	3,1
Altro	-	0,3	2,0	1,4	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

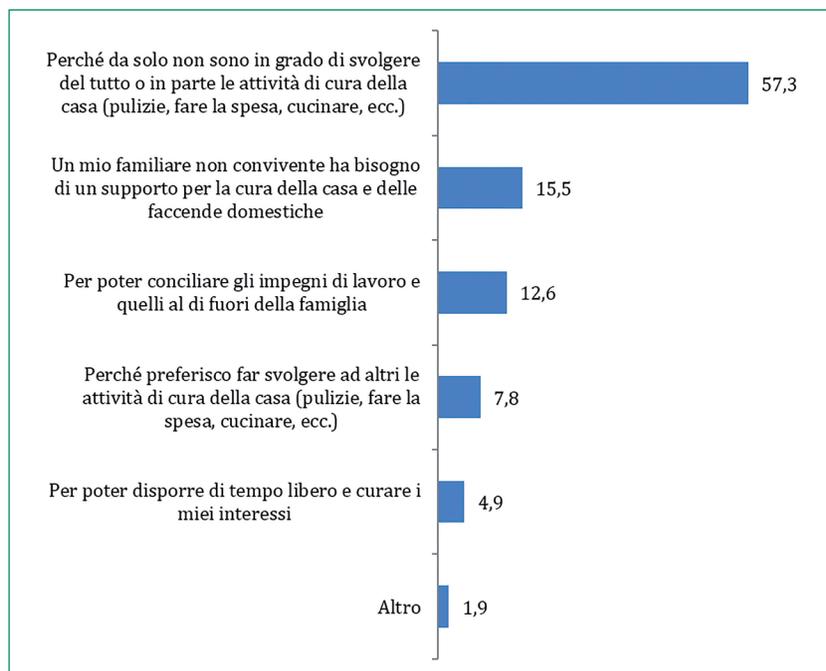
Fra le classi più giovani – in sostanza fino a 50 anni – le motivazioni si concentrano prevalentemente sul bisogno di conciliazione con il lavoro (38,9%).

Di particolare interesse per le analisi sulla domanda di servizi domestici è l'insieme delle motivazioni che emergono fra le famiglie in cui convivono persone non autosufficienti.

Anche in questo caso prevale la motivazione che riguarda la difficoltà personale nello svolgere le attività di cura della casa, ma i 14 punti percentuali in più rispetto alla quota relativa all'intero campione portano a considerare come la presenza di un convivente non autosufficiente rappresenti un fattore di criticità per la famiglia (57,3%, fig. 5). Lo stesso fattore sta alla base delle quote minoritarie di risposte che guardano alla disponibilità di tempo libero (4,9%) o alla delega ad altri delle attività di cura della casa.

Ed è proprio fra le famiglie con persone non autosufficienti che si estende la quota di chi considera parzialmente sostenibile la spesa per poter disporre del supporto di una colf. In questo caso il 62,6% considera sostenibile la spesa (contro il 79,2% del totale) e il 34,6% ritiene di poter far fronte ancora in parte alla spesa (contro il 19,9% del totale, tab. 28).

Fig. 5 – I motivi del ricorso al supporto di colf per le famiglie con persone conviventi non autosufficienti (val. %)



Tab. 28 – La sostenibilità della spesa per le colf secondo le famiglie Assindatcolf (val. %)

La spesa che lei sostiene per poter ricorrere alle prestazioni della/delle colf, la considera:	Totale famiglie	Famiglie con persone conviventi non autosufficienti
Sostenibile	79,2	62,6
Parzialmente sostenibile	19,9	34,6
Insostenibile	0,9	2,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Di circa due punti in più è invece la percentuale di chi considera insostenibile la spesa, sempre nel confronto fra le famiglie con persone non autosufficienti e il totale delle famiglie.

Badanti, persone sole, bisogni di assistenza

Fra le tipologie di lavoratori domestici, quella di badante contraddistingue il 20,5% del campione di associati Assindatcolf.

All'interno di questa quota di famiglie, il 38,2% indica come motivazione principale la necessità di assistere un familiare non convivente, al quale non si è in grado di provvedere direttamente (tab. 29).

A seguire, il 30,1% fa riferimento, vivendo da solo, proprio al bisogno personale di una figura che possa svolgere le attività di casa e, nello stesso tempo, garantisca una serie di interventi nella sfera della cura della persona.

Anche in questo caso la discriminante dell'età risulta fondamentale. Fra gli ultra settantacinquenni la motivazione legata al bisogno di una persona che possa far fronte alle attività domestiche e di cura raggiunge il 74,3% e riflette anche la prevalente condizione di persone sole che caratterizza il vissuto degli anziani.

Fra le classi d'età fino a 60 anni tendono a emergere i motivi relativi ai bisogni di assistenza di un familiare non convivente e all'impossibilità di far fronte direttamente a questi bisogni per

questioni di lavoro o impegni al di fuori della famiglia (28,6% fra chi ha 50 anni o meno; 22,2% fra chi ha un'età compresa fra i 51 e i 60 anni).

Tab. 29 – Solitudine e bisogni di assistenza: il ruolo delle badanti (val. %)

Nel caso faccia ricorso alle prestazioni di badanti, può indicare il motivo principale?	%
Un mio familiare non convivente, e che vive in un'altra abitazione, ha bisogno di assistenza e io non sono in grado di seguirlo	38,2
Vivo da solo/a e non sono in grado di svolgere le faccende di casa o di curarmi personalmente	30,1
Vivo con un'altra persona che ha bisogno di assistenza e io, pur non lavorando, da solo non sono in grado di seguirla	16,0
Vivo con un'altra persona che ha bisogno di assistenza e io, per motivi di lavoro e di impegni al di fuori della famiglia, non sono in grado di seguirla	12,5
Altro	3,2
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Una quota rilevante di persone con età compresa fra i 61 e i 75 anni, pari al 24,2%, indica la propria inadeguatezza, anche non lavorando, nel sostenere e assistere la persona con cui vive e che necessita di cure (tab. 30).

Solitudine e inadeguatezza a curarsi personalmente sono gli elementi che motivano la presenza di una badante anche fra le famiglie in cui vive una persona non autosufficiente, persona che in questo caso coincide con il rispondente.

Il 30,7% dichiara infatti che la scelta della badante diventa per così dire obbligata di fronte alle difficoltà nel far fronte ai propri bisogni di cura e alle necessità della vita quotidiana (fig. 6).

Il 26,5% fa invece riferimento ai bisogni di un'altra persona convivente e all'impossibilità di sostenere direttamente l'impegno di assistenza e di cura della casa, mentre il 20,6% attribuisce la necessità di far ricorso a una badante a causa dei diversi impegni – di

lavoro o altro – incompatibili con una propria presenza continua e costante in famiglia.

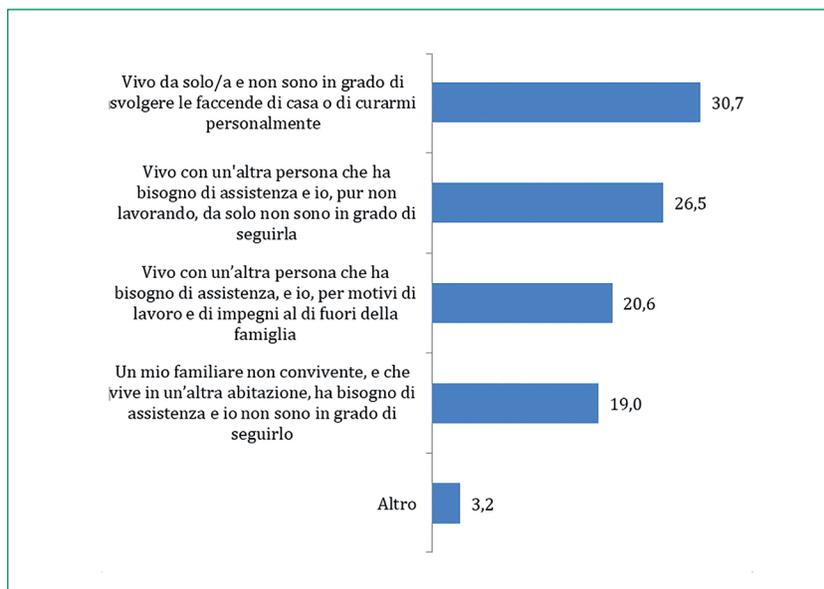
Tab. 30 – Solitudine e bisogni di assistenza: il ruolo delle badanti nelle famiglie, per classe d'età (val. %)

Nel caso faccia ricorso alle prestazioni di badanti, può indicare il motivo principale?	Fino a 50 anni	51-60 anni	61-75 anni	Oltre 75 anni	Totale
Un mio familiare non convivente, e che vive in un'altra abitazione, ha bisogno di assistenza e io non sono in grado di seguirlo	42,9	67,8	49,5	3,7	38,2
Vivo da solo/a e non sono in grado di svolgere le faccende di casa o di curarmi personalmente	3,6	2,2	12,1	74,3	30,1
Vivo con un'altra persona che ha bisogno di assistenza e io, pur non lavorando, da solo non sono in grado di seguirla	17,9	3,3	24,2	19,3	16,0
Vivo con un'altra persona che ha bisogno di assistenza, e io, per motivi di lavoro e di impegni al di fuori della famiglia	28,6	22,2	13,2	-	12,5
Altro	7,1	4,4	1,1	2,8	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

L'importanza del ruolo delle badanti presso le famiglie si associa però a una minore sostenibilità della spesa, se confrontata con quanto dichiarato dalle famiglie riguardo alle altre figure di lavoro domestico, come le colf e le baby-sitter.

La consapevolezza di trovarsi di fronte a un bisogno per certi versi irrinunciabile e non facilmente differibile o sostituibile con un maggiore impegno personale (come nel caso di baby-sitter o di

Fig. 6 – Solitudine e bisogni di assistenza: il ruolo delle badanti nelle famiglie con persone non autosufficienti conviventi (val. %)

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

colf) porta al 12% la quota di chi considera insostenibile il costo per poter disporre di questo supporto e al 56,6% la percentuale di chi ritiene in parte sostenibile la spesa (tab. 31).

Tab. 31 – La sostenibilità della spesa per le badanti secondo le famiglie Assindatcolf (val. %)

La spesa che lei sostiene per poter ricorrere alle prestazioni della badante, la considera:	%
Sostenibile	31,4
Parzialmente sostenibile	56,6
Insostenibile	12,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Si tratta infatti di un costo “rigido” e indeterminato nel lungo periodo, legato agli aspetti della non autosufficienza o anche solo all’inesorabile avanzamento dell’età e alle difficoltà che potranno sorgere condizionando la possibilità di poter condurre una vita autonoma e indipendente.

Non a caso le ragioni per motivare l’insostenibilità della spesa in futuro segnalano il crescente bisogno di assistenza (33,3%), mentre il 28,2% delle risposte mette in evidenza l’indisponibilità futura di risorse avendo già impiegato i risparmi per mantenere il livello di assistenza necessario (tab. 32).

Il 23,1% giudica, invece, insufficienti le entrate previste e tali da permettere di mantenere il livello attuale di supporto da parte di una badante e il 5,1% spera invece nella temporaneità della condizione di bisogno e nella possibilità quindi di veder cessare l’urgenza.

Tab. 32 – Le previsioni di maggiore assistenza e il rischio di non poter far fronte alla spesa futura (val. %)

Motivi per considerare insostenibile in futuro la spesa per badanti	%
Avrò bisogno di più assistenza e non so se riuscirò a far fronte alla spesa	33,3
Per mantenere il livello di assistenza attuale ho dato fondo ai miei risparmi e non potrò permetterlo in futuro	28,2
Prevedo di non disporre in futuro delle entrate che mi possano garantire l’attuale livello di assistenza	23,1
Si tratta di un’assistenza temporanea, se dovesse prolungarsi non saprei come fare	5,1
Altro	10,3

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021

Le famiglie italiane reputano indispensabile il lavoro domestico

Complessivamente, l’immagine della domanda di servizi di lavoro domestico che emerge dalla rilevazione presso il campione Assindatcolf si compone di almeno quattro tratti essenziali.

In primo luogo, per quanto riguarda il profilo della domanda di servizi domestici, le richieste delle famiglie tendono a concentrarsi intorno alla figura della collaboratrice o del collaboratore domestico, di nazionalità straniera e per una prestazione commisurata a ore di impegno. Nel dettaglio:

- il 79,5% delle famiglie del campione si rivolge a una colf, e questa richiesta si risolve nell'83,1% dei casi con l'assunzione di una persona straniera e nell'89,9% prevede una collaborazione ad ore;
- nel caso delle badanti (richieste dal 20,5% delle famiglie) la quota di straniere è dell'84,9% e quella relativa a contratti che prevedono la convivenza è del 67,1%;
- nel caso delle baby-sitter (richieste dal 7,1% delle famiglie) aumenta la quota di italiane (il 47,8% sul totale delle richieste) e prevale anche in questo caso la prestazione ad ore (52,2%).

In secondo luogo, la domanda di servizi domestici tende a soddisfare un bisogno delle persone spesso motivato dal non essere in grado di svolgere direttamente le attività di cura della casa o di cura dei propri cari o della propria persona:

- il 43,3% di chi si rivolge a una colf lo fa perché la condizione personale non consente di adempiere ai tanti impegni che procura la tenuta della casa (per esempio a causa dell'età o dello stato di salute);
- il 74,3% di chi si rivolge a una badante, con un'età superiore ai 75 anni, vive da solo e non è in grado di svolgere le faccende domestiche o anche di curarsi da solo.

La conciliazione degli impegni del lavoro con quelli della famiglia è, invece, in testa alle motivazioni di chi si rivolge a una baby-sitter (55,8%) e rappresenta in maniera rilevante buona parte della domanda di collaboratori domestici (21,4%).

In terzo luogo, la spesa per poter usufruire di servizi domestici appare nella maggior parte dei casi sostenibile (il 57,9% nel caso di baby-sitter, il 79,2% nel caso di colf); non così quando si con-

siderano i servizi resi da una badante: solo il 31,4% ritiene la spesa sostenibile, il 56,6% la considera parzialmente sostenibile, mentre il 12,0% vede questo costo ai limiti delle proprie possibilità.

L'insostenibilità del costo di una badante è correlato, soprattutto, alla consapevolezza di dover affrontare un futuro in cui i bisogni di assistenza tenderanno inevitabilmente a crescere (il 33,3% sul totale di chi ritiene a rischio la possibilità di disporre in futuro di una badante). In seconda battuta, la causa dell'impossibilità di permettersi la spesa è, invece, legata alla riduzione dei propri risparmi e alla constatazione di non poter garantire in futuro un adeguato grado di assistenza.

Da questa prospettiva, il quarto punto importante emerso dalla rilevazione è dato dal valore medio della spesa mensile sostenuta dalle famiglie del campione, e in particolare è risultato:

- un maggiore importo mensile per la disponibilità di badanti rispetto alle altre figure professionali: 1.204 euro nel caso di una badante; 650 euro per una colf; 750 euro per una baby-sitter; valori questi che inevitabilmente crescono quando è indispensabile il supporto di più persone;
- fra le famiglie al cui interno sono presenti persone conviventi non autosufficienti la spesa mensile per prestazioni di colf o badanti si aggira intorno ai 1.100 euro che possono salire fino a 1.700 quando diventa necessario disporre di più di una figura professionale;
- fra le famiglie con minori di 14 anni la spesa è, invece, di 750 euro per una singola baby-sitter o poco meno di 1.000 euro nel caso vengano impiegate più figure di assistenza ai bambini.

Queste cifre delineano un crinale lungo il quale spesso si decidono le sorti dell'organizzazione della vita familiare e della distribuzione delle risorse economiche disponibili riguardo ai tanti bisogni che una famiglia esprime.

L'entità di queste spese diventa in sostanza per molte famiglie – soprattutto se composte da persone anziane – il fattore di maggiore incertezza e preoccupazione rispetto alle attese di un livello accettabile della qualità della vita.

1.3 - Le famiglie fanno da sole: la carenza di intermediazione nei servizi domestici e nell'assistenza

Il passaparola vince nella selezione del personale domestico

Un elemento decisivo per le famiglie per poter disporre di personale domestico è dato dalle modalità con cui si procede alla selezione e all'individuazione del lavoratore che dovrà entrare in casa e gestire le esigenze di cura e assistenza che la famiglia richiede.

Dall'indagine Censis-Assindatcolf sugli associati si ricava, in primo luogo, una distribuzione della domanda di lavoro che per il 72,2% si rivolge ai collaboratori domestici, per il 29,9% alle badanti e per il restante 9,2 alle baby-sitter (tab. 33).

Tab. 33 – Le figure professionali assunte e attualmente impiegate presso le famiglie (val. %) (*)

Figure professionali	%
Colf	72,2
Badante	29,9
Baby-sitter	9,2

(*) Possibile la presenza di più figure per famiglia
 Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Il dato relativo ai lavoratori attualmente impiegati come collaboratori domestici tende a crescere con la classe d'età dei rispondenti all'indagine: fra i datori di lavoro con almeno 65 anni la quota raggiunge il 78,1%, contro un valore di circa dieci punti inferiore nelle altre classi (tab. 34).

Per quanto riguarda le badanti, si osserva una maggiore presenza di datori di lavoro nella classe d'età 55-64 anni (42,7%, contro il 29,9% del totale), mentre fra chi ha un'età uguale o inferiore ai 54 anni, circa un terzo ha assunto una baby-sitter (contro il 9,2% del totale dei rispondenti).

Tab. 34 – Le figure professionali assunte e attualmente impiegate presso le famiglie, per classe d'età dei rispondenti (val. %) (*)

Figure professionali	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Colf	68,4	69,6	78,1	72,2
Badante	17,4	42,7	28,2	29,9
Baby-sitter	29,4	1,2	0,7	9,2

(*) Possibile la presenza di più figure per famiglia

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Se si osservano le risposte dal lato della condizione professionale, fra i datori di lavoro attualmente occupati si registra sia un più spiccato orientamento verso l'impiego di baby-sitter (15,6%, rispetto al 9,2% del totale dei rispondenti), sia una propensione a richiedere il servizio di più figure professionali (tab. 35). Di riflesso si può riscontrare un maggiore allineamento della distribuzione della domanda fra chi è attualmente in condizione di non occupato e il totale degli associati che hanno partecipato alla rilevazione.

Tab. 35 – Le figure professionali assunte e attualmente impiegate presso le famiglie, per condizione professionale dei rispondenti (val. %) (*)

Figure professionali	Occupato	Non occupato	Totale
Colf	71,1	73,4	72,2
Badante	27,0	33,6	29,9
Baby-sitter	15,6	0,9	9,2

(*) Possibile la presenza di più figure per famiglia

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

La scelta del canale di reperimento delle figure professionali da assumere offre una chiave di interpretazione efficace di quelli che sono i comportamenti delle famiglie quando si trovano di fronte alla necessità di disporre di un supporto in casa.

Ciò che orienta la decisione può essere assimilato a una “scelta di prossimità” che si muove nella rete di conoscenze delle famiglie.

Il passaparola fra conoscenti prevale su tutti i possibili canali di reperimento e per tutte e tre le figure di lavoratori domestici presi in esame. Per le colf si osserva la quota più elevata delle risposte, che raggiunge il 76,4%, mentre è di circa sei punti inferiore quella che riguarda la badanti (70,8%, tab. 36).

Tab. 36 – I canali di reperimento utilizzati dalle famiglie per assumere colf, badanti e baby-sitter (val. %) (*)

Canale di reperimento	Colf	Badante	Baby-sitter
Passaparola fra familiari e conoscenti	76,4	70,8	61,6
Mi sono rivolto alla parrocchia	2,0	5,1	3,4
Portali, piattaforme online di annunci gratuiti, giornali di inserzioni	4,2	5,5	24,0
Agenzie per il lavoro specializzate in ricerca e selezione del personale	4,7	16,1	14,4
Mi è stato segnalato dal lavoratore domestico già alle mie dipendenze o alle dipendenze di miei conoscenti	19,2	16,7	6,8

(*) Possibili più risposte

Fonte: Indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Nella logica della prossimità possono, inoltre essere considerate le risposte che indicano nella parrocchia e nel lavoratore domestico stesso il mezzo per selezionare altre persone da impiegare per i servizi dedicati alla famiglia (il 19,2% nel caso si tratti di assumere una colf, il 16,7% nel caso di una badante).

Per le baby-sitter, a fronte del 61,6% che utilizza prevalentemente il passaparola, e di un altro 10,2% che si affida alla parrocchia o a un lavoratore domestico conosciuto, si collocano le indicazioni che possono essere ricondotte alle strutture di intermediazione fra domanda e offerta di servizi domestici. Il 24,0% dei datori di lavoro

che hanno assunto una baby-sitter si è rivolto a portali, piattaforme online, annunci pubblicati su giornali, mentre le agenzie per il lavoro specializzate nella selezione del personale, sono utilizzate dal 14,4%.

Il dato generale porta a individuare una sorta di concorrenza fra i fattori che guidano le scelte del canale di reperimento. Da un lato sembra prevalere una attribuzione di maggior fiducia nei confronti di chi ci è più vicino, ci conosce e ci consente di gestire in maniera diretta la questione della scelta del lavoratore domestico. Dall'altro possono entrare in gioco sia elementi di tipo economico (per esempio nel costo che consegue al dare mandato a un'agenzia) o di tipo operativo, come la capacità di accedere a piattaforme online e a portali specializzati nella ricerca di personale: rivolgersi a parenti e amici resta quindi la scelta più seguita, anche se non è detto che questa soluzione garantisca, nello stesso tempo, un vantaggio economico, un risparmio di tempo e la disponibilità di personale affidabile e competente.

Un'altra discriminante può essere ricondotta all'età dei datori di lavoro; da questo punto di vista si può osservare una tendenziale apertura dei più giovani nei confronti di soggetti "esterni" per tutte le figure professionali: al dato per certi versi ovvio della percentuale che somma le scelte di portali e agenzie e che arriva al 39,6% delle risposte di chi ha fino a 54 anni e ha bisogno di baby-sitter, si osserva, per questa classe d'età, una quota significativa anche di chi ha bisogno di colf e di badanti (rispettivamente il 14,1% e il 25,3%, di chi ha indicato i portali e/o le agenzie, tabb. 37-39).

Tab. 37 – I canali di reperimento utilizzati dalle famiglie per assumere colf, per classe d'età (val. %) (*)

Canale di reperimento per colf	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Passaparola fra familiari e conoscenti	78,3	78,9	73,8	76,4
Mi sono rivolto alla parrocchia	1,6	2,8	1,7	2,0
Portali, piattaforme online o agenzie specializzate	14,1	8,7	4,5	8,6
Portali, piattaforme online di annunci gratuiti, giornali di inserzioni	8,0	3,9	1,9	4,2
Agenzie per il lavoro specializzate in ricerca e selezione del personale	6,7	5,4	2,6	4,7
Mi è stato segnalato dal lavoratore domestico già alle mie dipendenze o alle dipendenze di miei conoscenti	12,8	18,9	23,7	19,2

(*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Tab. 38 – I canali di reperimento utilizzati dalle famiglie per assumere badanti, per classe d'età (val. %) (*)

Canale di reperimento per badanti	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Passaparola fra familiari e conoscenti	70,9	74,3	67,7	70,8
Mi sono rivolto alla parrocchia	6,3	6,4	2,4	5,1
Portali, piattaforme online o agenzie specializzate	25,3	19,7	19,2	21,2
Portali, piattaforme online di annunci gratuiti, giornali di inserzioni	7,6	4,1	4,8	5,5
Agenzie per il lavoro specializzate in ricerca e selezione del personale	19,0	16,1	14,4	16,1
Mi è stato segnalato dal lavoratore domestico già alle mie dipendenze o alle dipendenze di miei conoscenti	10,1	17,4	19,8	16,7

(*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Tab. 39 – I canali di reperimento utilizzati dalle famiglie per assumere baby-sitter, per classe d'età (val. %) (*)

Canale di reperimento per baby-sitter	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Passaparola fra familiari e conoscenti	59,7	66,7	100,0	61,6
Mi sono rivolto alla parrocchia	3,7	0,0	0,0	3,4
Portali, piattaforme online o agenzie specializzate	39,6	16,7	0,0	37,0
Portali, piattaforme online di annunci gratuiti, giornali di inserzioni	25,4	16,7	0,0	24,0
Agenzie per il lavoro specializzate in ricerca e selezione del personale	15,7	0,0	0,0	14,4
Mi è stato segnalato dal lavoratore domestico già alle mie dipendenze o alle dipendenze di miei conoscenti	6,7	16,7	0,0	6,8

(*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Il livello di soddisfazione delle famiglie nell'assistenza familiare

Una domanda di lavoro domestico che si affida alla rete delle conoscenze dirette presenta, secondo le indicazioni degli associati Assindatcolf, un livello di soddisfazione – o meglio di adeguatezza rispetto alle attese – piuttosto elevato nel caso di colf e baby-sitter, un po' meno elevato se si tratta di badanti.

Nel caso delle colf, l'82,1% delle famiglie ha trovato nel lavoratore assunto una reale corrispondenza fra le competenze richieste e le esigenze della famiglia (tab. 40). L'area dell'insoddisfazione (che porta anche alla decisione di licenziamento) si aggira per questa figura professionale intorno al 18%. Nel caso delle baby-sitter, al 76,2% di famiglie soddisfatte si contrappone quasi un quarto di insoddisfatte.

Meno netta la situazione per le badanti: per questa figura professionale il disallineamento fra attese e qualità della persona impiegata riguarda più di un terzo delle famiglie che hanno partecipato all'indagine. Nel dettaglio, il 33,8% ha riscontrato la distanza fra quanto ci si aspettava dal lavoratore e ciò che invece si è rivelato nel

corso dell'impiego, ma nello stesso tempo si trova nell'impossibilità di sostituirlo per far fronte comunque alle esigenze della famiglia.

La disaggregazione delle risposte per classe d'età rivela, inoltre, un grado di soddisfazione minore proprio fra i datori di lavoro più giovani.

Fra questi, il 22,7% ha riscontrato un certo grado di inadeguatezza rispetto a quanto ci si aspettava dalla colf assunta e l'1,6% sta pensando di procedere alla sostituzione (tab. 41).

Tab. 40 – Le valutazioni delle famiglie sui lavoratori domestici assunti (colf, badanti, baby-sitter), per servizi di cura e assistenza (val. %)

Valutazioni	Colf	Badante	Baby-sitter
Adeguate alle mie aspettative, le sue competenze corrispondono alle esigenze della famiglia	82,1	64,8	76,2
Solo in parte adeguato, ma ho dovuto comunque assumerlo per far fronte alle esigenze della famiglia	16,6	33,8	19,7
Inadeguato, sto pensando di sostituirlo	1,3	1,5	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Tab. 41 – Le valutazioni delle famiglie sui lavoratori domestici assunti (colf), per servizi di cura e assistenza e per classi d'età (val. %)

Valutazioni - Colf	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Adeguate alle mie aspettative, le sue competenze corrispondono alle esigenze della famiglia	75,7	81,1	87,1	82,1
Solo in parte adeguato, ma ho dovuto comunque assumerlo per far fronte alle esigenze della famiglia	22,7	17,2	12,1	16,6
Inadeguato, sto pensando di sostituirlo	1,6	1,7	0,8	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Sempre fra chi rientra nella classe d'età under 55, la distribuzione fra soddisfatti e insoddisfatti del lavoro delle badanti assunte raggiunge rispettivamente la proporzione 59-41 (tab. 42). Nella classe successiva si osserva un leggero incremento dei soddisfatti, mentre sono proprio i datori di lavoro più anziani a porsi sopra il dato medio del campione per quanto riguarda il grado di adeguatezza fra le aspettative e l'effettivo lavoro svolto dalla propria badante.

In ogni caso, per questo tipo di servizi richiesti, il grado di inadeguatezza costituisce un elemento particolarmente rilevante, dato che spesso incide sulla qualità della vita di persone fragili o comunque esposte alla dipendenza e alla presenza continua di un'assistenza difficilmente sostituibile in tempi brevi.

Per il lavoro delle baby-sitter, prendendo in considerazione solo la fascia d'età fino a 54 anni, dove si concentra la maggioranza dei datori di lavoro che richiedono questa figura, il grado di adeguatezza si colloca al 78,5%, mentre l'area dei più scontenti è circoscritta al 21,5% del campione (tab. 43).

Tab. 42 – Le valutazioni delle famiglie sui lavoratori domestici assunti (badanti), per servizi di cura e assistenza e per classi d'età (val. %)

Valutazioni – Badanti	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Adeguate alle mie aspettative, le sue competenze corrispondono alle esigenze della famiglia	59,0	63,9	68,6	64,8
Solo in parte adeguato, ma ho dovuto comunque assumerlo per far fronte alle esigenze della famiglia	41,0	33,8	30,8	33,8
Inadeguato, sto pensando di sostituirlo	0,0	2,3	0,6	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Tab. 43 – Le valutazioni delle famiglie sui lavoratori domestici assunti (baby-sitter), per servizi di cura e assistenza e per classi d'età (val. %)

Valutazioni – Baby-sitter	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Adeguate alle mie aspettative, le sue competenze corrispondono alle esigenze della famiglia	78,5	50,0	25,0	76,2
Solo in parte adeguato, ma ho dovuto comunque assumerlo per far fronte alle esigenze della famiglia	17,8	33,3	75,0	19,7
Inadeguato, sto pensando di sostituirlo	3,7	16,7	0,0	4,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Quando è in gioco l'assistenza a persone non autosufficienti

Nel dettaglio che la rilevazione ha riservato al tema dell'assistenza ai non autosufficienti, le modalità e il livello di adeguatezza dei servizi garantiti a queste persone dall'offerta di servizi pubblici rappresentano un elemento fondamentale per ricostruire il grado di copertura dei bisogni, ma soprattutto per misurare l'efficacia di questi servizi rispetto alle esigenze di chi versa in condizioni di salute precaria o grave.

Il 36,7% degli associati Assindatcolf ha dichiarato che nella propria famiglia sono presenti persone con più di 75 anni o con problemi di non autosufficienza (tab. 44).

Fra questi, circa il 70% ha affermato che è presente una persona in questa condizione, mentre la quota restante (29,4%) segnala la presenza di più persone con più di 75 anni o non autosufficienti.

Rispetto all'età dei datori di lavoro che hanno risposto alla rilevazione, la presenza di persone fragili è maggiore fra chi ha più di 64 anni (47,6%), ma anche fra chi è più giovane la percentuale supera, seppur di poco, il 20% (tab. 45).

Nella classe d'età compresa fra i 55 e i 64 anni, il 37,4% dei rispondenti dichiara che nella propria famiglia vive almeno una persona con più di 75 anni oppure con problemi di salute, disabilità, difficoltà che impediscono una vita autonoma.

Tab. 44 – Presenza e numero di familiari con più di 75 anni e/o non autosufficienti (persone con disabilità gravi, con seri problemi di salute, con difficoltà a muoversi o con difficoltà nelle attività essenziali della vita quotidiana) (val. %)

Presenza di persone con più di 75 anni e/o non autosufficienti	%
Sì	36,7
Di cui: un familiare con più di 75 anni e/o non autosufficiente	70,6
Più di un familiare con più di 75 anni e/o non autosufficiente	29,4
No	63,3
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Tab. 45 – Presenza e numero di familiari con più di 75 anni e/o non autosufficienti (persone con disabilità gravi, con seri problemi di salute, con difficoltà a muoversi o con difficoltà nelle attività essenziali della vita quotidiana) (val. %)

Presenza di persone con più di 75 anni e/o non autosufficienti	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Sì	21,8	37,4	47,6	36,7
Di cui: un familiare con più di 75 anni e/o non autosufficiente	65,7	76,5	68,2	70,6
Più di un familiare con più di 75 anni e/o non autosufficiente	34,3	23,5	31,8	29,4
No	78,2	62,6	52,4	63,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

L'accesso agli strumenti di assistenza pubblica dedicati al sostegno delle famiglie e delle persone in condizioni di non autosufficienza è esercitato da poco meno della metà di chi ha dichiarato la presenza nella propria famiglia di anziani e di non autosufficienti.

Fra gli strumenti più utilizzati, è l'indennità di accompagnamento che raccoglie il maggior numero di indicazioni (42,1%), mentre le altre tipologie restano tutte sotto la soglia del 10% (tab. 46).

Tab. 46 – Tipo di assistenza e cura ricevuti dalle famiglie per affrontare condizioni di non autosufficienza o condizioni di salute precarie o gravi (val. %) (*)

Tipo di assistenza	%
Assistenza Domiciliare Programmata	3,9
Assistenza Domiciliare Integrata	8,2
Indennità di accompagnamento	42,1
Altri assegni e/o indennità nazionali	4,3
Altri assegni e/o indennità regionali e comunali	3,6
Nessuno di questi	51,2

(*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf

In particolare, l'assistenza domiciliare integrata – un complesso di attività assistenziali sanitarie e sociali offerte a domicilio, sulla base di un programma personalizzato che si pone in alternativa al ricovero in ospedale e permette alle persone non autosufficienti di rimanere in famiglia – è stata indicata dall'8,2%.

Più bassa è invece la quota (il 3,9%) di chi accede all'assistenza domiciliare programmata, un servizio di assistenza che il medico di medicina generale effettua presso il domicilio di un paziente a rischio di perdita dell'autosufficienza o con un grado minore di disabilità.

Si collocano intorno al 4% le risposte di chi dispone per queste condizioni di assegni o altre indennità previste dalla normativa nazionale (4,3%) o di dispositivi decisi a livello regionale o comunale (3,6%).

La valutazione di adeguatezza fornita dalle famiglie per questi strumenti di sostegno alla non autosufficienza risulta piuttosto positiva soprattutto per quanto riguarda l'assistenza integrata e programmata (rispettivamente il 76,7% e il 72,7% considera adeguato il servizio), mentre è inferiore il dato fornito dalle famiglie per quanto riguarda l'indennità di accompagnamento, per la quale solo il 35,4% di chi ha accesso all'indennità esprime una valutazione positiva (tab. 47).

Tab. 47 – Livello di adeguatezza dei tipi di assistenza e cura ricevuti dalle famiglie per affrontare condizioni di non autosufficienza o condizioni di salute precarie o gravi (val. %)

Tipo di assistenza	Adeguito	Inadeguato	Totale
Assistenza Domiciliare Programmata	72,7	27,3	100,0
Assistenza Domiciliare Integrata	76,7	23,3	100,0
Indennità di accompagnamento	35,4	64,6	100,0
Altri assegni e/o indennità nazionali	45,8	54,2	100,0
Altri assegni e/o indennità regionali e comunali	52,4	47,6	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Il grado di inadeguatezza, riportato dalle famiglie del campione, nei confronti del principale strumento predisposto a livello pubblico per affrontare un tema molto complesso come quello della non autosufficienza pone il problema di individuare quale tipo di assistenza potrebbe incontrare il favore delle famiglie.

Fra le opzioni poste al campione Assindatcolf, la quota più elevata di preferenze si è orientata verso un contributo economico che metta in condizione le famiglie di impiegare un assistente familiare (36,3%, tab. 48) o, in alternativa, verso la possibilità di portare in deduzione il totale delle spese sostenute per il personale di assistenza e cura impiegato presso la propria famiglia (35,5%).

Nell'ordine, le altre opzioni che ricevono un livello inferiore di preferenza sono i servizi personalizzati da parte della propria Asl, del Comune di appartenenza o di altri enti autorizzati e accreditati (14%), il contributo economico pubblico senza vincoli di utilizzo (11,5%), il contributo economico pubblico per il *caregiver* (2,7%).

Rispetto alla condizione professionale di chi ha risposto alla rilevazione, si può riscontrare un tendenziale allineamento delle preferenze fra occupati e non occupati, al netto di una leggera propensione dei primi nei confronti dei servizi personalizzati a carico di Asl, Comuni e enti autorizzati e certificati, alla quale si contrappone una lieve prevalenza delle indicazioni dei non occupati rispetto alla possibilità di dedurre l'intero costo sostenuto per il personale domestico (tab. 49).

Tab. 48 – Preferenze delle famiglie sui tipi di contributi per assistenza e cura ricevuti per affrontare condizioni di non autosufficienza o condizioni di salute precarie o gravi (val. %)

Tipologie di contributi	%
Ricevere un contributo economico pubblico senza vincoli di utilizzo	11,5
Ricevere un contributo economico pubblico a sostegno del reddito di un mio familiare che mi può assistere direttamente (<i>caregiver</i>)	2,7
Ricevere un contributo economico pubblico che mi garantisca l'impiego di un'assistente familiare (<i>badante, colf, baby-sitter</i>)	36,3
Ricevere servizi personalizzati, erogati da personale specializzato da parte dell'Asl, del Comune o di enti autorizzati e accreditati	14,0
Avere la possibilità di portare in deduzione il totale del costo per il personale domestico	35,5
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Tab. 49 – Preferenze delle famiglie sui tipi di contributi per assistenza e cura ricevuti per affrontare condizioni di non autosufficienza o condizioni di salute precarie o gravi, per condizione professionale (val. %)

Tipologie di contributi	Occupato	Non occupato	Totale
Ricevere un contributo economico pubblico senza vincoli di utilizzo	12,8	10,0	11,5
Ricevere un contributo economico pubblico a sostegno del reddito di un mio familiare che mi può assistere direttamente (<i>caregiver</i>)	3,0	2,0	2,7
Ricevere un contributo economico pubblico che mi garantisca l'impiego di un'assistente familiare (<i>badante, colf, baby-sitter</i>)	36,6	36,1	36,3
Ricevere servizi personalizzati, erogati da personale specializzato da parte dell'Asl, del Comune o di enti autorizzati e accreditati	13,2	14,6	14,0
Avere la possibilità di portare in deduzione il totale del costo per il personale domestico	34,4	37,3	35,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Da questi dati, la traccia che porta a individuare la propensione delle famiglie nei confronti della migliore soluzione ai problemi di non autosufficienza mette in evidenza l'esigenza sia di un controllo diretto e autonomo nell'organizzazione delle attività di assistenza, sia la necessità di disporre di un servizio personalizzato.

In entrambi i casi, ciò che emerge è la consapevolezza che una condizione complessa e delicata come quella della non autosufficienza può essere affrontata in modo adeguato solo attraverso una presa in carico della famiglia – alla quale deve però essere riconosciuto il ruolo sostitutivo che essa svolge nei confronti di un tema con evidenti ricadute collettive – oppure attraverso la predisposizione di un servizio di assistenza accurato e competente, soprattutto nei casi in cui la famiglia non riesce a rispondere con le proprie forze e le proprie risorse alla gravità delle condizioni di salute delle persone.

In cerca del lavoratore domestico: servizi personalizzati e qualificati

Fra gli elementi su cui si è focalizzata l'indagine Censis presso gli associati Assindatcolf un posto di rilievo è stato assegnato alle modalità di reperimento del personale domestico e alla valutazione che le famiglie esprimono nei confronti delle persone che impiegano per la gestione della casa e per l'assistenza ai propri familiari, siano essi anziani, bambini o persone fragili.

Proprio sulla non autosufficienza è stata dedicata una sezione specifica di analisi e approfondimento, sulle tipologie di assistenza che il settore pubblico riserva oggi a questo problema e sui dispositivi di supporto – sostegni economici, servizi erogati da strutture di assistenza – che possono essere attivati a integrazione e a compensazione delle attività, spesso onerose non soltanto sul piano economico, che le famiglie sono chiamate a svolgere.

Per quanto riguarda gli aspetti della selezione e della valutazione del personale domestico assunto alle proprie dipendenze, le famiglie hanno dimostrato una propensione a dare maggiore fiducia alla propria rete di conoscenze, utilizzando soprattutto il canale del passaparola (il 76,4% delle famiglie utilizza il passaparola per le colf, il 70,8% per la ricerca di badanti, il 61,6% per individuare una baby-sitter).

In ogni caso, nella ricerca del personale domestico le famiglie tendono ad adottare una logica di prossimità, subordinando a questa l'utilizzo di canali più specializzati (agenzie per il lavoro, piattaforme e portali online), ma percepiti come meno accessibili e forse anche più costosi.

Il grado di adeguatezza delle figure impiegate presso le famiglie – colf, badanti e baby-sitter – risulta generalmente alto per i collaboratori domestici e per le baby-sitter (l'82,1% delle famiglie appare soddisfatto del contributo delle colf, il 76,2% esprime il medesimo giudizio nel caso delle baby-sitter). Più bassa la quota di famiglie che dichiara adeguate alle attese le prestazioni delle badanti: 64,8%. Questo dato tende a ridursi quando ad esprimere la valutazione sono chiamati i datori di lavoro con un'età inferiore ai 55 anni (59,0%).

Il tema delle badanti introduce le considerazioni che riguardano i servizi dedicati alla non autosufficienza o alla presenza in famiglia di anziani con più di 75 anni, un problema questo che coinvolge il 36,7% del campione analizzato.

Fra le tipologie di assistenza più utilizzate dalle famiglie per la non autosufficienza, il numero più ampio di indicazioni converge sull'indennità di accompagnamento (cui ha accesso il 42,1% di chi ha in famiglia persone molto anziane o non autosufficienti), mentre servizi come l'assistenza domiciliare o altri assegni messi a disposizione a livello nazionale e locale non superano il 10% delle risposte.

Ma sull'indennità di accompagnamento pesa il giudizio di non adeguatezza delle famiglie: sono di questo avviso il 64,6% delle famiglie che dispone di questo strumento, mentre chi può accedere all'assistenza domiciliare appare sostanzialmente soddisfatto (oltre il 70% delle risposte sia per l'assistenza domiciliare programmata che per l'assistenza domiciliare integrata).

Con l'intenzione di individuare la modalità più consona e adeguata alle esigenze delle famiglie per far fronte a condizioni di non autosufficienza di familiari o di fragilità di cui sono spesso portatrici le persone con più di 75 anni, la rilevazione ha raccolto le preferenze delle famiglie rispetto a diversi dispositivi, di natura economica, ma anche di tipologie di servizi.

Di fronte a queste diverse opzioni, il 36,3% propende per poter disporre di un contributo economico pubblico che garantisca

l'impiego di un assistente familiare come appunto colf, badanti e baby-sitter. Un altro 35,5% indica nella deduzione totale del costo del personale domestico la migliore soluzione, mentre solo il 14,0% considera più appropriata la possibilità di ricevere servizi personalizzati, erogati da personale specializzato messo a disposizione dalle Asl, dai Comuni o da enti autorizzati e accreditati.

In sostanza, fra le righe delle opinioni espresse dal campione Assindatcolf, si rintraccia una tendenza delle famiglie a “fare da sole”, che nel caso della non autosufficienza appare coerente con la consapevolezza delle specifiche attenzioni di cui hanno bisogno le persone più fragili della famiglia e, in questo modo, confermando la difficoltà di poter sostituire la continuità dell'assistenza e la cura garantita nell'ambito familiare.

Nel caso della scelta del personale domestico, il “fai da te” attivando la rete di conoscenze, poggia sul fattore “fiducia” e su altri fattori che sembrano ridurre tempi e costi di un'attività delicata, come quella della ricerca della “persona giusta” e che risulta decisiva nella disponibilità di un supporto e un'assistenza adeguata rispetto ai bisogni della famiglia.

Implicitamente, però, le risposte delle famiglie sembrano anche segnalare una carenza di soluzioni organizzate, competenti, professionalmente orientate a ridurre i costi invisibili che si nascondono dietro la necessità di far fronte spesso a esigenze e problemi imprevisti e difficili da gestire direttamente, e che possono evitare il rischio della solitudine in cui spesso le famiglie sono costrette a decidere.

1.4 - Le famiglie, il lavoro domestico, i care-giver, le Rsa

La distanza delle famiglie dal modello Rsa di assistenza

Nel caso in cui le famiglie dovessero fare ricorso a una Residenza Sanitaria Assistenziale per far fronte ai bisogni di un proprio familiare non autosufficiente o anziano, il 58,5% non esita a scartare questa soluzione, preferendo come opzione alternativa l'assunzione di una badante (tab. 50).

All'opposto, il 41,5% prenderebbe in considerazione la scelta di una Rsa e, all'interno di questa quota minoritaria, il 21,3% si rivolgerebbe a strutture convenzionate con il pubblico, il 14,2% a strutture private e il restante 6% a strutture pubbliche.

Tendenzialmente, sono le donne a mostrare un orientamento più convinto nella scelta che porterebbe ad evitare l'utilizzo di una Rsa, secondo una percentuale superiore di quattro punti rispetto a quella degli uomini (60,1% contro 56,1%, tab. 51).

Si mantiene, invece, un sostanziale allineamento fra uomini e donne nel caso in cui si farebbe ricorso a una Rsa, attribuendo una relativa preferenza innanzitutto alle strutture convenzionate e, in successione, alle strutture private e, in ultimo, alle strutture pubbliche.

Tab. 50 – Il ricorso alle Residenze Sanitarie Assistenziali nel caso fosse necessario per un proprio familiare (val. %)

Tipologia di ricorso in caso di bisogno	%
Strutture pubbliche	6,0
Strutture convenzionate con il pubblico	21,3
Strutture private	14,2
Nessuna di queste, eviterei in tutti i modi di utilizzare una Rsa, preferisco assumere una badante	58,5
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Nel campione Assindatcolf, si osserva, inoltre, una maggiore concentrazione di risposte avverse al ricorso a Rsa fra i più anziani: dal 50,8% di chi ha un'età inferiore ai 55 anni (con pochi decimi di punto superiore alla metà dei rispondenti) si passa al 52,9% di chi ha un'età compresa fra i 55 e i 64 anni, per raggiungere il 69,5% degli over 64 (tab. 52).

Tab. 51 – Il ricorso alle Residenze Sanitarie Assistenziali nel caso fosse necessario per un proprio familiare, per genere (val. %)

Tipologia di ricorso in caso di bisogno	Uomini	Donne	Totale
Strutture pubbliche	6,7	5,3	6,0
Strutture convenzionate con il pubblico	22,9	20,6	21,3
Strutture private	14,3	14,0	14,2
Nessuna di queste, eviterei in tutti i modi di utilizzare una Rsa, preferisco assumere una badante	56,1	60,1	58,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Tab. 52 – Il ricorso alle Residenze Sanitarie Assistenziali nel caso fosse necessario per un proprio familiare, per classe d'età (val. %)

Tipologia di ricorso in caso di bisogno	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 e oltre	Totale
Strutture pubbliche	6,2	5,9	5,7	6,0
Strutture convenzionate con il pubblico	23,9	26,9	14,3	21,3
Strutture private	19,1	14,3	10,5	14,2
Nessuna di queste, eviterei in tutti i modi di utilizzare una Rsa, preferisco assumere una badante	50,8	52,9	69,5	58,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

La relazione fra la decisione di utilizzare una Rsa e la classe d'età trova, anche in questo caso, una conferma della graduatoria di preferenza fra le diverse tipologie di residenza, che attribuisce una maggiore affidabilità alle strutture convenzionate rispetto, nell'ordine, alle strutture provate e a quelle gestite direttamente dal pubblico.

La distanza dal modello organizzativo e di prestazioni assicurate dalle Residenze Sanitarie Assistenziali – così come si configura oggi – è prevalentemente spiegata, secondo le risposte fornite dalle famiglie associate, da elementi che rimandano soprattutto alla qualità dell'ambiente e delle relazioni familiari.

Fra le motivazioni che portano ad escludere la scelta delle Rsa, prevalgono la difficile riproposizione, all'esterno della propria casa, delle attenzioni e dell'ambiente in cui vive la persona non autosufficiente o anziana (59,0%) e la consapevolezza degli effetti negativi che il distacco dalla propria casa potrebbe procurare al familiare da assistere (20,8%, tab. 53).

Tab. 53 – I motivi principali che portano ad escludere il ricorso a una Rsa nel caso di bisogno di un proprio familiare (val. %)

Motivi	%
La propria casa e l'ambiente familiare non sono, in ogni caso, sostituibili da queste strutture	59,0
Il mio familiare non sopporterebbe di allontanarsi dalla propria casa e dalla famiglia	20,8
In queste strutture alla fine prevale l'aspetto economico e non quello di cura e assistenza personalizzata; spesso è a rischio la dignità della persona	8,8
Nessun tipo di struttura è in grado di assistere adeguatamente una persona, garantendogli un ambiente gradevole e accogliente e un servizio accurato e sollecito	6,2
Si tratterebbe comunque di una spesa non sostenibile	2,7
Queste strutture non sono in grado di affrontare situazioni di emergenza e di pronto intervento nel caso di aggravamento delle condizioni sanitarie della persona assistita	1,0
Non ci sono Residenze Sanitarie Assistenziali nella mia zona e in quella del mio familiare	0,4
Altro	1,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Le restanti motivazioni si distribuiscono intorno a elementi quali il prevalere nelle Rsa dell'aspetto economico rispetto ai bisogni di cura personalizzata, tanto da mettere a rischio la dignità del paziente (8,8%), la convinzione che, in ogni modo, la casa e le relazioni familiari siano insostituibili per il benessere della persona assistita (6,2%), l'insostenibilità della spesa che comunque la famiglia dovrebbe affrontare per accedere ai servizi di una Rsa (2,7%).

Anche nel caso delle motivazioni contrarie alla scelta delle Rsa, l'età dei rispondenti non modifica le opinioni del campione, con percentuali vicine o superiori all'80% per i primi due item indicati (tab. 54).

Tab. 54 – I motivi principali che portano ad escludere il ricorso a una Rsa nel caso di bisogno di un proprio familiare, per classe d'età (val. %)

Motivi	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 e oltre	Totale
La propria casa e l'ambiente familiare non sono, in ogni caso, sostituibili da queste strutture	57,7	56,3	61,5	59,0
Il mio familiare non sopporterebbe di allontanarsi dalla propria casa e dalla famiglia	22,6	21,9	19,6	20,8
In queste strutture alla fine prevale l'aspetto economico e non quello di cura e assistenza personalizzata; spesso è a rischio la dignità della persona	10,3	10,0	7,4	8,8
Nessun tipo di struttura è in grado di assistere adeguatamente una persona, garantendogli un ambiente gradevole e accogliente e un servizio accurato e sollecito	5,1	6,8	6,4	6,2
Si tratterebbe comunque di una spesa non sostenibile	2,6	2,5	2,9	2,7
Queste strutture non sono in grado di affrontare situazioni di emergenza e di pronto intervento nel caso di aggravamento delle condizioni sanitarie della persona assistita	0,4	0,4	1,2	1,0
Non ci sono Residenze Sanitarie Assistenziali nella mia zona e in quella del mio familiare	0,4	0,7	0,0	0,4
Altro	0,9	1,4	1,0	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

L'insieme dei motivi che respingono il “modello Rsa” possono essere letti in parallelo con quelli che sono invece indicati da chi vede nelle Rsa una soluzione all'assistenza di un proprio familiare.

L'aspetto più importante che guida la scelta di una Rsa è principalmente riconducibile alla possibilità di disporre di professionalità, competenze e affidabilità del personale impiegato all'interno delle strutture di assistenza (63,3%, tab. 55).

Tab. 55 – Gli aspetti più importanti nella scelta di una Residenza Sanitaria Assistenziale nel caso di bisogno di un proprio familiare (val. %)

Aspetti più importanti	%
La professionalità, la competenza e l'affidabilità del personale sanitario e di assistenza impiegato nella struttura	63,3
L'importo della retta annuale e la possibilità di far fronte alla spesa	9,1
La vicinanza rispetto alla mia abitazione e alla possibilità di visite frequenti	9,0
La qualità della struttura e degli arredi, la dotazione di spazi adeguati e adatti alla relazionalità e alla socialità	8,8
La possibilità di vivere in una struttura senza barriere e tale da garantire un certo grado di indipendenza	6,6
Altro	3,2
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Minore rilevanza e con percentuali di risposte che si collocano sotto il 10% assumono fattori come l'importo della retta annuale, che rimanda a una valutazione della sostenibilità della spesa (9,1%) e la vicinanza della struttura rispetto alla residenza di chi risponde (9,0%), un elemento questo che garantirebbe la possibilità di visitare di frequente la persona affidata all'assistenza di una Rsa. Qualità e adeguatezza dell'ambiente, così come la dotazione di strumenti che garantiscano un certo grado di indipendenza agli assistiti, raccolgono nel complesso intorno al 15% delle indicazioni.

Se letti attraverso la variabile di genere del campione, l'ordine dei fattori considerati più importanti nella scelta delle Rsa accomuna le due componenti nel dare priorità alla valutazione della professionalità, delle competenze e dell'affidabilità del personale sanitario impiegato nelle Rsa (67,4% delle donne, rispetto al 55,7% degli uomini, tab. 56).

Tab. 56 – Gli aspetti più importanti nella scelta di una Residenza Sanitaria Assistenziale nel caso di bisogno di un proprio familiare, per genere (val. %)

Aspetti più importanti	Uomini	Donne	Totale
La professionalità, la competenza e l'affidabilità del personale sanitario e di assistenza impiegato nella struttura	55,7	67,4	63,3
L'importo della retta annuale e la possibilità di far fronte alla spesa	12,8	7,3	9,1
La vicinanza rispetto alla mia abitazione e alla possibilità di visite frequenti	9,4	8,9	9,0
La qualità della struttura e degli arredi, la dotazione di spazi adeguati e adatti alla relazionalità e alla socialità	11,9	6,9	8,8
La possibilità di vivere in una struttura senza barriere e tale da garantire un certo grado di indipendenza	8,1	5,7	6,6
Altro	2,1	3,8	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Un'attenzione relativamente maggiore viene invece assegnata, da parte degli uomini, agli aspetti economici e di sostenibilità della spesa (12,8%, contro il 7,3% delle donne), alla qualità della struttura, degli arredi e degli spazi di relazionalità e socialità (11,9%, contro il 6,9% delle donne) e alla possibilità di inserire il proprio familiare all'interno di un ambiente privo di barriere e tale da assicurare anche un buon grado di indipendenza (8,1%, contro il 5,7% delle donne).

La componente più anziana del campione Assindatcolf, quella con un'età superiore ai 65 anni, pur rimarcando la priorità della qualità del personale sanitario impiegato nelle Rsa (54,1%, con quasi dieci punti percentuali in meno rispetto al dato totale), rispetto a chi ha

meno di 55 anni, tende a dare un'importanza relativamente maggiore a elementi come la sostenibilità della spesa (12,4%, contro il 9,1% del totale e il 7,9% di chi ha un'età inferiore ai 55 anni), alla vicinanza della residenza rispetto alla propria abitazione (10,3%, contro il 9% del totale; ma in questo caso si osserva un allineamento con chi ha un'età più giovane), alla qualità della struttura (10,3%, tab. 57).

Tab. 57 – Gli aspetti più importanti nella scelta di una Residenza Sanitaria Assistenziale nel caso di bisogno di un proprio familiare, per classe d'età (val. %)

Aspetti più importanti	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 e oltre	Totale
La professionalità, la competenza e l'affidabilità del personale sanitario e di assistenza impiegato nella struttura	67,6	66,3	54,1	63,3
L'importo della retta annuale e la possibilità di far fronte alla spesa	7,9	8,1	12,4	9,1
La vicinanza rispetto alla mia abitazione e alla possibilità di visite frequenti	10,1	6,5	10,3	9,0
La qualità della struttura e degli arredi, la dotazione di spazi adeguati e adatti alla relazionalità e alla socialità	8,3	8,1	10,3	8,8
La possibilità di vivere in una struttura senza barriere e tale da garantire un certo grado di indipendenza	4,8	6,1	9,7	6,6
Altro	1,3	4,9	3,2	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Caregiver: un lavoro essenziale ma ancora invisibile

La presa in carico dell'assistenza ai propri familiari è uno degli aspetti più complessi che si celano dietro la cura di una persona cara all'interno di una famiglia.

La rinuncia, parziale o totale, a svolgere un'attività lavorativa e la conseguente privazione della possibilità di ottenere un reddito adeguato dal proprio lavoro – elemento questo che per una donna, più

che per un uomo, è oltretutto associato alla riduzione degli spazi di indipendenza personale – non sono le uniche ricadute che dal piano individuale si trasferiscono sul piano collettivo, determinando un costo sociale, sotto diverse prospettive di osservazione, ancora invisibile e di difficile quantificazione.

Ciò che segnala questo fenomeno – che coinvolge in Italia milioni di persone – è ancora una volta il deficit di intervento di un sistema di welfare che obbliga le famiglie a intervenire direttamente, con tutti i rischi e i limiti che questo comporta (l'esposizione a infortuni domestici o a interventi non appropriati) e i condizionamenti che si scaricano sul vissuto quotidiano delle persone responsabili della cura (conciliazione con il lavoro e con gli impegni fuori di casa, ma anche affaticamento e logoramento fisico e psicologico).

Nella rilevazione presso le famiglie Assindatcolf, emerge, in primo luogo, la necessità di affrontare – attraverso un supporto esterno – uno degli aspetti più delicati dell'assistenza come lo stress legato all'impegno costante nei confronti di un proprio familiare non autosufficiente o anche anziano: il 53,4% del campione considera prioritario alleviare la fatica del *caregiver* attraverso l'intervento di personale esterno alla famiglia (tab. 58).

Tab. 58 – Gli strumenti da adottare a favore dei familiari che si prendono cura di anziani o non autosufficienti presenti in casa (val. %)

Strumenti	%
Sostituzione parziale e/o integrazione con personale esterno alla famiglia per contenere lo stress fisico e psicologico	53,4
Riconoscimento di una qualche forma di reddito a fronte di un impegno effettivo e formalmente assicurato al familiare	25,5
La possibilità, rispetto ad oggi, di poter lavorare da casa (lavoro agile, smart working, ecc.)	9,0
Riconoscimento di un'assicurazione contro gli infortuni domestici e di contributi figurativi ai fini di una pensione	6,7
Percorsi di formazione per migliorare o adeguare l'appropriatezza dell'assistenza al familiare	5,4
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

In seconda battuta, fra gli strumenti da adottare a favore dei *caregiver* viene indicato il riconoscimento di forme di reddito che possano almeno in parte ricompensare il ruolo sostitutivo rispetto all'assenza o alla mancanza di forme di welfare adeguate alla rilevanza sociale dell'assistenza a persone non autosufficienti o anziane (25,5% sul totale delle indicazioni).

A seguire, un altro strumento che potrebbe facilitare la complessa gestione quotidiana di assistenza a un familiare è individuato nella possibilità di lavorare da casa (9%), mentre il 6,7% del campione mette in evidenza un altro elemento di non poco conto come l'assicurazione contro gli infortuni domestici e la possibilità di poter accedere a una pensione sulla base di contributi figurativi.

Di poco inferiore alla precedente è invece la quota di chi vede nello svolgimento di percorsi formativi l'opportunità di rendere migliore e più appropriata l'assistenza familiare (5,4%).

Tab. 59 – Gli strumenti da adottare a favore dei familiari che si prendono cura di anziani o non autosufficienti presenti in casa, per genere (val. %)

Strumenti	Uomini	Donne	Totale
Sostituzione parziale e/o integrazione con personale esterno alla famiglia per contenere lo stress fisico e psicologico	47,7	56,2	53,4
Riconoscimento di una qualche forma di reddito a fronte di un impegno effettivo e formalmente assicurato al familiare	26,2	25,1	25,5
La possibilità, rispetto ad oggi, di poter lavorare da casa (lavoro agile, <i>smart working</i> , ecc.)	10,1	8,6	9,0
Riconoscimento di un'assicurazione contro gli infortuni domestici e di contributi figurativi ai fini di una pensione	10,8	4,6	6,7
Percorsi di formazione per migliorare o adeguare l'appropriatezza dell'assistenza al familiare	5,2	5,5	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Un maggior grado di sensibilità nei confronti di strumenti in grado di sollevare il *caregiver* dalla fatica quotidiana dell'assistenza si riscontra fra i componenti più anziani del campione Assindatcolf:

il 57,8% degli over 64 afferma la necessità di un supporto esterno, mentre la parte più giovane del campione che condivide questa urgenza resta di poco alla soglia del 50% (48,1%, contro il 53,4% del totale, tab. 60).

Tab. 60 – Gli strumenti da adottare a favore dei familiari che si prendono cura di anziani o non autosufficienti presenti in casa, per classe d'età (val. %)

Strumenti	Fino a 54 anni	55-64 anni	65 e oltre	Totale
Sostituzione parziale e/o integrazione con personale esterno alla famiglia per contenere lo stress fisico e psicologico	48,1	53,5	57,8	53,4
Riconoscimento di una qualche forma di reddito a fronte di un impegno effettivo e formalmente assicurato al familiare	28,4	23,7	25,0	25,5
La possibilità, rispetto ad oggi, di poter lavorare da casa (lavoro agile, <i>smart working</i> , ecc.)	11,9	9,7	5,8	9,0
Riconoscimento di un'assicurazione contro gli infortuni domestici e di contributi figurativi ai fini di una pensione	6,5	8,0	5,5	6,7
Percorsi di formazione per migliorare o adeguare l'appropriatezza dell'assistenza al familiare	5,1	5,1	5,9	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Un risultato simile si ottiene nel confronto fra chi risulta occupato e chi invece non lavora o si è ritirato dal lavoro. Fra i primi, la percentuale che sostiene la necessità di un supporto esterno resta poco sotto la soglia del 50% (49,6%), mentre fra i secondi la percentuale risulta vicina al 59% (tab. 61).

Fra gli occupati è invece più ampia la quota di chi individua in una maggiore flessibilità del lavoro (soprattutto attraverso il lavoro da casa) una soluzione che potrebbe agevolare la combinazione del ruolo di *caregiver* con quello di chi svolge un'attività lavorativa.

Tab. 61 – Gli strumenti da adottare a favore dei familiari che si prendono cura di anziani o non autosufficienti presenti in casa, per condizione professionale (val. %)

Strumenti	Occupato	Non occupato	Totale
Sostituzione parziale e/o integrazione con personale esterno alla famiglia per contenere lo stress fisico e psicologico	49,6	58,7	53,4
Riconoscimento di una qualche forma di reddito a fronte di un impegno effettivo e formalmente assicurato al familiare	25,8	25,0	25,5
La possibilità, rispetto ad oggi, di poter lavorare da casa (lavoro agile, <i>smart working</i> , ecc.)	11,8	5,3	9,0
Riconoscimento di un'assicurazione contro gli infortuni domestici e di contributi figurativi ai fini di una pensione	7,6	5,4	6,7
Percorsi di formazione per migliorare o adeguare l'appropriatezza dell'assistenza al familiare	5,2	5,6	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2022

Famiglie sole in un sistema di welfare deficitario

Ciò che restituiscono le risposte delle famiglie Assindatcolf può essere considerato come l'ennesimo appello ad intervenire per “raddrizzare il legno storto del welfare” e, nello stesso tempo, a dare maggiore visibilità e valore al contributo che le famiglie offrono ad integrazione di un sistema deficitario sul piano dell'assistenza alle persone.

Di fronte a problemi di grande rilevanza – attuale, ma soprattutto a venire – che discendono da derive prevalentemente demografiche e da aspetti che riguardano la salute delle persone più fragili, le risposte più adeguate e responsabili sono finora pervenute proprio dalle famiglie.

In primo luogo non persuade la maggioranza delle famiglie associate ad Assindatcolf il tentativo di combinare un'assistenza professionale, competente e appropriata, avvalendosi delle Residenze Sanitarie Assistenziali e il mantenimento di condizioni di vita dell'assistito assimilabili a quelle che potrebbe ricevere presso la propria abitazione e la propria famiglia.

Persiste, fra le famiglie associate, il convincimento che un modello di assistenza corrispondente alle necessità di persone anziane o non autosufficienti non possa prescindere dal ruolo fondamentale della famiglia e della casa, dove la soluzione di assumere una badante resta l'alternativa più accettabile (il 58,5% non si rivolgerebbe mai a una Rsa, considerando più opportuna l'assunzione di una badante).

D'altro canto, le motivazioni che indurrebbero le famiglie a scegliere le Residenze Sanitarie Assistenziali, al di là dell'effettiva disponibilità e possibilità di accesso a queste strutture, sono prioritariamente concentrate sulla qualità del personale di assistenza, sulle professionalità e sulle competenze di cui queste strutture dovrebbero disporre per garantire prestazioni in linea con le attese delle famiglie e con i bisogni dell'assistito (il 63,3% di chi ricorrerebbe alle Rsa).

A lato di queste indicazioni, può essere utile segnalare che fra chi si dovesse rivolgere alle Rsa (il 41,5% delle famiglie Assindatcolf), solo in *extrema ratio* ricorrerebbe a una struttura pubblica (6%), preferendo a queste le residenze gestite in convenzione con il pubblico (21,3%) o anche le residenze gestite direttamente da privati (14,2%).

Inoltre, si avverte, sempre fra le associate, l'urgenza di sostenere l'impegno delle persone che sono chiamate ad assistere altri membri della famiglia, attestando, nello stesso tempo, i rischi di inadeguatezza che questo tipo di assistenza può portare, con inevitabili ricadute negative sulla condizione emotiva dell'assistito e su quella della stessa persona che si offre come *caregiver* (il 53,4% chiede di ottenere una sostituzione parziale o un'integrazione dell'impegno per contenere lo stress fisico e psicologico al quale si espone quotidianamente il *caregiver*).

Ampiamente rilevante è anche la posizione di chi rimarca la necessità di riconoscere anche in termini economici il lavoro sostitutivo che i *caregiver* svolgono (25,5% sul totale delle associate), portando all'attenzione anche il carico di rinunce e condizionamenti che queste persone sono obbligate a sostenere.

In sostanza, si ricava la rappresentazione di un welfare ancora zoppicante al quale non corrisponde un'iniziativa riformatrice tempestiva e al quale le famiglie provano a dare una risposta, ma con sempre maggiore affanno.

2

Il lavoro domestico e la componente straniera

a cura del Centro Studi e Ricerche Idos

Il seguente capitolo è una sintesi degli ultimi quattro interventi redatti da Assindatcolf e pubblicati all'interno del Dossier Statistico Immigrazione realizzato dal Centro Studi e Ricerche Idos.

Ciascun paragrafo contiene riflessioni sui dati più rilevanti che hanno caratterizzato l'anno di riferimento, dal 2019 al 2022, in tema di lavoro domestico.

2.1 - Welfare e lavoro domestico, tra necessità e nuove sfide

Cresce nel 2021 il comparto del lavoro domestico, crescono i lavoratori, che raggiungono quota 961.358 regolari, e cresce anche il numero delle famiglie che assumono con regolare contratto colf, badanti e baby-sitter.

Secondo i dati contenuti nell'Appendice statistica al *XXI Rapporto Annuale dell'Inps – Osservatorio sulle imprese e i lavoratori*, nel 2021 i datori di lavoro domestico hanno superato quota 1 milione, arrivando nel loro complesso a 1.038.325 (nel 2020 erano 1.016.558). Nel dettaglio, considerando una delle principali specificità del comparto, l'Inps individua anche il numero delle famiglie datrici "fisse", ovvero quelle che hanno avuto rapporti costanti nell'arco dei 12 mesi: 639.403 datori di lavoro su 1.038.325, ovvero il 61,6%, contro il 38,4% che assume solo per determinati periodi dell'anno ed in funzione di specifiche esigenze personali. E ancora, nell'anno dell'avvento della pandemia, il 2020, i datori continuativi erano 582.530, in calo di oltre 21.000 unità rispetto al 2019, mentre

quelli complessivi erano in crescita di circa il 10%, così come lo erano i numeri relativi ai lavoratori regolari: +7,5% tra il 2019 e il 2020 e +1,9% tra il 2020 e il 2021.

Nuova occupazione? Piuttosto emersione di rapporti irregolari ma di fatto già esistenti, un fenomeno dovuto ad una pluralità di elementi: *in primis* (marzo 2020), a una spontanea regolarizzazione legata all'esigenza di autocertificare la propria occupazione per potersi muovere nel periodo del lockdown; ma, soprattutto, dovuto all'approvazione della cosiddetta "sanatoria", introdotta nel Decreto legislativo n. 34 del 19 maggio 2020, meglio conosciuto come "Decreto Rilancio". La norma, nata con l'intento di agevolare il comparto agricolo, ha invece finito con interessare principalmente il settore domestico, da cui è arrivato l'85% delle richieste: circa 177.000 su oltre 207.000 totali. Secondo un recente aggiornamento degli archivi Inps (maggio 2022), le regolarizzazioni nel settore domestico hanno fatto emergere circa 94.000 rapporti di lavoro prima sconosciuti che, però, non necessariamente corrispondono al numero di permessi di soggiorno rilasciati.

Al di là della gestione dell'emergenza, resta la convinzione che per invertire la tendenza siano necessarie delle politiche di lungo corso che puntino a riformare il welfare in tutte le sue sfaccettature, a partire dalla programmazione dei flussi di ingresso. L'Italia ha bisogno del contributo dei lavoratori stranieri. Il settore domestico ne è un esempio: su 961.000 domestici regolari, 672.000 sono stranieri, circa il 70% del totale. Nel 2021 la nazionalità maggiormente rappresentata è quella romena, con 145.000 addetti impiegati nel comparto ma, nonostante ciò, è comunque la componente non comunitaria a prevalere. Su 672.000 lavoratori stranieri, infatti, solo 158.000 sono originari di Paesi appartenenti all'Unione europea (Romania e Polonia), ben 514.000 sono invece extra Ue, con l'Ucraina al primo posto con 95.000 lavoratori. Un dato, questo, presumibilmente destinato a crescere nel 2022, come conseguenza del conflitto russo-ucraino scoppiato a febbraio del 2022, che ha portato tanti fuoriusciti a rifugiarsi in Italia.

Guardando, poi, alla classificazione dei lavoratori per classe di età, ci rendiamo conto anche di un altro fenomeno demografico destinato a condizionare sempre di più non solo il welfare pubblico ma anche il sistema pensionistico italiano.

Il settore domestico non piace ai giovani. Gli addetti under 30 rappresentano il 7,0% del totale (68.000). Accanto a questi diven-

ta, invece, consistente la quota degli adulti nella fascia di età tra i 30 e i 54 anni (554.000), il 57,0% del totale, e degli over 55 (339.000), pari al 35,3% del totale, in aumento del 3,4% rispetto all'anno precedente. Dati alla mano, è verosimile affermare che nel giro di un decennio molti dei lavoratori domestici oggi in forza, tra quelli contribuenti all'Inps, saranno in pensione o molto vicini all'età del ritiro. Non è un caso che, introducendo il *XXI Rapporto Annuale dell'Inps*, il presidente Pasquale Tridico abbia sostenuto che «[...] il problema dell'immigrazione straniera e della sua regolarizzazione può e deve essere inquadrato in Italia anche nella prospettiva di tenuta del sistema previdenziale del Paese»¹. Non solo sostenibilità del sistema pensionistico. Dal nostro punto di vista, che è quello delle famiglie datrici di lavoro, programmare la regolarizzazione di nuovi cittadini stranieri rappresenta una necessità per risolvere un gravissimo problema che, se non tempestivamente affrontato, rischia di diventare una nuova emergenza: l'ormai strutturale carenza di personale domestico. Una questione che dovrebbe essere affrontata principalmente guardando alla programmazione di nuovi e continuativi flussi di ingresso destinati ai cittadini non comunitari che vogliono dedicarsi al lavoro domestico. Un canale inspiegabilmente chiuso da oltre un decennio, che sta mettendo in seria difficoltà le famiglie, sempre più impossibilitate a trovare personale dedicato, soprattutto in regime di convivenza, che si occupi di anziani non autosufficienti e della casa.

Nell'ottica di stimare l'effettivo fabbisogno di manodopera straniera da impiegare nel comparto per soddisfare le esigenze di assistenza delle famiglie è stata avviata una collaborazione tra Assindatcolf e il Centro Studi e Ricerche Idos. L'obiettivo è quello di mettere al servizio delle istituzioni che annualmente si occupano di stabilire le quote di ingresso dei cittadini non comunitari, uno strumento nuovo che sia tarato anche sulle esigenze delle famiglie e non, come avviene attualmente, sulle sole richieste delle imprese.

Accanto a questo resta la convinzione che per rendere maggiormente attrattivo il settore occorra, parallelamente, un grande investimento da parte dello Stato sul fronte della formazione (che tenga conto della contrattazione collettiva e del percorso di certificazione Uni 11766/2019) e su quello della fiscalità. È necessario che, senza pesare sulle famiglie, si agisca sull'attrattività economica del

1 P. Tridico, *Relazione al XXI Rapporto Annuale Inps*, luglio 2022, p. 12.

comparto. Per farlo è necessario rendere più “conveniente” il lavoro in regola di quello in nero. Secondo un recente studio commissionato alla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro², ogni anno l’occupazione irregolare di colf, badanti e baby-sitter produce un mancato gettito (tra contributi e fiscalità) di circa 2,7 miliardi di euro. La proposta di Assindatcolf è quella di rendere totalmente deducibile il costo del lavoro domestico: non solo una parte dei contributi (come già oggi avviene) ma anche lo stipendio, il Tfr e la tredicesima mensilità. Un’operazione che, non solo consentirebbe alle famiglie di risparmiare mediamente 2.915 euro all’anno, ma che farebbe anche aumentare di 700.000 il numero degli occupati, tra i quali circa 507.000 oggi irregolari tra gli oltre 1 milione che in Italia lavorano senza contratto (quasi 6 su 10 sono in nero). Il costo diretto da noi stimato a carico dello Stato sarebbe di circa 1 miliardo di euro: in sintesi si tratterebbe di un minor gettito fiscale di 600 euro a lavoratore, un minor introito che potrebbe essere annullato dalla conseguente riduzione di prestazioni a sostegno del reddito e di altre prestazioni di welfare legate all’Isee (quali il RdC, la Naspi, ecc.), non più condizionate dal lavoro irregolare.

Ma non basta, chiediamo al nuovo Governo di raccogliere l’appello che arriva dalle famiglie e di portare avanti il processo di riforma della non autosufficienza, obiettivo previsto nel Pnrr. In Italia vivono oltre 2,7 milioni di anziani³ che presentano gravi difficoltà motorie, comorbilità, compromissioni dell’autonomia nelle attività quotidiane di cura della persona e nelle attività strumentali della vita quotidiana. I cosiddetti “non autosufficienti”. Tra questi, 1,2 milioni dichiarano di non poter contare su un aiuto adeguato alle proprie necessità, di cui circa 1 milione vive solo oppure con altri familiari tutti over 65 senza supporto o con un livello di aiuto insufficiente. Chi può permetterselo si affida alle cure di un’assistente familiare, chi non può sostenere la spesa prende la “scorciatoia”. Il lavoro irregolare diventa un modo per rendere sostenibile il costo. Ma affinché l’allungamento della vita media della popolazione e la terza età possano effettivamente essere considerati un valore aggiunto della nostra società, una riforma a 360 gradi non è più rinviabile.

² Per maggiori approfondimenti, si veda il capitolo successivo.

³ Istat, Ministero della Salute, *Gli anziani e la loro domanda sociale e sanitaria. Anno 2019*, Rapporto Commissione per la riforma dell’assistenza sanitaria e sociosanitaria per la popolazione anziana.

In questo processo le assistenti familiari, pilastro del nostro welfare, devono trovare un giusto riconoscimento, così come previsto nella proposta formulata dal Network “Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza” di cui Assindatcolf è parte. All’Esecutivo chiediamo, quindi, di assumersi queste responsabilità e di portare avanti il necessario cambiamento di cui ha complessivamente bisogno il welfare del nostro Paese: dai flussi di ingresso alla fiscalità, dall’attuazione dei decreti delegati del *Family Act* alla riforma della non autosufficienza.

2.2 - La componente straniera nel comparto domestico: torna a crescere la forza lavoro ma con una maggiore incidenza degli over 50

Il 2020, anno dell'avvento della pandemia, è stato anche quello in cui, dopo quasi un decennio di continua flessione, è tornata a crescere la presenza straniera nel comparto del lavoro domestico in regola. Un incremento tangibile (+5,3%) ma comunque molto al di sotto delle aspettative, soprattutto alla luce della procedura di emersione del lavoro irregolare, la cosiddetta "sanatoria", che nell'estate dello stesso anno ha aperto le porte della regolarizzazione ad oltre 200.000 lavoratori stranieri, la maggior parte dei quali (l'85,0%) impiegati nel settore domestico e dell'assistenza.

Stando ai numeri disponibili nel database dell'Osservatorio statistico dell'Inps, che censisce la forza lavoro regolare che opera sul territorio nazionale, su un totale di 920.722 colf, badanti e baby-sitter ben 633.112 sono straniere (comunitarie e non). Femminile d'obbligo poiché per l'87,6% si tratta di donne. Nonostante le 200.000 domande presentate con la sanatoria, quindi, i numeri del lavoro regolare non sono cresciuti secondo le aspettative: da 850.000 del 2019 a 920.000 del 2020.

Sebbene la componente straniera sia rimasta sempre prevalente nel comparto (nel 2020 il 68,8% del totale), bisogna comunque registrare che dal 2012 al 2019 sono andate complessivamente perse 189.188 unità. Un trend negativo su cui ha in parte influito l'incremento del lavoro irregolare. Attualmente, secondo le stime di Assindatcolf, a fronte di 2 milioni di lavoratori domestici complessivamente impiegati nel settore, la quota di quelli "invisibili", ovvero senza contratto ed in alcuni casi anche senza documenti in regola, ammonterebbe a 1 milione e 80.000. Altro elemento, la graduale crescita della presenza italiana, che solo nell'ultimo anno ha fatto un balzo del 12,8%, con la conseguente erosione di molti posti di lavoro prima prerogativa degli stranieri. Accanto a questo, il fenomeno forse destinato a condizionare maggiormente l'andamento del mercato occupazionale del comparto domestico, ovvero

il progressivo invecchiamento della forza lavoro. Secondo le nostre stime da qui al 2030 ben 485.000 lavoratori domestici andranno in pensione per sopraggiunti limiti di età e di questi 319.000 saranno stranieri. Abbiamo, infatti, rilevato un invecchiamento medio costante degli addetti al settore che, se da un lato denota stabilità nel comparto, dall'altro rileva una carenza di ingressi di nuovi addetti. Nel dettaglio, se nel 2011 gli over 50 stranieri rappresentavano il 29,8% del totale, nel 2020 si è arrivati al 50,5%. In altri termini: metà della forza lavoro straniera impiegata nel settore ha più di 50 anni e nel giro di un decennio sarà in età pensionabile.

Alla luce di tali considerazioni rileviamo come l'aumento della popolazione straniera (che è pure passata dalle 601.223 unità del 2019 alle 633.112 del 2020, con un saldo positivo di 32.000 unità) sia, in termini generali, molto contenuto rispetto alle aspettative. Dalla nostra analisi, meno del 18% dei lavoratori che hanno chiesto di essere regolarizzati ha dichiarato la propria posizione all'Inps, facendo registrare almeno un versamento contributivo entro il 2020, come previsto dall'unità statistica di rilevazione della banca dati dell'Istituto.

Sul tema sanatoria, corre l'obbligo di effettuare un'ulteriore considerazione. Il ritardo con cui, anche a causa del Covid-19, sta procedendo l'*iter*, ha avuto e continuerà ad avere ripercussioni molto serie sia per le famiglie che per i lavoratori. Dobbiamo infatti constatare che, ad oltre un anno dalla chiusura della procedura, molti datori si sono trovati nella condizione di dover interrompere il rapporto con colf, badanti e baby-sitter ancora prima che questo potesse svolgersi nella condizione di regolarità auspicata. A questo si aggiunge anche la "questione sanitaria", indubbiamente non secondaria considerato il momento storico che stiamo vivendo. Molti dei domestici non comunitari che hanno chiesto di essere regolarizzati non hanno, infatti, avuto la possibilità di accedere tempestivamente alla prenotazione del vaccino anti Covid-19 per meri problemi tecnici. Una condizione inaccettabile, più volte denunciata anche da Assindatcolf, che va in direzione completamente opposta rispetto all'esigenza di garantire incolumità alle persone più fragili, come gli anziani e i non autosufficienti per patologia. Il rischio è che le abitazioni private si trasformino in veri e propri cluster, come avvenuto nel 2020 nelle Rsa. È questo il motivo per cui fin dall'avvio della campagna vaccinale tutte le parti sociali firmatarie del Ccnl dome-

stico hanno condiviso la richiesta che anche i domestici potessero accedere in via prioritaria all'immunizzazione, come concesso agli operatori delle Residenze Sanitarie Assistenziali. Oggi che i vaccini sono disponibili per tutti abbiamo chiesto al Governo di riflettere sulla possibilità di rendere obbligatorio il *Green Pass* anche per l'attività di assistenza domestica, l'unico modo per tutelare le famiglie e i lavoratori.

Tornando ai numeri, con ogni probabilità gli effetti della sanatoria continueranno a vedersi anche negli anni a venire, con un incremento atteso di circa 140.000 unità. Un trend che potrebbe essere influenzato positivamente anche dall'entrata a regime dell'assegno universale a sostegno della genitorialità, previsto per il 1° gennaio del 2022. Uno strumento innovativo che tra le altre cose punta ad ampliare la platea di cittadini che fino ad oggi potevano richiedere gli assegni familiari, a partire dalla categoria dei lavoratori autonomi. Anche solo ipotizzando che una piccolissima percentuale (il 2%) degli aventi diritto (con reddito al di sotto dei 50.000 euro) possa entrare in contatto con il lavoro domestico in virtù di una maggiore disponibilità economica, si potrebbe generare una crescita nel comparto di circa 65.000 unità, di cui circa 45.000 potrebbero essere di nazionalità straniera.

Ulteriori positive ricadute si potranno avere se la riforma del cosiddetto *Family Act* (Proposta di legge n. 2561) troverà completa attuazione nella stesura attuale, con particolare riferimento all'art. 4 che delega il Governo a incentivare il lavoro femminile e ad armonizzare i tempi di vita e di lavoro. Il comma 2, lettera a) prevedeva, infatti, l'introduzione di una percentuale di detraibilità o la deducibilità delle spese sostenute dal contribuente per dipendenti, assunti con contratto di lavoro subordinato, addetti ai servizi domestici e all'assistenza di familiari, tenendo conto dell'Isee del nucleo familiare. Una formulazione che, nell'ambito dell'esame in Commissione Affari Sociali della Camera dei Deputati, è stata rimodulata e perfezionata fino ad introdurre nell'articolo la previsione di un aumento della percentuale di detraibilità o la deducibilità anche fino all'intero ammontare delle spese sostenute.

L'obiettivo per noi resta quello di ottenere la totale deducibilità del costo del lavoro domestico quale unico strumento possibile per combattere l'altissimo tasso di occupazione irregolare ma, soprattutto, per sostenere economicamente le famiglie sulle quali ricade

tutto il peso dell'assistenza. Solo per citare un esempio: in Italia un datore di lavoro domestico non autosufficiente, ovvero la figura che allo stato attuale ha diritto ad accedere alle maggiori agevolazioni fiscali, può arrivare a spendere per il proprio assistente familiare (badante) 8,32 euro l'ora, che diventano 9,28 euro lordi l'ora considerando i ratei della tredicesima, il contatore delle ferie, l'accantonamento del Tfr ed il versamento dei contributi Inps e Cassacolf. Al netto delle deduzioni/detractions previste il costo reale scende a 8,59 euro lordi l'ora, una riduzione dell'8%.

In Francia, a fronte di un salario minimo garantito, la famiglia può godere di un supporto ben più consistente che arriva fino al 50%. A titolo di esempio: un datore di lavoro "fragile", over 70, spende per il proprio assistente familiare 11,28 euro l'ora lordi, senza vantaggi fiscali il costo della prestazione a carico del datore ammonterebbe a 12,76 euro l'ora (comprensiva anche dei contributi) ma, con il credito d'imposta, scende a 6,38 euro l'ora. Con questo sistema di compartecipazione alla spesa i vantaggi si registrano su entrambi i fronti: i lavoratori possono vantare uno stipendio più alto e in linea con le retribuzioni di altri settori; le famiglie riescono a soddisfare le esigenze di assistenza a un costo sostenibile.

Al contrario, nel nostro Paese non si è ancora riusciti a creare un sistema di contrapposizione degli interessi che consenta al lavoro "in chiaro" di diventare la regola: se da un lato servirebbe una legge che garantisca salari adeguati, dall'altro, e lo sottolineiamo con forza, nessun aumento potrebbe essere sostenuto in autonomia dalle famiglie datrici di lavoro domestico. L'auspicio, nell'interesse di tutti gli attori protagonisti del comparto e dell'economia italiana, resta quello che si arrivi finalmente ad avere la totale deduzione del costo del lavoro svolto da colf, badanti e baby-sitter. Una proposta di equità sociale non più rinviabile che da anni Assindatcolf porta all'attenzione del Governo e delle istituzioni. Per questi motivi, riteniamo che servano investimenti ingenti per rendere più attrattivo il comparto, sia per gli italiani che per gli stranieri, a cominciare dalla formazione.

2.3 - Il lavoro domestico al tempo del Coronavirus: l'impatto dell'emergenza sanitaria sulla forza lavoro e le previsioni per il futuro

In Italia i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie e censiti dall'Inps nell'anno 2019 sono 848.987⁴. Ancora una volta un “esercito” di colf, badanti e baby-sitter prevalentemente straniero (il 70,3% del totale), principalmente composto da donne (88,7%) e che da anni continua a registrare un trend decrescente. Dal 2012 quando, complice la procedura di emersione, il comparto registrò un picco assoluto, superando la quota di 1 milione di lavoratori regolari, si è infatti assistito a un lento e costante decremento dei numeri in chiaro e a un conseguente incremento della componente irregolare.

Le stime elaborate a partire dai dati Istat parlano di una forza lavoro complessiva composta da circa 2 milioni di lavoratori, per la maggior parte senza contratto (6 su 10, ovvero circa 1,2 milioni di addetti) e, in taluni casi, anche privi di permesso di soggiorno⁵. Un fenomeno, quest'ultimo, molto diffuso e, in parte, generato da un'insufficiente programmazione dei flussi di ingresso che, insieme al Centro Studi e Ricerche Idos, abbiamo stimato riguardare circa 150-200 mila domestici non comunitari che a fine 2018 erano irregolarmente impiegati nelle case degli italiani.

In questo quadro, già di per sé complesso, l'emergenza Covid-19 ha inevitabilmente aggravato la situazione, costando al settore complessivamente 13.000 posti di lavoro.

Secondo le stime elaborate da Assindatcolf, da marzo a giugno 2020 si sono persi complessivamente circa 12.950 rapporti di lavoro regolari. Numeri che potremo leggere nero su bianco solo il prossimo anno, quando l'Inps censirà i rapporti di lavoro domestico relativi all'anno in corso e le tendenze che nei mesi della crisi sanitaria hanno caratterizzato il comparto. Un'alternanza di compor-

⁴ Banca dati Inps, *Osservatorio sui lavoratori domestici*.

⁵ Assindatcolf, *Programmazione dei flussi di ingresso: quale il fabbisogno delle famiglie?*, in www.assindatcolf.it, 9 dicembre 2019.

tamenti condizionati dalle numerose norme e regole, anche molto contrastanti tra di loro, che nei mesi si sono susseguite. A marzo, per esempio, proprio mentre su tutto il territorio nazionale veniva imposto il *lockdown*, contro ogni previsione e in controtendenza con quello che avveniva nell'economia generale del Paese, nel settore domestico si assumeva e anche molto (+40,4% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente). Da un lato una vera e propria corsa alla regolarizzazione di quei lavoratori in nero che, dovendosi spostare per "comprovate esigenze di lavoro", erano chiamati ad auto certificare le generalità del proprio datore di lavoro (rischiando quindi di auto denunciare anche la propria condizione di irregolarità); dall'altro l'urgente ricerca di baby-sitter per quei genitori non in *smart working* che, con le scuole chiuse e non potendo contare sull'aiuto dei nonni, avevano l'esigenza di ricorrere a personale che si occupasse dei figli. Complessivamente abbiamo calcolato 25.000 assunzioni "emergenziali", a fronte di 2-3.000 lavoratori "fuggiti" dall'Italia per paura di rimanere bloccati sul territorio senza nemmeno avere un reddito da lavoro. Una tendenza che, per ovvi motivi, non ha trovato riscontro nei mesi di aprile e maggio 2020, nei quali, al contrario, sono aumentati i licenziamenti poiché il settore è stato escluso dal blocco disposto per tutti gli altri comparti. Nel solo mese di maggio l'incremento delle cessazioni rilevato è stato pari all'11,0% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente: un aumento in parte generato dal ritardo con il quale le istituzioni hanno dato il via libera al provvedimento, inserito nel cosiddetto "Decreto Rilancio", che garantiva anche ai lavoratori del comparto (rimasti esclusi dalla cassa integrazione prevista dal "Decreto Cura Italia") una specifica indennità Covid-19. Una misura straordinaria di sostegno al reddito del valore totale di 1.000 euro (500 euro per ciascun mese di aprile e maggio) destinata ai soli lavoratori non conviventi che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano in essere uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore alle 10 ore settimanali. Un provvedimento molto atteso non solo dai lavoratori, ma anche dalle famiglie, che nei mesi precedenti erano state costrette a sostenere in totale autonomia il peso economico di prestazioni lavorative che, quando non strettamente necessarie, erano comunque state sospese. Un comportamento responsabile che ha evitato che, da 13.000 posti di lavoro, si arrivasse a perderne 35.000.

Complessivamente il settore domestico ha, quindi, retto bene all'emergenza sanitaria, dimostrando al contempo il suo fondamentale ruolo nel welfare italiano, un'esigenza trasversale alle famiglie che quotidianamente si avvalgono del prezioso aiuto del personale domestico per conciliare i tempi di vita e di lavoro: dalla cura della casa, ai genitori che si affidano alle baby-sitter per l'assistenza ai propri figli (anche e soprattutto alla luce della chiusura delle scuole), alle figure delle badanti che nei mesi di isolamento si sono occupate di anziani, malati e disabili.

Se il prossimo anno verranno confermate le stime relative al mese di giugno 2020 (quasi 8.000 nuovi posti di lavoro in più sullo stesso mese del 2019), arriveremo nuovamente a registrare oltre 1 milione di posti di lavoro regolari. Un risultato tanto importante quanto auspicabile, sul quale peserà ovviamente anche la procedura di emersione disposta dall'articolo 103 dello stesso Decreto legislativo n. 34. Una misura per l'ottenimento della quale ci siamo battuti fin dal dicembre 2019 quando, insieme a Idos, lanciammo un appello alle istituzioni per chiedere di ripristinare una regolare programmazione dei flussi di ingresso e di sanare non solo la posizione dei lavoratori stranieri non in regola con i documenti di soggiorno, ma anche quella degli italiani e dei comunitari senza un regolare contratto. Una piaga sociale che riguarda circa 1,2 milioni di lavoratori, ma anche e soprattutto economica, in grado di generare un ammanco nelle casse dello Stato di 3,1 miliardi di euro l'anno per omesse dichiarazioni dei redditi e mancati versamenti contributivi⁶. Tuttavia, un messaggio che il Governo, in piena crisi sanitaria, solo in parte è stato in grado di recepire.

A questo proposito sono indicativi i dati diffusi dal Ministero dell'Interno⁷ a chiusura della procedura di emersione: se da una parte si registra, infatti, un boom nelle richieste di regolarizzazione per i cittadini non comunitari, con 176.848 domande pervenute solo per il settore domestico su 207.542 (l'85% del totale), dall'altro è altrettanto evidente il flop della procedura per il lavoro nero *tout court*, di fatto rimasto escluso. In assenza di una reale convenienza economica le famiglie non hanno, infatti, considerato van-

6 Assindatcolf, *Lavoro domestico irregolare: quanto ci perde lo Stato?*, in www.assindatcolf.it, 7 dicembre 2018.

7 <https://www.interno.gov.it/it/notizie/emersione-dei-rapporti-lavoro-presentate-piu-207mila-domande>.

taggioso intraprendere un percorso di regolarizzazione del proprio domestico, italiano o straniero, privo di contratto di lavoro. È questo il motivo per cui, fin dall'inizio dell'emergenza, ci siamo battuti affinché alla procedura di emersione venissero affiancati incentivi fiscali all'assunzione. Solo il combinato disposto di questi due elementi sarebbe stato in grado di garantire una complessiva inversione di tendenza che, al contrario, è stata parziale e ha riguardato solo i lavoratori stranieri con i documenti di soggiorno non in regola.

L'obiettivo dei mesi a venire dovrà, dunque, necessariamente essere quello di non disperdere nuovamente questa importante forza lavoro, come purtroppo è già avvenuto negli anni che hanno seguito la procedura del 2012, concedendo alle famiglie la deducibilità fiscale del costo del lavoro domestico ma anche altre forme di deduzione/detrazione da spendere nel comparto, come quelle annunciate con il *Family Act*. Potendo portare in deduzione non solo parte dei contributi, come già avviene oggi, ma il vero e proprio costo del dipendente (stipendio, tredicesima, Tfr), le famiglie potrebbero risparmiare dai 2.000 ai 5.000 euro l'anno. Inoltre, la deducibilità fiscale del costo del lavoro domestico potrebbe avere ricadute positive anche sul lavoro irregolare, facendo emergere circa 340.000 rapporti di lavoro in nero e generando anche nuova occupazione nel settore, per un totale di circa 450.000 posti di lavoro regolari⁸. Uno scenario auspicabile e già attuato con grande successo in Francia 25 anni fa, che potrebbe davvero invertire la tendenza, incrementando il lavoro regolare e portandolo al 70% del totale, pari a 1,4 milioni di addetti su 2 milioni complessivamente impiegati.

8 Censis-Assindatcolf, *Sostenere il welfare familiare*, 2015.

2.4 - Pilastro sociale e motore economico: il lavoro domestico nell'Europa e nell'Italia del futuro

Con i suoi 8 milioni di lavoratori regolarmente impiegati in Europa e un potenziale bacino di 5 milioni di nuovi posti di lavoro, il settore domestico può già, numeri alla mano, essere considerato un vero e proprio motore economico, ma anche un irrinunciabile pilastro sociale e un privilegiato vettore di inclusione delle popolazioni migranti.

Un potenziale asso nella manica sul quale scommettere nei prossimi anni per offrire risposte concrete che siano all'altezza delle grandi sfide che oggi giorno investono l'Europa tutta: il crescente invecchiamento della popolazione; il calo delle nascite; il fenomeno delle migrazioni; il graduale arretramento del welfare statale; la questione lavorativa e quella “femminile”.

Un modello occupazionale unico nel suo genere ma, allo stesso tempo, anche un sistema atipico ed espressione di grandi paradossi. Due aspetti difficilmente scindibili e superabili se non inquadrati in un unico ambito comunitario.

Proprio partendo da un'analisi dettagliata delle specificità del settore e dalle buone prassi già sperimentate in alcune realtà, la European Federation for Family Employment & Home Care (Effe) ha pubblicato il 6 marzo 2019 il *Libro Bianco Europeo del Lavoro domestico. Famiglia, lavoro e abitazione*. Frutto di due anni di studio ad opera di un team internazionale, di cui Assindatcolf è stata parte attiva, il documento individua dieci azioni per valorizzare il comparto nei prossimi anni. Dieci proposte per la creazione di un'Europa sociale ed inclusiva nel solco di quanto stabilito nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, a partire dalla lotta al lavoro irregolare che resta uno dei principali obiettivi.

Complessivamente parlando non è esagerato, infatti, affermare come il settore si sviluppi ai margini dell'economia formale, toccando in alcuni Paesi percentuali di irregolarità altissime, a cominciare dall'Italia, dove su 2 milioni di domestici complessivamente impiegati, 1,2 milioni risultano “invisibili”, senza diritti e senza doveri. Lavoratori vittime di un sistema inadeguato, principalmente dal lato fiscale, che punisce allo stesso tempo anche le famiglie.

Complice la dura crisi finanziaria ed economica che negli anni passati ha cambiato gli assetti globali, si è infatti assistito ad un lento e inesorabile processo di contrazione della presenza del Pubblico, costretto a una razionalizzazione sia sul versante della salute che su quello dell'assistenza. Da sistema puramente statale, il welfare ha finito con il virare verso un modello cosiddetto "fai da te", basato sull'auto-organizzazione.

Protagoniste per eccellenza di questo cambiamento sono state le famiglie che, per rispondere a esigenze specifiche, spesso anche improvvise e soprattutto trasversali, sono state costrette a ricorrere all'aiuto di personale esterno per accudire genitori, anziani, malati, disabili, bambini piccoli o semplicemente la propria casa. Da privati cittadini a datori di lavoro, ma senza alcuno scopo di lucro e, soprattutto, senza preparazione, ignorando il proprio *status*, gli eventuali rischi legati ad una cattiva gestione del rapporto di lavoro e gli annessi doveri nei confronti dei propri dipendenti.

Consapevoli di questo gap, che in parte spiega il consistente e diffuso ricorso all'irregolarità, diviene fondamentale che la politica e le istituzioni riconoscano a livello europeo la condizione giuridica ed economica sia del datore di lavoro domestico, che di colf, badanti e baby-sitter, impegnandosi al contempo ad accrescerne la professionalità, tutelarne la salute e preservarne la sicurezza sul posto di lavoro.

Fondamentale, nel perseguimento di questi obiettivi, risulta la promozione di un costruttivo dialogo sociale tra le parti, considerando che ancora oggi in molti Paesi europei non esistono contratti collettivi e sindacati rappresentativi del settore.

Solo accendendo i riflettori sul ruolo sociale e sul peso economico assunto dal lavoro domestico sarà possibile invertire la rotta. Parola d'ordine: consapevolezza. Conoscenza dei numeri, poiché ancora manca a livello europeo un Osservatorio statistico che fotografi la realtà in modo universalmente riconosciuto e che restituisca le specificità del settore. Un comparto nel quale prevale di gran lunga la componente femminile, sulla quale ancora oggi ricade tutto il peso dell'assistenza. Figlie di genitori anziani, madri lavoratrici. Donne che si affidano e offrono lavoro ad altre donne, nella maggior parte dei casi migranti (comunitarie e non). E ancora, personale con un basso livello di qualificazione (quando non del tutto assente) e con scarsa scolarizzazione.

Dal punto di vista lavorativo è, invece, importante precisare come la maggior parte dei domestici siano impiegati a tempo parziale (ad ore) e, anche quando assunti a tempo indeterminato, non lo siano in via esclusiva alle dipendenze di un'unica famiglia, avendo come riferimento una pluralità di datori di lavoro. Senza dimenticare le specificità del luogo di lavoro: non una location qualsiasi, ma la privata dimora del cittadino. Non considerare le caratteristiche del settore, oltre che rappresentare un segnale di disattenzione nei confronti di famiglie e lavoratori, può avere delle conseguenze importanti soprattutto quando si introducono delle modifiche nel panorama legislativo.

Il caso italiano, anche in questo contesto, può essere esemplificativo: il datore di lavoro domestico non potrà infatti beneficiare, al pari delle imprese, degli sgravi contributivi previsti per chi assume un percettore di Reddito di Cittadinanza. Escluso da un meccanismo premiante, il comparto potrebbe invece essere incluso in uno penalizzante, come accadrebbe se venisse applicato il salario minimo: nuovi minimi retributivi, maggiorati rispetto a quelli già stabiliti dal Contratto collettivo nazionale e da un'apposita Commissione che annualmente si riunisce presso il Ministero del Lavoro.

Al di là di inutili e dannosi meccanismi repressivi, solo favorendo un sistema di giusti incentivi si potrà rendere il lavoro regolare più conveniente di quello in nero.

Le buone prassi già sperimentate in altri Paesi europei, ad esempio Belgio e Francia, dimostrano nei fatti come questa sia la strada da percorrere.

Il sistema belga dei “titoli-servizio”

Creato nel luglio 2001 e modificato nel dicembre 2003, il sistema belga dei “titoli-servizio” permette ai privati di acquistare un'ora o più del tempo di un lavoratore domestico usando un tagliando cartaceo o elettronico.

I servizi (dalle pulizie alla stiratura, dal cucito alla preparazione dei pasti e al trasporto delle persone con mobilità ridotta) possono essere forniti solo da domestici impiegati da imprese registrate. Dal 2015 in poi il costo orario di un buono d'acquisto per gli utenti è

pari a 9 euro per un massimo di 400 buoni d'acquisto, si passa a 10 euro l'ora per i 100 successivi.

A chi utilizza questo sistema viene riconosciuta una deduzione fiscale tra il 10% e il 30% in funzione della residenza, mentre determinati soggetti, quali famiglie monoparentali o disabili, sono autorizzati a comprare fino a 2.000 *titres-services* l'anno allo stesso prezzo unitario. Quando la deduzione fiscale è applicata, il costo orario del servizio domestico diminuisce a 6,30 euro senza pratiche burocratiche o spese amministrative. L'impresa registrata gode inoltre di una sovvenzione governativa. Nel 2013, per ogni buono del valore di 8,50 euro, l'impresa registrata ha ricevuto 22,04 euro, ossia il 160% in più del salario versato al lavoratore dei *titres-services*, destinato alla previdenza e assistenza del lavoratore oltre che alla remunerazione dell'impresa.

I lavoratori domestici hanno diritto a un contratto a tempo determinato per i primi tre mesi e a tempo indeterminato dal quarto mese, con una retribuzione che si stabilisce sulla base di specifiche tabelle ed un'assicurazione sociale completa contro gli incidenti.

Il meccanismo di dialogo sociale belga garantisce che gli accordi sulle condizioni di lavoro siano negoziate ogni due anni.

Il sistema francese "Cesu"

In Francia il sistema Cesu permette a un datore di lavoro privato di dichiarare con estrema facilità la retribuzione del proprio domestico impiegato in attività di servizi alla persona, assicurando al contempo al lavoratore di disporre dei diritti all'assistenza sanitaria, alla disoccupazione e alla pensione.

Nato come strumento di raccolta dei contributi, il Cesu ha continuato a svilupparsi puntando a servizi innovativi e arrivando a contare più di 20 milioni di accessi annui. Attualmente il Cesu lavora con le start-up del settore domestico per servizi di ricerca e selezione tra datori privati e lavoratori domestici. L'obiettivo è quello di consentire agli utenti che prenotano e pagano i loro domestici in rete, l'immediato e automatico disbrigo delle pratiche amministrative. Il prelievo dell'imposta alla fonte, la gestione dei congedi malattia e della chiusura del contratto del lavoratore, o

ancora l'incontro tra le ricerche e le offerte d'occupazione, vanno indubbiamente in questa direzione.

In Italia una risposta potrebbe arrivare introducendo la totale deduzione del costo del lavoro, non solo dei contributi (già deducibili per un massimo di 1.549,37 euro l'anno), ma anche dello stipendio vero e proprio, oggi detraibile per un massimo di 399 euro solo per chi assume una badante e ha un reddito annuo inferiore ai 40.000 euro.

Proprio alla luce di tale considerazione nel *Libro Bianco Europeo del Lavoro Domestico* si chiede un impegno alla politica per creare un quadro socio-fiscale incentivante da parte degli Stati membri. Tra le principali cause del lavoro irregolare in ambito domestico c'è, infatti, il costo, che resta determinante per le famiglie.

3

Il costo nascosto del lavoro domestico

a cura della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Il lavoro domestico continua a costituire una delle zone d'ombra più rilevanti del mercato del lavoro italiano. L'alta incidenza di irregolarità che lo contraddistingue, non solo ha un costo elevato in termini economici per lo Stato e le famiglie fruitrici dei servizi, ma rilevanti conseguenze anche sotto il profilo della strutturazione e dell'evoluzione di un mercato efficiente, trasparente e professionale dei servizi di cura ed assistenza nel nostro Paese.

Lo studio che segue, promosso da Assindatcolf e realizzato da Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, fornisce una fotografia delle conseguenze che l'irregolarità di lavoro determina, dei rischi a cui vanno incontro le famiglie e dei possibili strumenti utili a sostenere un settore che, per le caratteristiche che presenta, necessiterebbe di interventi *ad hoc*.

I dati contenuti sono stati elaborati a partire dalle fonti ufficiali, Istat e Ministero dello Sviluppo economico. È stata inoltre condotta un'indagine di campo su oltre 1.500 Consulenti del Lavoro, che assistono famiglie e assistenti familiari nella gestione del rapporto di lavoro domestico anche al fine di ridurre il contenzioso. Questa consente di apportare un contributo conoscitivo utile all'analisi del fenomeno, fornendo il punto di vista di chi conosce le caratteristiche e le dinamiche dei rapporti di lavoro domestico, in una prospettiva di terzietà rispetto alle parti in gioco.

Il primo dato da cui partire è che quello dell'irregolarità di lavoro in ambito domestico non è un problema delle sole famiglie, ma di tutta la collettività. Con 1 milione e 121.000 lavoratori irregolari, pari al 58,7% del totale degli occupati nel settore (1 milione e 910 mila), il lavoro domestico rappresenta il 37,8% del totale dell'occupazione irregolare dipendente in Italia. Se l'intero settore emerges-

se, il tasso di irregolarità del lavoro dipendente in Italia passerebbe dall'attuale 14,5% al 9,9%.

Tra evasione contributiva e fiscale, ogni anno tale situazione determina quasi 2,7 miliardi di mancato gettito. La parte più rilevante è rappresentata dagli oneri contributivi evasi: sono circa 1,6 miliardi di quelli che le famiglie avrebbero dovuto pagare se il collaboratore fosse stato assunto regolarmente o se fossero state dichiarate interamente le ore di lavoro svolte.

A questi, vanno poi aggiunti quelli correlati alla mancata o parziale dichiarazione dei redditi dei lavoratori. Secondo l'ultima Relazione sull'economia non osservata del Ministero dell'Economia e delle Finanze (dicembre 2021), si stima, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore, un'evasione fiscale di 1 miliardo circa di euro, corrispondente ad una base imponibile non dichiarata di circa 8,8 miliardi.

Complessivamente, l'evasione prodotta dal settore contribuisce al 2,7% del totale dell'evasione in Italia, mentre con riferimento alla mera componente contributiva, la quota arriva al 13%.

Tanti sono i fattori all'origine del fenomeno: la bassa strutturazione del mercato, la parcellizzazione del lavoro, l'assenza di controlli, ma soprattutto il reciproco vantaggio delle parti in causa a nascondere, se non tutto, quanto meno una parte delle attività svolte.

Nell'apparente prospettiva di un risparmio, sono però proprio le famiglie ad accollarsi i costi e i rischi maggiori dell'irregolarità.

Secondo le simulazioni condotte su diversi profili di lavoratori domestici, il risparmio che queste avrebbero con il ricorso ad un assistente familiare irregolare sarebbe molto contenuto (6-8% annuo) rispetto al rischio economico cui andrebbero incontro in caso di situazioni di conflittualità che si dovessero venire a creare. Tra sanzioni, mediazioni, versamento di quanto indebitamente non erogato, le famiglie che hanno utilizzato lavoro irregolare, avrebbero un esborso aggiuntivo su base annua intorno al 30% di quanto pagato, variabile a seconda dei profili e delle situazioni considerate.

Una quota che crescerebbe ancora di più se ad essere occupato in nero fosse un assistente familiare di origine straniera senza regolare permesso di soggiorno: situazione, che oltre a sanzioni rilevanti (5.000 euro), determinerebbe responsabilità significative sotto il profilo penale.

Asimmetrie informative, scarsa conoscenza dei vantaggi fiscali, ricerca di risparmi anche minimi, ma spesso e volentieri anche la determinazione dei lavoratori a non essere regolarizzati possono condurre le famiglie a scelte oltre che poco convenienti, molto rischiose sotto il profilo economico e legale. Anche perché la situazione di irregolarità in cui versano le rende più vulnerabili nella stessa gestione del rapporto di lavoro.

Secondo la rilevazione svolta a maggio 2022 sulle famiglie aderenti ad Assindatcolf, circa la metà di queste ha avuto problemi con i propri assistenti familiari. Quasi un quarto delle famiglie (23,3%) ha “subito” l’abbandono del collaboratore, con interruzione improvvisa del rapporto di lavoro per scelta univoca dell’assistente familiare. A seguire, circa due famiglie su dieci (18,6%) indicano discussioni e incomprensioni attinenti al rapporto di lavoro, che avrebbero portato nel 9,6% dei casi a una controversia o accordo economico privato con il lavoratore.

Ancora, il 13,3% delle famiglie lamenta, invece, di essersi trovata nelle condizioni di non riuscire a regolarizzare completamente la situazione lavorativa dell’assistente per volontà di quest’ultimo, mentre una quota più bassa, ma rilevante, segnala di essersi trovata a fare i conti con comportamenti poco corretti: il 7,7% ha subito un furto in casa da parte del collaboratore, il 6,3% denuncia l’utilizzo improprio di beni presenti in casa, il 5,8% comportamenti che hanno messo a repentaglio privacy, sicurezza e salute della famiglia o di un suo membro. È, infine, il 2,7% a segnalare un infortunio domestico dell’assistente familiare.

Tutte situazioni in cui la condizione di irregolarità impedisce alle famiglie di tutelare i propri diritti, fosse anche la continuità e stabilità del rapporto di lavoro, esponendole ad un ventaglio di rischi molto più ampio di quello a cui andrebbero incontro in caso di denuncia o vertenza del lavoratore.

Secondo i Consulenti del Lavoro che, tra le loro attività, svolgono anche una funzione di accompagnamento delle famiglie e degli assistenti familiari nella soluzione di controversie per via extragiudiziale, tramite conciliazione, su 100 rapporti di lavoro gestiti, circa 2 danno ogni anno origine a controversie che necessitano di assistenza, determinando conciliazioni o cause.

Nella maggior parte dei casi, il fattore scatenante è il mancato riconoscimento delle ore lavorate (68,4%), aspetto che potrebbe

essere ricondotto anche all'elevata diffusione di rapporti di lavoro parzialmente regolari, dove la sotto dichiarazione delle ore effettivamente lavorate risulta la prassi più diffusa.

A seguire, quasi la metà degli intervistati indica espressamente il lavoro irregolare (45,2%), come motivazione del conflitto, seguito poi da aspetti attinenti più specificatamente la gestione del rapporto di lavoro: il mancato riconoscimento delle ferie (37%), il mancato o parziale versamento dei contributi a carico del datore di lavoro (26,7%), e altri aspetti connessi alla gestione, come differenze retributive, mancato pagamento di Tfr o tredicesime, mancato rispetto di turni o festività (9,3%).

Contrastare l'irregolarità del lavoro nel settore dei servizi domestici è una priorità, anche alla luce degli obiettivi di riduzione del tasso di irregolarità complessivo del lavoro nel nostro Paese, che risulta tra i più alti in Europa.

Le misure messe in campo per contrastare il fenomeno, dalla deduzione degli oneri contributivi alla detrazione delle spese per persone non autosufficienti nei limiti di soglia previsti, pur utili, non sono riuscite a sostenere efficaci percorsi di emersione.

Peraltro, l'esclusione delle famiglie datrici di lavoro dagli incentivi alle assunzioni, come previsto anche dalle normative più recenti (esonero contributivo, incentivo per assunzioni percettori RdC), non solo alimenta l'idea che quello domestico sia un lavoro diverso dagli altri, ma esclude dagli incentivi proprio un settore per cui questi potrebbero rappresentare un valido sostegno alla regolarizzazione.

Secondo i Consulenti del Lavoro, una riduzione più incisiva del costo che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione e assistenza domestica, rappresenterebbe lo strumento più efficace per rompere quel meccanismo di connivenza che è alla base del lavoro irregolare: più dell'80% dei rispondenti ritiene, infatti, che l'innalzamento della soglia di deducibilità delle spese per il lavoro domestico e di quella di detrazione per i prestatori d'assistenza siano gli strumenti più efficaci ai fini dell'emersione. A seguire, ma ben distanziato, il 64,7% indica, invece, l'opportunità di inserire sgravi *ad hoc* per le famiglie che assumono collaboratori domestici.

3.1 - L'irregolarità del lavoro domestico in Italia

I numeri e le tendenze

L'attività di collaborazione domestica continua a rappresentare un settore ad alta incidenza di lavoro irregolare. Nel 2021 si stima, sulla base dei dati Istat, che su 1 milione e 910.000 posizioni di lavoro complessive, gli irregolari ammontano a 1 milione e 121.000, per un'incidenza del 58,7% (tab. 62).

Complessivamente, il lavoro domestico rappresenta il 9,3% dell'occupazione alle dipendenze. Ma se si considera la sola componente irregolare, questa pesa per il 37,8% su quella totale. Per avere un'idea dell'incidenza che il settore ha sul lavoro sommerso, basti considerare che se le attività di collaborazione domestica fossero tutte "in chiaro", il tasso di irregolarità del lavoro dipendente in Italia passerebbe dall'attuale 14,5% al 9,9%, per una contrazione di 4,6 punti percentuali.

Tab. 62 – Posizioni lavorative dipendenti, regolari e irregolari, nei servizi di collaborazione e assistenza alle famiglie e totale, 2021 (val. in migliaia e val. %)

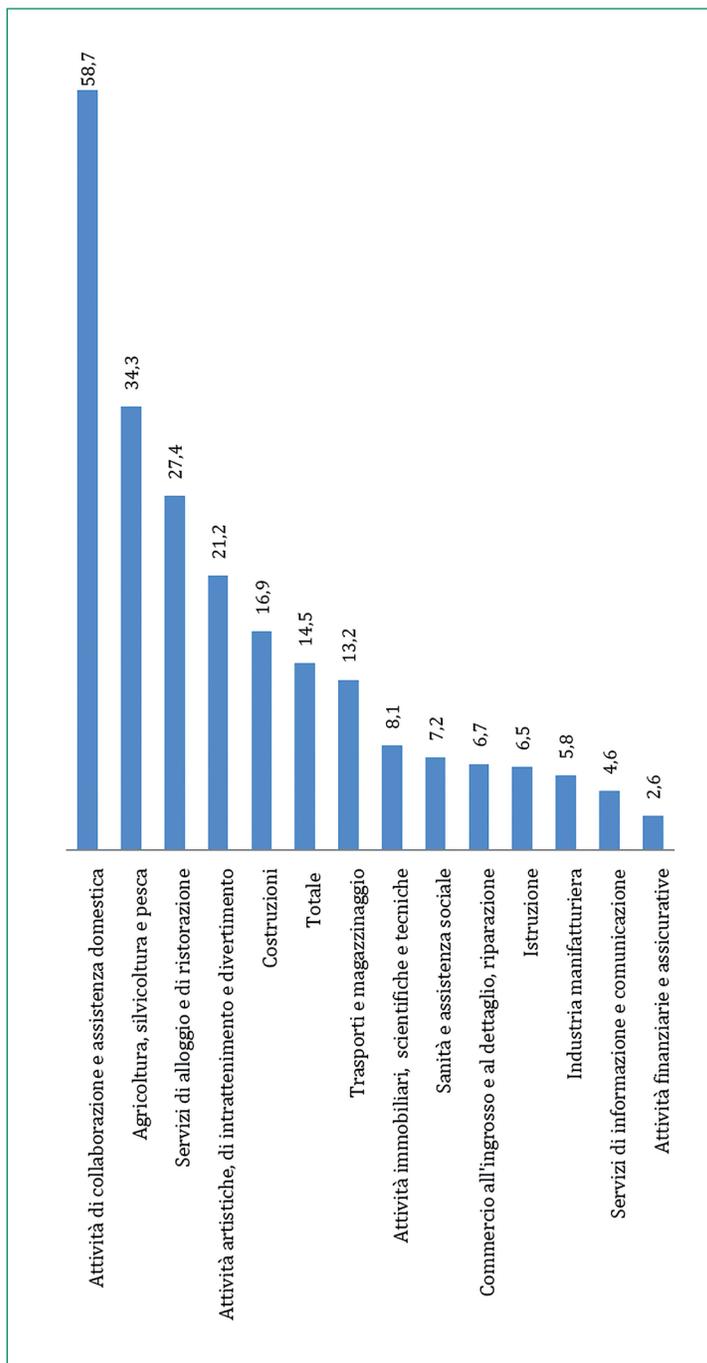
	Servizi di collaborazione e assistenza alle famiglie (a)	Totale (b)	Incidenza a/b
Regolari (*)	788,8	17.498,2	4,5
Irregolari (*)	1.121,2	2.967,5	37,8
Totale	1.910,0	20.465,7	9,3
Tasso irregolarità	58,7	14,5	-

(*) I dati sono stimati sulla base del tasso di irregolarità del 2019.

Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Quello dei servizi di collaborazione e assistenza alle famiglie è il settore a maggiore incidenza di sommerso di lavoro. Sia l'agricoltura che i servizi di alloggio e ristorazione, tutti comparti ad alta intensità di lavoro sommerso, presentano tassi di irregolarità di molto inferiori: 34,3% il primo e 27,4% il secondo (fig. 7).

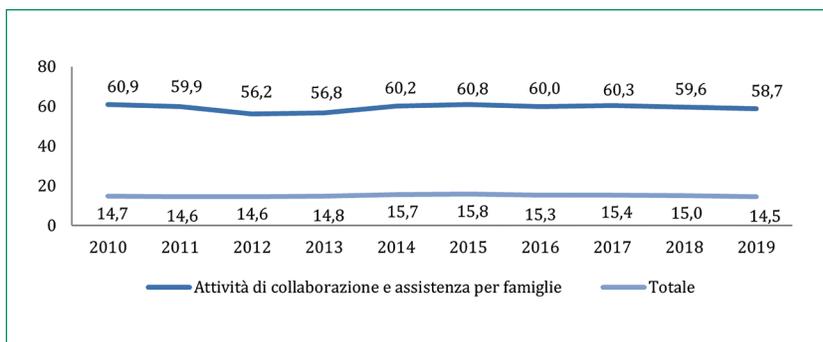
Fig. 7 – Incidenza del lavoro irregolare dipendente, per settore, 2019 (val. %)



Fonte: elaborazioni Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Negli anni, peraltro, questo è rimasto pressoché stabile senza registrare variazioni significative, passando dal 60,9% al 58,7%, a conferma dell'esistenza di un fenomeno strutturale, difficile da debellare (fig. 8).

Fig. 8 – Tasso di irregolarità del lavoro dipendente, 2010-2019 (val. %)



Fonte: elaborazioni Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

I profili di irregolarità degli assistenti familiari

I dati ufficiali fotografano, tramite le stime di Contabilità Nazionale e Indagine delle Forze Lavoro, l'incidenza di un fenomeno che assume però forme molto diversificate. Queste vanno dal mancato versamento degli oneri contributivi, alla sotto dichiarazione del numero di ore lavorate fino al lavoro irregolare *tout court*, forma quest'ultima dai rilevanti risvolti penali se ad essere occupato è un lavoratore di origine straniera senza regolare permesso di soggiorno.

Anche le tipologie delle figure professionali che svolgono attività di collaborazione presso le famiglie presentano caratteristiche molto diverse. Le badanti che, stando alle informazioni Inps, rappresenterebbero circa il 47,5% dei lavoratori dichiarati, vivono in molti casi con le stesse famiglie, e tendono a presentare una regolarità di rapporto più elevata rispetto ai collaboratori domestici e alle baby-sitter (tab. 63).

Secondo l'indagine svolta nel maggio 2022 presso un campione di 1.588 Consulenti del Lavoro che curano, per famiglie e collaboratori, i rapporti di lavoro domestico, assistendo le stesse anche nei percorsi di conciliazione, l'irregolarità caratterizzerebbe quasi 7 rapporti di lavoro su 10 (68,3%). Di questi, il 34% sarebbero totalmente irregolari, mentre nel 34,3% dei casi, si tratterebbe di lavoro parzialmente regolare: con contratto di lavoro formalizzato, ma con la dichiarazione di un numero di giornate inferiore a quante prestate dal collaboratore.

Sempre sulla base delle stime degli intervistati, il livello di irregolarità maggiore si ha nei rapporti di baby-sitting, dove sarebbe totalmente irregolare più di un rapporto di lavoro su due (51,8%), e solo il 23,1% sarebbe del tutto regolare. Di contro, tra le badanti, la quota di irregolarità totale sarebbe più bassa (26,5%), mentre la modalità prevalente di occupazione prevederebbe un contratto di lavoro, ma un numero di ore dichiarate inferiore a quante effettivamente lavorate (38,0%). A metà strada vi sarebbero gli assistenti familiari polifunzionali. Sempre secondo le stime degli intervistati, il 29,4% sarebbe regolarmente assunto, il 38% lavorerebbe senza contratto e il 32,6% sarebbe parzialmente regolare.

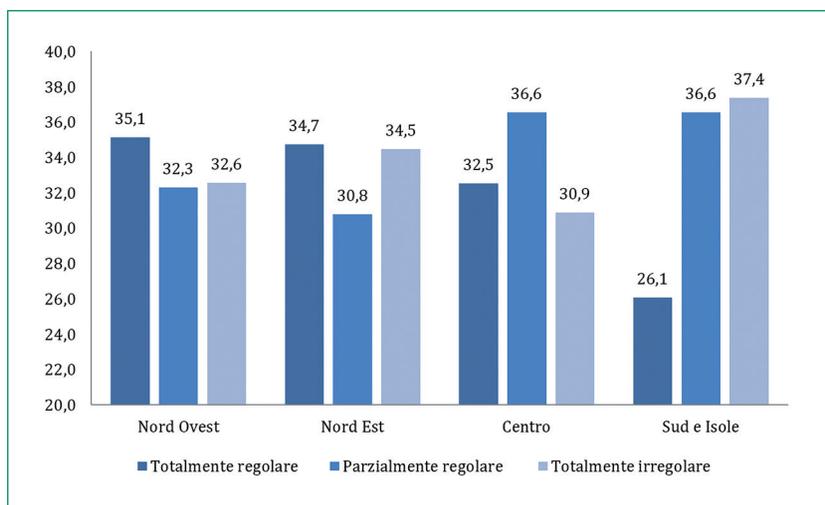
A livello territoriale, le stime mostrano una minore incidenza del lavoro regolare al Sud: la percentuale di chi ha un contratto e vede registrato il numero corretto di ore effettuate passerebbe, infatti, dal 35,1% del Nord Ovest al 34,7% del Nord Est al 32,5% del Centro fino al 26,1% del Sud e delle isole. Negli altri casi, risulterebbe leggermente prevalente il lavoro del tutto irregolare rispetto a quello parzialmente regolare, salvo al Centro, dove invece l'irregolarità parziale prevarrebbe sulla totale (fig. 9).

Tab. 63 – Stima della distribuzione dei collaboratori domestici per profilo professionale e tipologia di irregolarità (val. %)

	Assistente familiare alla persona (Badante)	Assistente familiare (Baby-sitter)	Assistente familiare Polifunzionale (Colf)	Totale
Lavoro totalmente regolare	35,5	23,1	29,4	31,7
Lavoro parzialmente regolare (con dichiarazione di giornate/ore inferiore a effettive)	38,0	25,1	32,6	34,3
Lavoro totalmente irregolare (senza contratto)	26,5	51,8	38,0	34,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

Fig. 9 – Stima della distribuzione dei collaboratori domestici, per tipologia di irregolarità e area geografica (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

Il costo del sommerso domestico

L'esistenza di un'area elevata di lavoro irregolare comporta come principale conseguenza un mancato gettito contributivo e fiscale, il cui costo ricade su tutta la collettività.

Secondo le stime elaborate a partire dai dati Istat (si veda la Nota Metodologica), ogni anno il lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni domestiche determina quasi 2,7 miliardi di mancato gettito, tra contributivo e fiscale.

La parte più rilevante del costo è rappresentata dagli oneri contributivi evasi: sono circa 1,6 miliardi quelli che le famiglie avrebbero dovuto pagare se il collaboratore fosse stato assunto regolarmente o se fossero state dichiarate interamente le ore di lavoro svolte. Vi è poi una piccola parte, pari a quasi 7 milioni circa di euro, rappresentata dal mancato versamento contributivo a carico del lavoratore (tab. 64).

Ai costi derivanti dal mancato gettito contributivo (Inps) vanno poi aggiunti quelli correlati alla mancata o parziale dichiarazione dei redditi dei lavoratori. Secondo l'ultima Relazione sull'economia non osservata del Mef (dicembre 2021) nel 2019, l'Istat stima, con riferimento ai lavoratori dipendenti del settore, un'evasione fiscale di 1 miliardo circa di euro, corrispondente ad una base imponibile non dichiarata di circa 8,8 miliardi.

Tab. 64 – Stima del mancato gettito contributivo e fiscale nel settore dei servizi di collaborazione e assistenza domestica, 2021 (v. a.)

	Val. in mln di euro
Oneri contributivi a carico del datore di lavoro	1.645,82
Oneri contributivi a carico del lavoratore	6,75
Totale evasione contributiva (a)	1.652,57
Evasione Irpef (b)	1.016,00
Totale (a+b)	2.668,57
Totale evasione contributiva in Italia (2019)	12.686,00
Totale evasione Irpef lavoratori dipendenti irregolari	4.589,00
Totale evasione tributaria e contributiva in Italia (2019)	99.273,00

Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat e Mise

Rispetto agli altri lavoratori dipendenti, i lavoratori domestici hanno una maggiore facilità a eludere gli obblighi di natura fiscale dal momento che le famiglie che assumono una colf o una badante non agiscono come sostituto d'imposta, ovvero non effettuano alcuna ritenuta a titolo di acconto, limitandosi a versare i contributi previdenziali. Ricade, quindi, esclusivamente sul lavoratore la responsabilità di presentare la dichiarazione dei redditi.

Peraltro, le basse retribuzioni del comparto, spingerebbero, secondo alcuni studi⁹, i lavoratori domestici a dichiarare un numero di ore lavorate inferiore a quelle effettivamente lavorate per restare al di sotto della soglia di 8.174 euro, limite della no tax area. Si stima che siano circa 230.000 collaboratori domestici che guadagnano tra 8.000 e 15.700 euro e, pertanto, hanno un forte incentivo a spostare i loro redditi sotto la soglia di 8.000 euro per beneficiare della no tax area.

Raffrontando i parametri relativi al settore con l'evasione prodotta in Italia nell'ultimo anno disponibile (2019), con riferimento a quella contributiva (pari a 12,7 miliardi di euro complessivi), si stima che il settore delle attività di collaborazione domestica potrebbe contribuire al 13,0% dell'evasione contributiva totale.

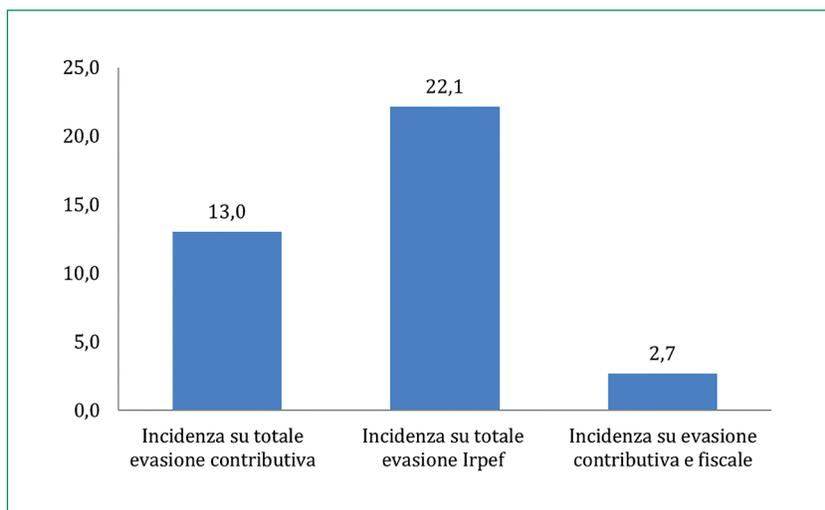
9 Nella Relazione sull'economia non osservata del 2019 vi è un approfondimento sul caso degli assistenti familiari. L'analisi di questa categoria di lavoratori risulta essere di particolare importanza per tre motivi: sono lavoratori poveri, con un reddito medio imponibile annuo di circa 5.100 euro, ad alto rischio di pratiche elusive e in gran parte immigrati. Per molti, il contratto di lavoro domestico è di fatto la prima forma di ingresso nel mercato del lavoro formale. I lavoratori domestici sono lavoratori dipendenti, ma il loro datore di lavoro, invece di essere un'impresa, è una famiglia. Inoltre, il contratto di lavoro domestico non vincola il lavoratore a prestare servizio per un numero fisso di ore: la famiglia paga il lavoratore solo per le ore effettivamente lavorate. La possibilità per il lavoratore di scegliere quante ore lavorare, e il pagamento *ex post* delle imposte rende i domestici simili ai lavoratori autonomi. Tuttavia, sia da un punto di vista contributivo che fiscale, i domestici sono considerati lavoratori dipendenti. In particolare, sono tenuti a presentare la dichiarazione dei redditi e pagare l'Irpef qualora il loro reddito complessivo sia superiore a 8.150 euro. Secondo quanto indicato nell'approfondimento, tale previsione incentiva i domestici a lavorare un numero di ore tale da percepire un reddito complessivo immediatamente al di sotto della soglia degli 8.000 euro. Sulla base dei calcoli effettuati, gli individui che guadagnano tra 8.000 e 15.700 euro hanno un incentivo a spostare i loro redditi sotto la soglia di 8.000 euro evidenziandosi altresì una elevata elasticità dei lavoratori a cambiare la loro dichiarazione di ore lavorate al variare della tassazione marginale.

Con riferimento, invece, all'evasione Irpef del lavoro dipendente, ovvero il mancato gettito fiscale attribuibile al lavoro irregolare dipendente, il settore peserebbe per il 22,1%.

Con riferimento, infine, al totale delle mancate entrate contributive e fiscali, pari nel 2019, a 99,3 miliardi di euro complessivi, il contributo del settore delle collaborazioni domestiche sarebbe di circa il 2,7% (fig. 10).

Oltre ai costi diretti stimati, la mancata regolarizzazione di tante attività ha risvolti economici importanti, di cui, tuttavia, è impossibile stimare l'impatto. La sotto dichiarazione delle ore lavorate trova, infatti, ragione, oltre che nella tendenza dei lavoratori a collocarsi in una fascia di reddito emerso nei limiti della no tax area, anche nella possibilità di usufruire dei vantaggi collegati all'Isee o agli assegni familiari.

Fig. 10 – Stima dell'incidenza dell'irregolarità di lavoro nel settore delle collaborazioni domestiche sul totale dell'evasione in Italia, contributiva e fiscale (val. %)



Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat e Mise

Ancora, la presenza di eventuali percettori di Naspi o di Reddito di Cittadinanza tra chi lavora in nero, rappresenta un'ulteriore perdita di risorse economiche per il sistema che, sebbene non quantificabile, rischia di espandere di molto i costi del lavoro irregolare nel settore a carico della collettività.

Le ricadute sul sistema dei servizi per le famiglie

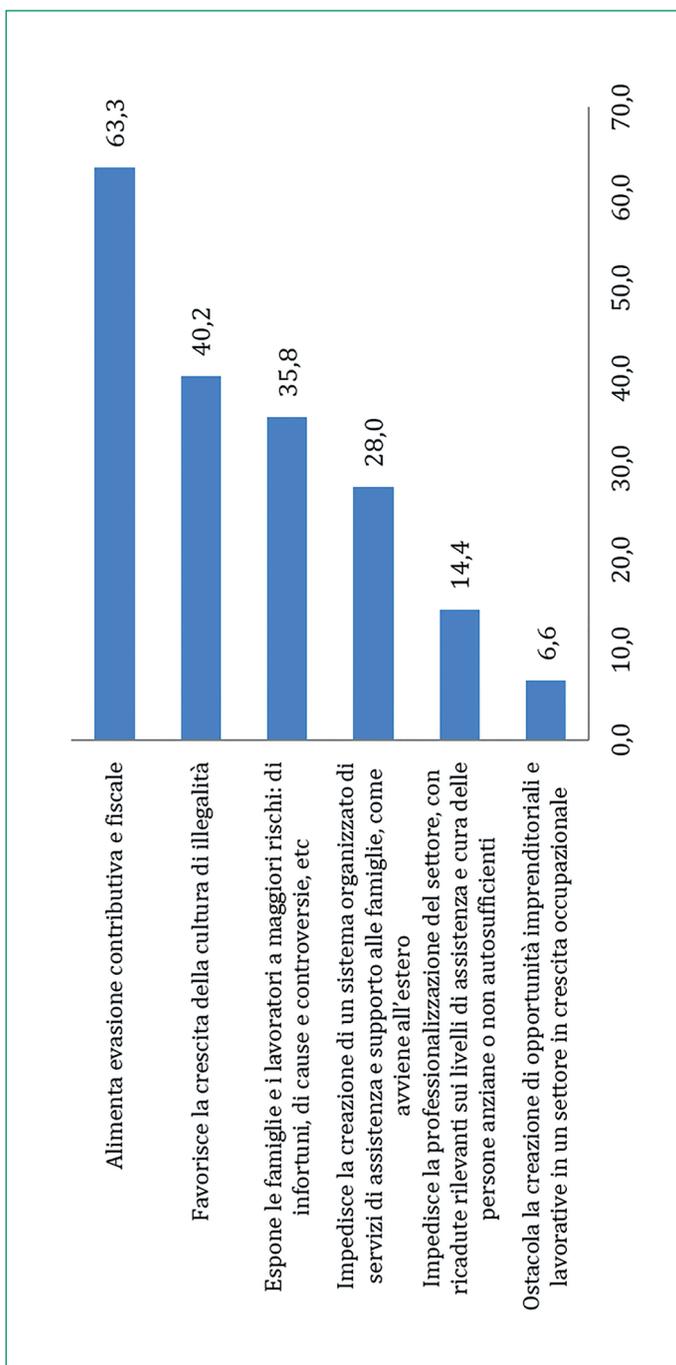
Oltre che un costo economico, l'irregolarità di lavoro nell'ambito dei servizi domestici produce una serie di effetti negativi su tutto il sistema, sia in termini economici che sociali e culturali.

Dopo l'evasione contributiva e fiscale, indicata dalla maggioranza dei Consulenti del Lavoro interpellati come principale conseguenza (63,3%), vi è il clima di illegalità che continua a contraddistinguere il comparto, alimentato dal protrarsi di prassi che appaiono accettabili agli occhi di chi le pone in essere (40,2%). A seguire, gli intervistati segnalano i forti rischi connessi al ricorso al lavoro irregolare. Tra le principali conseguenze, infatti, il 35,8% indica l'esposizione sia di famiglie che di lavoratori ai rischi penali derivanti da infortuni o controversie di lavoro (fig. 11).

Più di un quarto valuta, invece, come effetto diretto, gli ostacoli allo sviluppo di un settore maturo dei servizi di collaborazione e assistenza domestica, come avviene in molti altri Paesi: il 28% pensa, infatti, che il lavoro irregolare penalizzi una migliore organizzazione e strutturazione dell'offerta.

Minoritaria (14,4%) è, invece, la quota di intervistati che segnala come la mancata professionalizzazione dei lavoratori, favorita anche dall'irregolarità delle loro condizioni, determini ricadute rilevanti sui livelli di assistenza e di cura garantiti alle persone anziane o non autosufficienti, mentre solo il 6,6% nota come l'elevata incidenza di sommerso ostacoli la creazione di opportunità imprenditoriali e occupazionali in un settore in crescita di domanda.

Fig. 11 – Le principali ricadute negative dell'irregolarità di lavoro nei servizi di collaborazione domestica secondo i Consulenti del Lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

3.2 - Rischi e costi del lavoro irregolare per le famiglie

Perché alle famiglie non conviene il lavoro irregolare

Tra gli elementi che contribuiscono a favorire un'elevata irregolarità nel lavoro domestico, vi è la convinzione che questo consenta alle famiglie di abbatterne il costo, con benefici rilevanti sotto il profilo economico.

Tuttavia, secondo le simulazioni condotte dall'Ufficio Studi dei Consulenti del Lavoro, il risparmio netto per le famiglie risulterebbe estremamente contenuto, oscillante tra il 6-8% del costo annuo che queste sosterebbero in presenza di lavoro totalmente regolare. In determinate condizioni, come nel caso in cui sia possibile il ricorso alla detrazione del 19% della retribuzione sostenuta per badanti di persone non autosufficienti, il costo del lavoro regolare risulterebbe addirittura inferiore rispetto a quello di un lavoratore in nero.

Nello specifico, considerando il caso di una collaboratrice domestica in regola, che lavora 15 ore settimanali per una famiglia percependo una retribuzione media annua di 4.033 euro, a cui aggiungere Tfr per un valore di 322 euro e contributi a carico del lavoratore (869 euro), il costo che la famiglia sostiene annualmente arriverebbe a 5.224 euro. Applicando la deduzione fiscale sul pagamento degli oneri contributivi, per un importo pari a circa 200 euro (con aliquota fiscale del 23%), si arriverebbe a una spesa media annua di circa 5.024 euro (tab. 65).

Tale importo risulterebbe superiore di circa 395 euro (7,9%) a quello che la famiglia sosterebbe nel caso di lavoro irregolare per lo stesso numero di ore effettivamente lavorate (complessivamente 4.628 euro), nell'ipotesi che il valore della retribuzione netta oraria "irregolare" corrisponda alla media esatta tra il costo ad ora che la famiglia sostiene in caso di lavoro regolare e la retribuzione lorda percepita dal lavoratore. Ovvero, che il prezzo concordato sul mercato del lavoro irregolare tenga equamente conto del vantaggio di entrambe le parti: a ridurre il costo dei servizi per le famiglie, a percepire una retribuzione netta più elevata per i lavoratori.

Tale ipotesi risulta molto prudentiale, considerato che, nella realtà, esiste una forte asimmetria informativa tra datori di lavoro e lavoratori. Questi ultimi sono generalmente più informati sui para-

metri di riferimento del mercato, sui diritti dei lavoratori mentre le famiglie scontano tendenzialmente una maggiore disinformazione su tali aspetti e una non piena conoscenza dei vantaggi fiscali a cui potrebbero accedere. Tale differenza può influenzare gli esiti della contrattazione portando a determinare retribuzioni orarie in nero più vicine al costo complessivo orario che le famiglie sostengono quando assumono lavoratori in regola. In simili casi, non solo il vantaggio economico per le famiglie risulterebbe azzerato ma si avrebbe un rischio economico molto elevato, dato dai costi che queste dovrebbero sostenere in caso di conflitto o denuncia del lavoratore.

Anche nel caso di una baby-sitter assunta dalla famiglia per 30 ore settimanali con una retribuzione di base di 10.667 euro, il risparmio economico sarebbe molto ridotto. Per un profilo regolarmente assunto la famiglia sosterebbe un costo di 12.804 euro che, sottratta la quota di oneri contributivi deducibili (296 euro), arriverebbe a 12.508.

Simulando i costi di un rapporto di collaborazione di pari ore, per una retribuzione oraria pari alla media tra costo per il datore di lavoro e retribuzione netta percepita dal lavoratore regolare, la spesa per la famiglia sarebbe di circa 11.736 euro, con un risparmio di 772 euro (6,2%) rispetto all'assunzione di un lavoratore irregolare.

Ancora più indicativo è il caso del ricorso al lavoro irregolare per servizi di cura e assistenza di persone non autosufficienti, dove non solo il vantaggio economico per le famiglie si riduce ma, in alcuni casi, il lavoro irregolare può essere addirittura più costoso di quello regolare.

Per i servizi di una badante non convivente, assunta regolarmente full time per 54 ore settimanali, con una retribuzione netta di 13.235 euro una famiglia spende, al netto delle deduzioni, 16.204 euro. Valore che si abbassa ulteriormente a 14.104 nel caso in cui il reddito medio familiare sia inferiore a 40.000 euro e la condizione di non autosufficienza certificata: in questo caso è data, infatti, la possibilità alla famiglia di detrarre il 19% dei costi che la famiglia sostiene per l'assistenza, entro la soglia di 2.100 euro.

Considerando la stessa situazione svolta in condizione di irregolarità totale, la famiglia pagherebbe una retribuzione di circa 14.985 euro, spesa che risulterebbe inferiore di 1.219 euro (7,5%) nel caso di una famiglia che non può utilizzare detrazioni fiscali. Ma nel caso in cui possa, il lavoro irregolare avrebbe per la famiglia un costo addirittura maggiore di 881 euro, pari al 6,2% in più.

Tab. 65 – Simulazione della spesa per i servizi di collaborazione e assistenza domestica delle famiglie, confronto lavoro regolare e irregolare (v. a. in euro)

	Badante full time		Collaboratrice domestica		Baby-sitter	
	Regolare	Irregolare	Regolare	Irregolare	Regolare	Irregolare
Ore settimanali di lavoro	54		15		30	
Elementi busta paga						
Retribuzione Base	13.235	14.985	4.033	4.628	10.667	11.736
Tfr	1.193	-	322	-	850	-
Contribuzione DL	2.306	-	869	-	1.286	-
Totale Costo	16.734	14.985	5.224	4.628	12.804	11.736
Agevolazioni fiscali						
Deduzione su oneri contributivi	530	-	200	-	296	-
Detrazione 19% su spesa per assistenza	2.100	-	-	-	-	-
Totale costo al netto deduzione	16.204	14.985	5.024	4.628	12.508	11.736
Totale costo al netto detrazione e deduzione	14.104	14.985	-	-	-	-
Rischio economico irregolarità						
Recupero mancato versamento contributivo e corresponsione Tfr (a)	-	3.499	-	1.191	-	2.137
Costo sanzione Inps (30% su base annua sull'evaso contributivo) (b)	-	692	-	261	-	386
Costo sanzione amministrativa Collocamento (da 100 a 500 euro) (c)	-	100	-	100	-	100
Costo conciliazione (d)	-	350	-	150	-	250
Costo sanzione in caso di cittadino straniero senza permesso di soggiorno (e)	-	5.000	-	5.000	-	5.000
Totale (a+b+c+d)	-	4.641	-	1.701	-	2.873

Fonte: simulazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Le simulazioni indicate fanno riferimento a situazioni tipo, che non prevedono l'insorgenza di situazioni di conflittualità tra datori di lavoro domestico e lavoratori.

Nel caso in cui si dovessero verificare accertamenti, denunce, sanzioni, il costo che la famiglia si troverebbe a sostenere sarebbe estremamente elevato, comprendendo:

- pagamento dei contributi/Tfr evasi;
- sanzione Inps corrispondente al 30% su base annua di quanto evaso;
- una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro;
- eventuale costo di conciliazione, variabile a seconda dei casi (tra 150 e 500 euro).

Se poi la situazione di irregolarità dovesse riguardare un lavoratore irregolare di origine straniera senza regolare permesso di soggiorno, vi sarebbe una sanzione di 5.000 euro, a cui si sommerebbero le responsabilità penali per il datore di lavoro.

Le controversie in ambito domestico sono frequenti, e laddove si presentano, le famiglie vanno incontro a spese molto rilevanti.

Considerato l'insieme delle sanzioni¹⁰ e il pagamento dei contributi evasi, nel caso di una badante full time, le famiglie si troverebbero a sostenere un costo aggiuntivo di circa 4.640,9 euro, pari al 31,0% in più di quanto speso per i servizi prestati irregolarmente; a fronte di un vantaggio economico minimo (7,5% di risparmio rispetto al lavoro regolare, tab. 66).

Ancora, nel caso di una domestica, i costi derivanti dall'utilizzo di lavoro irregolare (1.701 euro) ammonterebbero al 36,8% in più di quanto speso per i servizi, mentre per la baby-sitter il rischio economico sarebbe stimabile attorno al 24,5%. Valori che in tutti i casi sono di gran lunga al di sopra del vantaggio economico che deriva alle famiglie dall'utilizzo di lavoro irregolare in sostituzione del regolare (fig. 12).

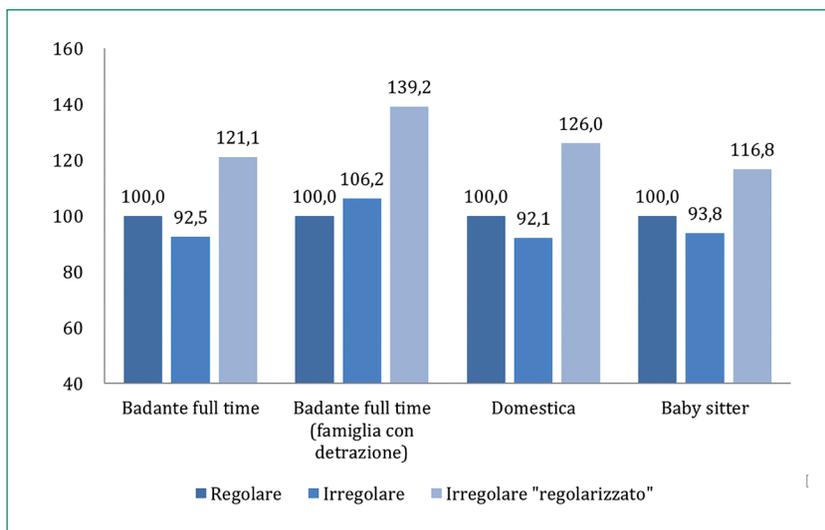
10 Non sono state conteggiate le sanzioni previste per il ricorso a lavoratori senza regolare permesso di soggiorno.

Tab. 66 – Spese che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione e assistenza domestici, confronto regolare e irregolare, risparmio e rischio economico delle famiglie (v.a. in euro e val. %)

	Badante full time	Badante full time (famiglia con detrazione)	Domestica	Baby sitter
Regolare	16.203,8	14.103,8	5.023,8	12.508,2
Irregolare	14.984,8	14.984,8	4.628,4	11.735,7
Risparmio economico (v.a.)	-1.219,0	881,0	-395,5	-772,5
Risparmio economico (val.%)	-7,5	6,2	-7,9	-6,2
Costo irregolarità (v.a.)	4.640,9	4.640,9	1.701,4	2.872,5
Costo irregolarità (val. % su irregolare)	31,0	31,0	36,8	24,5
Costo irregolarità (val. % su regolare)	21,1	39,2	26,0	16,8

Fonte: simulazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

Fig. 12 – Spese che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione e assistenza domestici, confronto regolare, irregolare, irregolare “regolarizzato” (numeri indice)



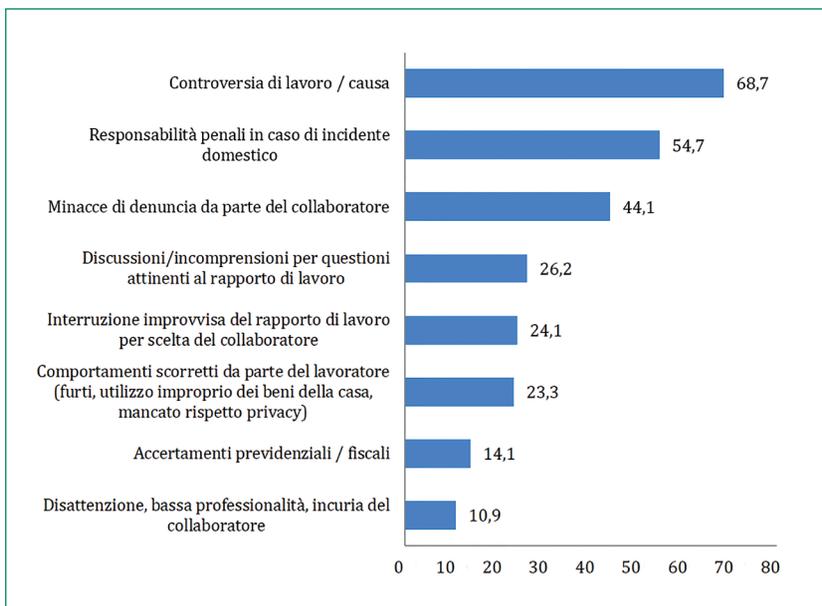
Fonte: simulazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

I rischi dell'irregolarità, oltre i danni economici

Quella economica rappresenta solo una delle dimensioni di rischio in cui incorrono le famiglie che utilizzano collaboratori in forma irregolare. Secondo i Consulenti del Lavoro, tali famiglie risultano, rispetto a chi utilizza lavoro regolare, molto più esposte all'eventualità di una causa/controversia di lavoro (il 68,7% degli intervistati indica tale item al primo posto), ma anche alle responsabilità penali che possono derivare in caso di incidente domestico di un collaboratore: più della metà (54,7%) segnala tale eventualità come principale fattore di rischiosità che le famiglie si accollano (fig. 13).

A seguire, i Consulenti evidenziano come l'utilizzo di lavoro in nero metta le famiglie in condizione di maggiore fragilità rispetto al collaboratore, esponendole al rischio di comportamenti impropri o

Fig. 13 – I fattori di rischio a cui sono esposte le famiglie che utilizzano lavoro irregolare secondo i Consulenti del Lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

scorretti: il 44,1% afferma, infatti, che queste incorrono maggiormente nel rischio di denuncia da parte del collaboratore, il 26,2% di discussioni e incomprensioni su questioni attinenti al rapporto di lavoro, il 24,1% all'interruzione improvvisa dello stesso e il 23,3% comportamenti scorretti, come furti, utilizzo improprio dei beni della casa.

Si tratta di rischi che risultano abbastanza frequenti tra le famiglie che si avvalgono dei servizi di collaborazione domestica. Secondo l'indagine svolta a maggio 2022 da Assindatcolf su un campione di famiglie aderenti all'associazione, circa la metà di queste è incorsa in problematiche di questo tipo con i propri collaboratori nel corso della propria esperienza.

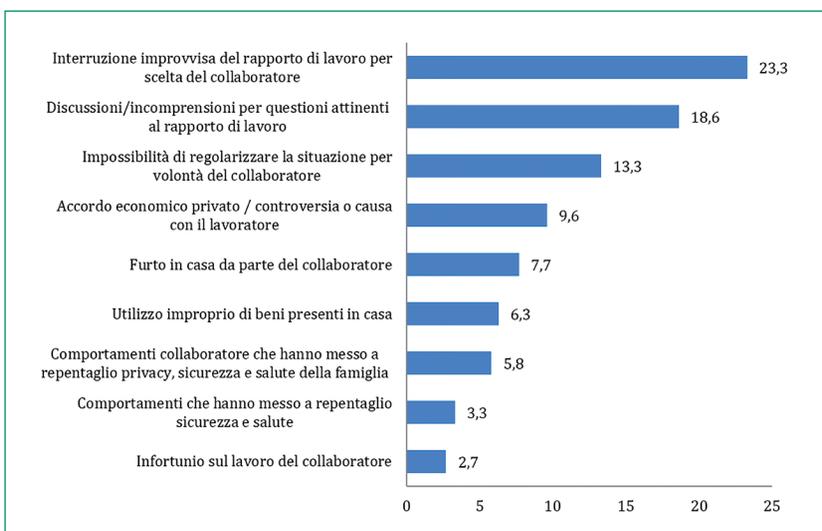
Quasi un quarto delle famiglie (23,3%) ha subito l'abbandono del collaboratore, con interruzione improvvisa del rapporto di lavoro per scelta univoca del collaboratore: un fattore questo che risulta particolarmente gravoso per le famiglie dal punto di vista sia organizzativo, con la selezione di nuovo personale e la gestione "in house" dell'emergenza, che economico, considerati i costi da sostenere per la selezione di nuove figure, gestione del passaggio, integrazione e formazione del nuovo personale.

Se l'interruzione del rapporto è il rischio più condiviso tra le famiglie, a seguire, quasi due famiglie su dieci (18,6%) indicano discussioni e incomprensioni attinenti il rapporto di lavoro, che avrebbero portato nel 9,6% dei casi ad una controversia o accordo economico privato con il lavoratore (fig. 14).

Il 13,3% delle famiglie lamenta, invece, di essersi trovata nelle condizioni di non riuscire a regolarizzare completamente la situazione lavorativa del collaboratore per volontà di quest'ultimo, mentre una quota più bassa ma rilevante, segnala di essersi trovata a fare i conti con comportamenti poco corretti: il 7,7% ha subito un furto in casa da parte del collaboratore, il 6,3% denuncia l'utilizzo improprio di beni presenti in casa, il 5,8% comportamenti che hanno messo a repentaglio privacy, sicurezza e salute della famiglia o di un suo membro. È, infine, il 2,7% a segnalare un infortunio domestico del collaboratore.

Complessivamente, circa la metà delle famiglie italiane ha dovuto gestire nel rapporto con i propri collaboratori una serie di criticità e rischi che, nel caso di lavoro irregolare, possono non solo essere molto più frequenti, ma avere conseguenze molto più gravose e rilevanti sotto il profilo economico e giuridico. L'assenza di un rapporto regolare, o la presenza di uno parzialmente regolare, rende la famiglia più vulnerabile e conseguentemente più esposta a rischi.

Fig. 14 – Criticità che le famiglie italiane hanno affrontato con il/i collaboratori domestici (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2022

La conflittualità in ambito domestico: quasi la metà, per lavoro nero

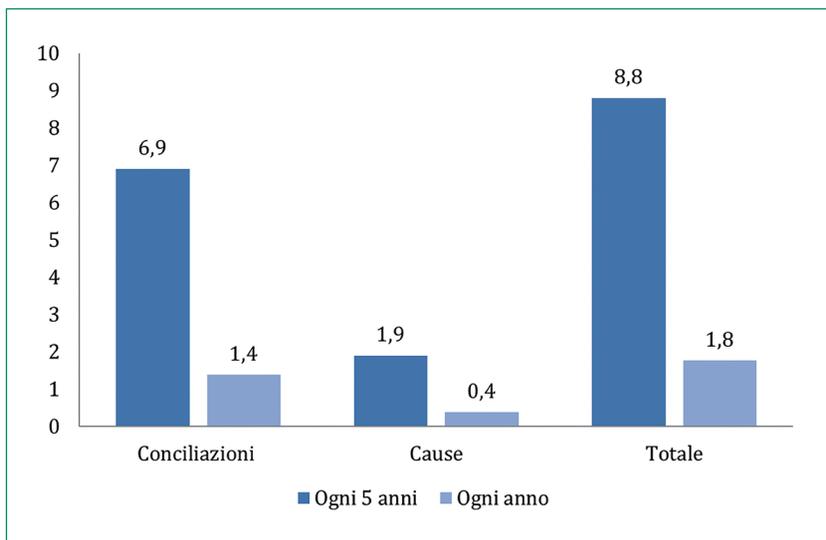
Tra le principali criticità che le famiglie possono trovarsi ad affrontare nel rapporto con i propri collaboratori domestici, vi è l'insorgere di situazioni di conflittualità: queste possono sfociare in denunce, vertenze che hanno soluzione o per via extragiudiziale, tramite conciliazione, o giudiziale, con l'avvio di una causa.

I Consulenti del Lavoro, oltre a svolgere attività di consulenza sulla gestione del rapporto di lavoro, hanno una importante funzione nell'accompagnare le parti verso la ricerca di una soluzione. Nelle Commissioni di conciliazione istituite presso le commissioni di certificazione dei Cpo territoriali è, infatti, possibile effettuare conciliazioni.

Sulla base dell'indagine svolta tra gli iscritti, tra 2017 e 2022, ogni 100 rapporti gestiti si sono avute in media 7 conciliazioni e quasi due cause di lavoro. Ciò significa che quasi un rapporto di lavoro su 10 genera una controversia che necessita di consulenza esterna per essere risolta. Riproporzionando il dato a livello annuale, si registrano 1,4 conciliazioni e 0,4 cause ogni 100 rapporti di lavoro (fig. 15).

Generalmente gli elementi di controversia sono diversi. Stando alle indicazioni dei Consulenti del Lavoro, nella maggior parte dei casi, il fattore scatenante è il mancato riconoscimento delle ore lavorate (68,4%), aspetto che potrebbe essere ricondotto anche

Fig. 15 – Stima dell'incidenza di conciliazioni e cause ogni 100 rapporti di collaborazione domestica (val. %)



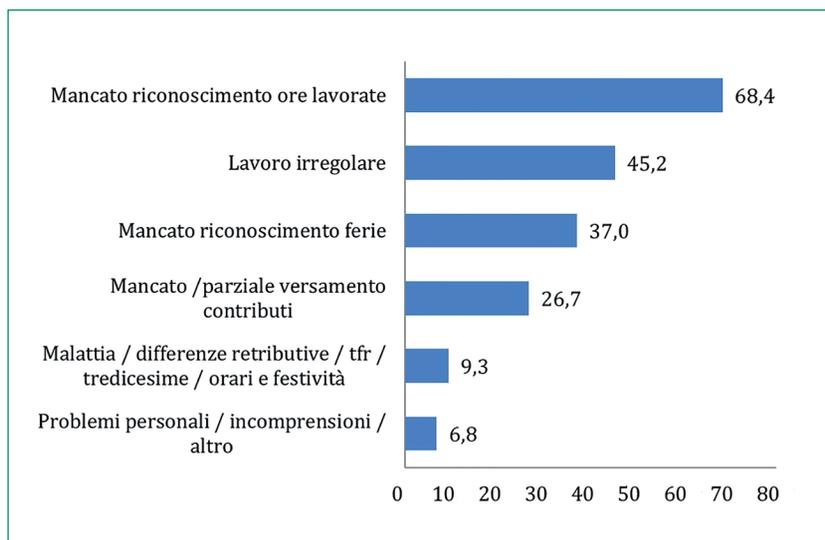
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

all'elevata diffusione di rapporti di lavoro parzialmente regolari, dove la sotto dichiarazione delle ore effettivamente lavorate risulta la prassi più diffusa.

A seguire, quasi la metà degli intervistati indica espressamente il lavoro irregolare (45,2%), come motivazione del conflitto, seguito poi da aspetti attinenti più specificatamente la gestione del rapporto di lavoro: il mancato riconoscimento delle ferie (37,0%), il mancato o parziale versamento dei contributi a carico del datore di lavoro (26,7%), e altri aspetti connessi alla gestione, come differenze retributive, mancato pagamento di Tfr o tredicesime, mancato rispetto di turni o festività (9,3%). Il 6,8% indica, infine, come causa della controversia, aspetti di carattere più personale, legati ad incomprensioni, venire meno del rapporto di fiducia, comportamenti del lavoratore che hanno messo a rischio salute e sicurezza della famiglia (fig. 16).

Qualora la controversia abbia come suo esito l'avvio di una causa, tendenzialmente questa si conclude a vantaggio del lavoratore. I

Fig. 16 – I motivi più frequenti di conflittualità tra famiglie e lavoratori domestici nell'esperienza dei Consulenti del Lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

Consulenti del Lavoro stimano, sulla base della propria esperienza, che quelle vinte dalle famiglie siano circa il 29,0% del totale.

Volendo dare una misura dell'impatto della conflittualità nei rapporti di lavoro domestici, si stima che, ogni anno, a fronte di circa 11.000 conciliazioni e quasi 3.000 cause, le famiglie spendano intorno ai 55 milioni di euro (tab. 67).

Di queste, quasi la metà afferiscono a rapporti di lavoro totalmente irregolari, che generano un costo complessivo di almeno 25 milioni di euro all'anno in capo alle famiglie.

Tab. 67 – Stima del numero delle conciliazioni e delle cause originate da rapporti di lavoro domestico e spesa sostenuta dalle famiglie (v. a.)

	Totale	Per lavoro nero
Conciliazioni (migliaia)	10,9	4,9
Cause (migliaia)	2,9	1,3
Totale (migliaia)	13,8	6,3
Spesa delle famiglie (migliaia €)	55.586,3	25.125,0
Spesa per ogni famiglia utilizzatrice servizi domestici (€)	35,4	16,0

Fonte: stima Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Indagine, Istat, Ministero del Lavoro

I vantaggi della regolarità secondo le famiglie

Il ricorso al lavoro regolare consente alle famiglie di ridurre i rischi connessi non solo all'insorgenza di eventuali conflittualità, e a tutto quello che ne deriva in termini economici, ma anche quelli legati al verificarsi di situazioni di criticità prodotte dai comportamenti dei collaboratori.

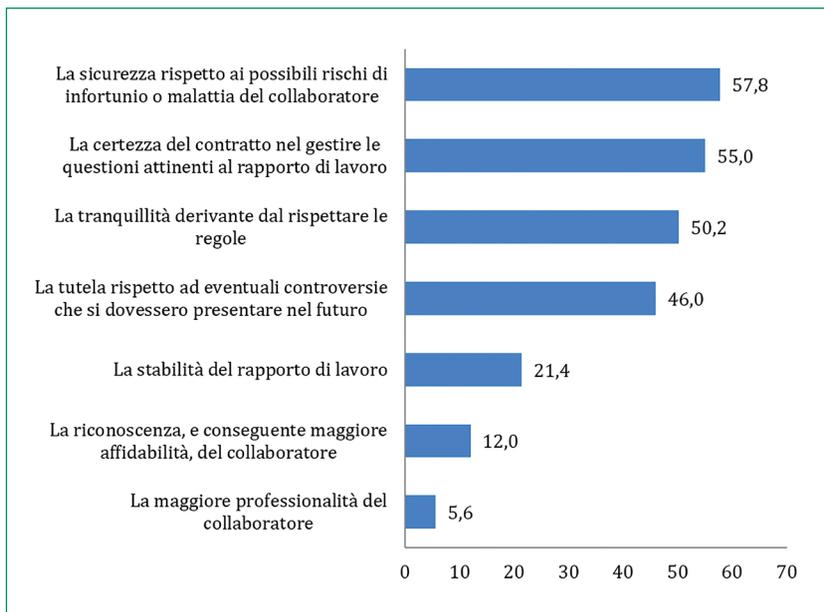
Interpellate sui vantaggi dell'avere un collaboratore assunto regolarmente, le famiglie italiane, secondo l'indagine di Assindatcolf, indicano al primo posto (57,8%) la sicurezza rispetto ai possibili rischi di infortunio del lavoro in casa: un evento che le esporrebbe, in caso di irregolarità, a conseguenze rilevanti sotto il profilo penale. È questo l'aspetto percepito con maggiore rilevanza, seguito (55,0%)

dalla certezza di un riferimento contrattuale che consenta di gestire con trasparenza e correttezza tutte le questioni attinenti al rapporto di lavoro (fig. 17).

Per circa la metà, è però un aspetto più etico e legale a fare la differenza: avere un assistente familiare regolarmente assunto offre la tranquillità di operare secondo le regole, mentre meno della metà (46,0%) individua come fattore discriminante la tutela che deriverebbe alla famiglia rispetto ad eventuali controversie che si dovessero presentare in futuro.

Quasi una famiglia su quattro (21,4%) reputa, invece, che un rapporto di lavoro in chiaro offra garanzie di maggiore stabilità nel rapporto di lavoro, mentre il 12,0% pensa di poter contare in questo modo su collaboratori più riconoscenti ed affidabili; solo il 5,6%, infine, associa il lavoro regolare alla garanzia di professionalità.

Fig. 17 – I vantaggi derivanti alle famiglie dall'utilizzo di lavoro domestico regolare (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2022

3.3 - Le politiche di contrasto all'irregolarità

Complicità di interessi e assenza di controlli: il circolo vizioso del sommerso domestico

Il settore dei servizi domestici rappresenta un caso a sé nell'ambito delle relazioni lavorative. L'elevata incidenza di lavoro sommerso trova, infatti, spiegazione in molte cause, riconducibili alla tipologia di lavoro, alla sua bassa strutturazione, all'assenza di controlli, ma anche alla peculiarità di interessi delle parti in causa:

- del datore di lavoro "famiglia", che si trova nei casi di assistenza a persone anziane o non autosufficienti costi estremamente elevati;
- del lavoratore domestico, la cui condizione di fragilità occupazionale (caratterizzata da irregolarità, bassa qualificazione, ecc.) si accompagna spesso e volentieri a quella di vulnerabilità economica e sociale.

Conoscere su quali elementi si inneschi il meccanismo di connivenza tra famiglie e collaboratori è determinante per individuare possibili misure volte a contrastare il fenomeno ed innalzare i livelli di regolarità del sistema.

Da questo punto di vista risulta utile l'opinione dei Consulenti del Lavoro che, da soggetti terzi, chiamati spesso e volentieri a dirimere le controversie tra famiglie e collaboratori, conoscono le dinamiche che intercorrono tra le parti.

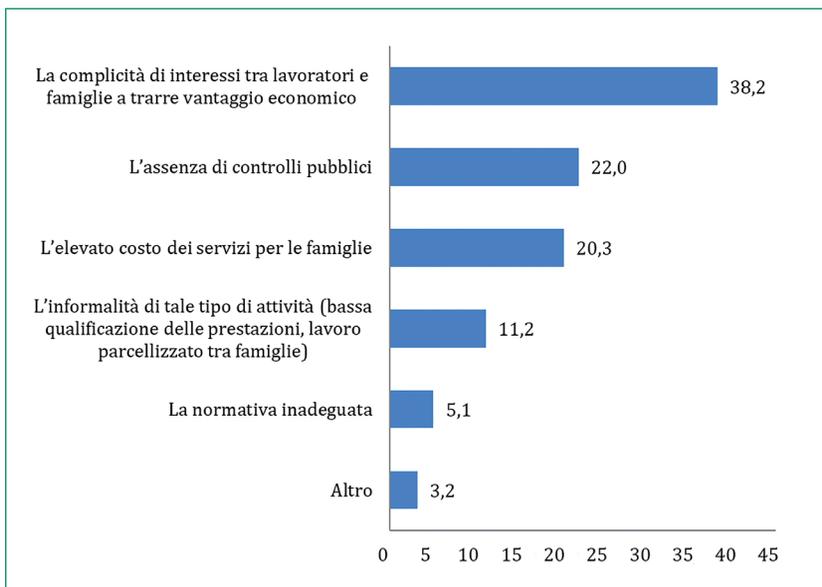
Il presupposto da cui partire è la complicità di interessi che si crea tra lavoratori e famiglie a trarre il massimo vantaggio economico dalla situazione. Così la pensano quasi 4 Consulenti su 10 che indicano tale fattore al primo posto (38,2%). A seguire, ma distanziati di molto, vi sono l'impossibilità e l'assenza di controlli pubblici, che non agevolano l'adozione di comportamenti corretti (22%) indicati a pari merito assieme al costo che le famiglie devono sostenere per i servizi di collaborazione e assistenza (20,3%, fig. 18).

Sono questi tre i fattori principali su cui agire per scardinare il circolo vizioso del sommerso, attorno a cui poi assumono rilevanza molti altri elementi.

Alla richiesta, infatti, di indicare quanto pesino una serie di aspetti nel determinare la condizione di irregolarità, al primo posto quasi la totalità degli intervistati (81,6%) indica come più rilevante, l'interesse dei lavoratori a non far emergere il lavoro, o parte di esso, per mantenere sussidi o agevolazioni fiscali.

È questo, a parere dei Consulenti del Lavoro, il fattore che pesa maggiormente nel determinare tante situazioni di irregolarità, seguito, ma a notevole distanza, da altri aspetti: l'interesse dei lavoratori a percepire un netto più elevato al posto del versamento dei contributi (il 68,7% afferma che questo aspetto sia molto e del tutto influente), la mancanza di controlli (65,4%) e le difficoltà economiche delle famiglie nel sostenere i costi di assistenza per persone non autosufficienti o anziani (60,6%, tab. 68).

Fig. 18 – Le cause del lavoro irregolare nei servizi di collaborazione domestica secondo i Consulenti del Lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

Tab. 68 – I fattori che incidono di più nel determinare irregolarità di lavoro secondo i Consulenti del Lavoro (% di intervistati che risponde “del tutto” e “molto”)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
L'interesse dei lavoratori a non far emergere il lavoro, per mantenere sussidi / agevolazioni in essere (Isee)	83,8	83,2	79,7	80,3	81,6
L'interesse dei lavoratori a percepire un netto più elevato, al posto del versamento di oneri contributivi	77,0	71,7	67,1	61,0	68,7
La mancanza di controlli	65,6	60,3	64,9	69,4	65,4
Le difficoltà delle famiglie nel sostenere i costi di assistenza per persone non autosufficienti/anziani	57,9	60,6	63,6	60,3	60,6
L'abitudine a considerare il lavoro domestico diverso dagli altri lavori	39,1	37,8	43,6	47,8	42,5
La frammentazione delle attività di assistenza e supporto (poche ore, per tante famiglie)	34,6	29,6	34,2	34,7	33,5
La presenza di stranieri senza permesso di soggiorno	26,7	30,0	27,6	41,3	32,0
La complessità degli adempimenti per le famiglie	29,9	29,9	25,1	26,7	27,8
La bassa qualificazione di molti lavoratori del settore	19,3	18,2	21,4	31,2	23,1
L'interesse per le famiglie di erogare retribuzioni più basse di quelle sindacali	14,1	12,1	13,6	28,0	17,7

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

Anche la percezione diffusa che quello di collaborazione domestica sia un lavoro di serie B, diverso dagli altri, gioca un ruolo importante secondo il 42,5% che reputa tale elemento culturale rilevante nello spiegare il fenomeno, mentre assumono meno peso altri fattori connessi alle caratteristiche del mercato o alla presenza di stranieri: il 33,5% pensa che il sommerso nel settore trovi ragione nella frammentazione delle attività, il 32% (ma al Sud la percentuale sale al 41,3%), nella presenza di molti stranieri senza regolare permesso di soggiorno.

Anche la complessità degli adempimenti può essere un disincentivo alla regolarizzazione, ma non così determinante: solo il 27,8% dei Consulenti lo reputa un fattore importante, mentre pesa ancora meno la bassa qualificazione di tale tipo di lavoro (23,1%) o l'eventuale interesse delle famiglie a erogare retribuzioni più basse di quelle sindacali (17,7% ma al Sud il valore sale al 28%).

Più sostegno alle famiglie per favorire l'emersione

Contrastare l'irregolarità del lavoro nel settore dei servizi domestici è una priorità, anche alla luce degli obiettivi di ridurre il tasso di irregolarità complessivo del lavoro che risulta tra i più alti in Europa.

Ad oggi, tuttavia, non esistono politiche *ad hoc* specifiche, finalizzate ad intervenire efficacemente sui fattori che più determinano il fenomeno, e che siano, pertanto, in grado di rompere il meccanismo di interesse che lega famiglie e lavoratori.

Gli strumenti finalizzati a ridurre il costo in capo alle famiglie, nello specifico, la deduzione dei contributi versati, fino all'importo massimo deducibile di 1.549,37 euro annui e la detrazione, nella misura del 19% per un importo massimo di 2.100 euro l'anno della retribuzione sostenuta per badanti di persone non autosufficienti, fruibile esclusivamente in presenza di un reddito inferiore ai 40.000 euro annui e di attestazione condizione di non autosufficienza della persona da assistere, non sembrano essere riuscite ad invertire la tendenza.

Peraltro, l'esclusione delle famiglie datrici di lavoro dagli incentivi alle assunzioni, come previsto anche dalle normative più recenti (esonero contributivo, incentivo per assunzioni percettori RdC), da un lato, contribuisce ad alimentare l'idea che quello domestico sia un lavoro diverso dagli altri, dall'altro lato, esclude dagli incentivi proprio un settore per cui questi potrebbero rappresentare un valido sostegno alla regolarizzazione.

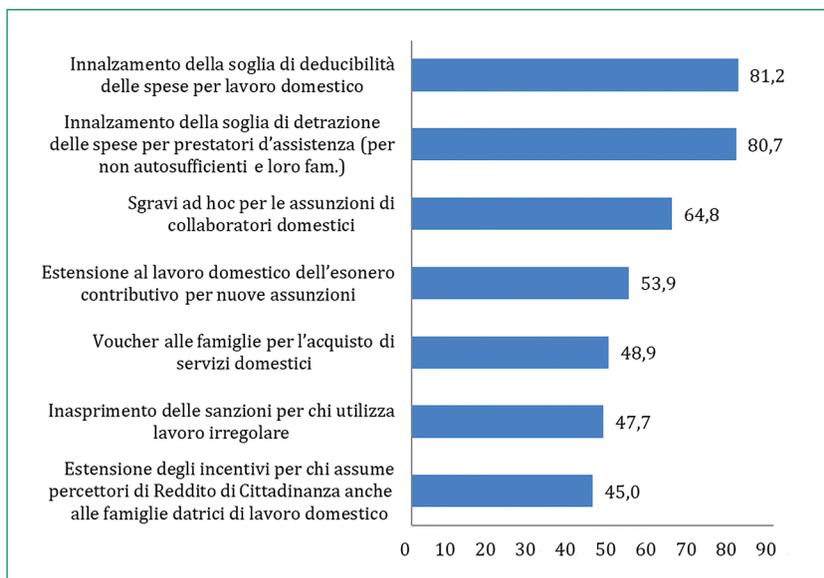
La riduzione significativa del costo che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione e assistenza domestica, rappresenterebbe da questo punto di vista, secondo la maggioranza dei Consulenti del Lavoro, lo strumento più efficace, per rompere quel meccanismo di connivenza che è alla base del lavoro irregolare.

Più dell'80% dei rispondenti ritiene, infatti, che l'innalzamento della soglia di deducibilità delle spese per il lavoro domestico e di quella di detrazione per i prestatori d'assistenza siano gli strumenti più efficaci ai fini dell'emersione (fig. 19).

A seguire, ma ben distanziato, il 64,8% indica, invece, l'opportunità di inserire sgravi *ad hoc* per le famiglie che assumono collaboratori domestici. Opzione che risulterebbe preferibile rispetto all'estensione di quelli già esistenti a tale tipologia di lavoratori, che pure viene valutata positivamente dagli intervistati: il 53,9% pensa, infatti, che l'estensione dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni possa essere molto e del tutto efficace.

Minore consenso riscuotono altre misure, valutate molto efficaci da meno della metà dei rispondenti. È il caso del voucher alle famiglie per l'acquisto di servizi domestici (48,9%), l'inasprimento delle sanzioni per chi utilizza lavoro irregolare (47,7%) o l'estensione degli incentivi per chi assume percettori del Reddito di Cittadinanza (45%).

Fig. 19 – Strumenti valutati del tutto e molto efficaci ai fini della regolarizzazione del lavoro di collaborazione e assistenza alle famiglie (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

Al Centro e al Sud in particolare, si registrano valutazioni ancora più positive rispetto agli incentivi alle nuove assunzioni. Al Mezzogiorno, è il 72,3% dei rispondenti a valutare molto positivamente gli sgravi contributivi per le assunzioni di collaboratori domestici ai fini dell'emersione e anche con riferimento ai benefici per i percettori di RdC, il dato sale al 56,3% (tab. 69).

Tab. 69 – L'efficacia di alcuni strumenti ai fini della regolarizzazione del lavoro di collaborazione e assistenza alle famiglie, per area geografica (% di intervistati che risponde "del tutto" e "molto" efficace)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Innalzamento della soglia di deducibilità delle spese per lavoro domestico	81,7	85,9	83,9	75,4	81,2
Innalzamento della soglia di detrazione delle spese per prestatori d'assistenza (per non autosufficienti)	83,3	83,0	84,4	74,0	80,7
Sgravi <i>ad hoc</i> per le assunzioni di collaboratori domestici	58,3	60,4	65,5	72,3	64,8
Estensione al lavoro domestico dell'esonero contributivo per nuove assunzioni	47,5	45,0	55,8	63,7	53,9
Voucher alle famiglie per l'acquisto di servizi domestici	48,5	52,0	46,9	48,9	48,9
Inasprimento delle sanzioni per chi utilizza lavoro irregolare	46,7	45,4	47,0	50,6	47,7
Estensione degli incentivi per chi assume percettori di Reddito di Cittadinanza anche alle famiglie datrici di lavoro domestico	37,9	36,5	45,2	56,3	45,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2022

Un dato spiegabile anche alla luce della maggiore incidenza in quest'area del Paese, di situazioni lavorative totalmente irregolari, per cui quindi appare prioritaria l'adozione di uno strumento che stimoli l'emersione del rapporto di lavoro, come potrebbe essere una misura di sgravio contributivo legato ai nuovi rapporti.

Laddove prevalgono invece formule più ibride, di irregolarità parziale in presenza di contratto di lavoro, apparirebbe più efficace l'adozione di strumenti di incentivo alla dichiarazione del numero totale di ore lavorate, facendo leva sulla possibilità di accesso a misure di sgravio fiscale più rilevanti.

3.4 - Nota metodologica

La stima dei costi del lavoro irregolare è stata condotta partendo dai dati Istat di Contabilità Nazionale relativi alle ore lavorate nei servizi di collaborazione ed assistenza domestica. Queste sono state ripartite in regolari e non regolari, secondo la quota indicata dal tasso di irregolarità delle unità di lavoro.

Sulla base delle ore, sono stati calcolati:

- retribuzioni interne lorde. Per il calcolo, si è applicato il valore mediano della retribuzione lorda oraria, pari ad 8,35 euro, come indicato dall'Istat con riferimento alle retribuzioni orarie del settore con anno di riferimento 2019;
- oneri a carico del datore di lavoro. Per il calcolo, è stato individuato un valore medio ad ora, pari a 1,33 euro, dato dal rapporto tra contributi sociali a carico del lavoratore al netto degli accantonamenti per il trattamento di fine rapporto e ore regolari lavorate, come indicato nei Principali Aggregati di Contabilità Nazionale Istat (per il 2020 il valore è pari a 1 miliardo 115 mila). Il parametro è stato verificato anche alla luce dei riferimenti tabellari del contratto, risultando, peraltro, corrispondente alla media esatta tra importo contributivo corrispondente alla retribuzione mediana indicata per rapporti di lavoro fino a 24 ore (1,62 euro) e superiori a 24 ore (1,04 euro);
- similmente, con riferimento al calcolo degli oneri a carico del lavoratore, si è individuato il valore medio tabellare corrispondente alla retribuzione indicata, ovvero 0,33 euro (tab. 70).

Per il calcolo del gap derivante dal gettito Irpef atteso e non acquisito a causa del lavoro irregolare, sono stati utilizzati i dati contenuti nella Relazione sull'economia non osservata del Mef (dicembre 2021) con dati riferiti al 2019.

Con riferimento alle simulazioni relative alla comparazione tra costi dei collaboratori domestici regolari e non sono state prese in considerazione delle buste paga tipo, con indicazione specifica di tutte le singole voci retributive.

Tab. 70 – Stima delle ore di lavoro, retribuzioni lorde e oneri contributivi, regolari e non regolari, 2021 (v. a. in migliaia)

	Regolari	Non regolari	Totale
Ore di lavoro	867.064	1.237.461	2.104.525
Retribuzione lorde	7.239.987	10.332.797	17.572.785
Oneri contributivi a carico lavoratore	1.153.196	1.645.823	2.799.018
Oneri contributivi a carico lavoratore	3.806	5.431	9.237

Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Sulla base dei parametri annui, è stato calcolato sia il costo orario sostenuto dalle famiglie che la retribuzione lorda (netto percepito + tredicesima) percepita dal collaboratore. Sulla base dei due parametri, è stata individuata la retribuzione netta oraria per un lavoratore irregolare, quale media esatta dei due valori. Tale valore è stato utilizzato per calcolare la retribuzione del collaboratore in nero.

Come sottolineato nel testo, tale scelta metodologica risulta prudentiale, essendo in molti casi le retribuzioni di fatto corrisposte ai lavoratori in nero comprensive anche di altri elementi (contributi non versati, Tfr, ecc.). L'ammontare dei costi connessi a sanzioni, recuperi contributi versati, sono stati calcolati utilizzando i parametri ufficiali.

Molti dati utilizzati per le stime sono stati ricavati dall'Indagine sui Consulenti del Lavoro realizzata nel mese di maggio tramite somministrazione con metodo Cawi di un questionario a struttura chiusa. Hanno partecipato all'indagine 1.507 Consulenti iscritti all'Ordine.

4

Strategia dell'Ue in materia di assistenza domiciliare: quali opportunità per il settore domestico e delle cure

*a cura della European Federation
for Family Employment & Home Care (Effe)*

4.1 - Obiettivi della Strategia europea in materia di assistenza e cure

Rispondere agli obiettivi del Pilastro europeo dei diritti sociali

La Commissione europea ha reso pubblico, il 7 settembre 2022, la sua Strategia comunitaria in materia di cure, volta a garantire servizi di assistenza sanitaria di qualità, economicamente sostenibili e accessibili all'interno di tutta l'Unione europea, al fine di migliorare la situazione dei soggetti beneficiari di dette cure e delle persone che se ne occupano, in veste professionale o informale. La Strategia è accompagnata da due Raccomandazioni destinate agli Stati membri sulla revisione degli «obiettivi di Barcellona» in materia di istruzione e di assistenza della prima infanzia e sulla fruizione di cure a lungo termine economicamente accessibili e di qualità.

Attraverso questa pubblicazione, la Commissione intende concretizzare il principio di accesso a cure sostenibili in termini economici e di qualità, iscritto nel pilastro europeo dei diritti sociali¹¹, nonché contribuire alla realizzazione dei grandi obiettivi in materia occupazionale e di riduzione della povertà entro il 2030, all'interno di

¹¹ Il testo elenca quindi 20 grandi principi sociali, verso i quali deve tendere l'Europa, fra cui figurano: l'istruzione, la formazione, la parità uomo-donna, nonché le pari opportunità e la garanzia di un'equa retribuzione.

tutta l'Ue. I dirigenti dell'Ue si erano impegnati su questo fronte in occasione del Vertice di Porto a maggio 2021. Il Pilastro europeo dei diritti sociali è un insieme di documenti contenenti 20 principi e diritti fondamentali, volti a costruire un'Europa più giusta nei settori del Mercato del Lavoro e della protezione sociale.

Il Pilastro europeo dei diritti sociali è stato avviato dalla Commissione europea per rispondere alla necessità di un miglioramento nel settore sociale che era molto atteso dopo la crisi finanziaria del 2007. Menzionato per la prima volta dal Presidente della Commissione europea Jean-Claude Juncker in occasione del suo discorso sull'Unione nel 2015, e solennemente proclamato dalle istituzioni europee nel novembre 2017 a Göteborg, il Pilastro europeo dei diritti sociali si articola intorno a tre sezioni principali: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, protezione e inclusione sociale. Il Pilastro europeo dei diritti sociali non è un documento vincolante, bensì uno strumento che riafferma e completa i diritti preesistenti contenuti nei trattati. Esso si rivolge ai 27 Stati membri dell'Unione europea.

La Strategia europea in materia di cure intende realizzare i principi del Pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare i principi concernenti l'uguaglianza fra uomini e donne, l'equilibrio fra vita professionale e vita privata, l'assistenza all'infanzia e l'aiuto all'infanzia, nonché le cure a lungo termine. Innanzitutto, il principio n. 18 del Pilastro europeo dei diritti sociali, che enuncia il diritto di accedere a servizi di cure a lungo termine economicamente sostenibili e di qualità (in particolare, i servizi delle cure domiciliari e i servizi di prossimità), nonché il principio n. 11, che riconosce il diritto dei bambini a fruire di servizi educativi e di assistenza alla prima infanzia economicamente accessibili e di qualità.

Rispondere ai bisogni dell'Ue in materia di cure per i prestatori di servizi e per i beneficiari delle cure

Nel marzo 2021, il piano di azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali annunciava un'iniziativa relativa alle cure a lungo termine, nonché la revisione degli «obiettivi di Barcellona» sull'istruzione e l'assistenza della prima infanzia. La Presidente della Commissione europea, Ursula von der Leyen, ha dichiarato nel suo discorso del

2021 sullo stato dell'Unione, che sarebbe stata adottata una nuova Strategia europea in materia di cure, affinché ogni uomo e ogni donna possano beneficiare delle migliori cure possibili e i prestatori di servizi riescano a trovare il miglior equilibrio fra vita professionale e vita privata. Ciò è stato successivamente confermato nel programma di lavoro della Commissione per il 2022.

In questa prospettiva, la Commissione europea ha lanciato, nel marzo 2022, una consultazione pubblica per raccogliere il contributo delle organizzazioni civili sulla Strategia alla quale Effe ha risposto per sostenere l'inclusione del lavoro domiciliare nel testo.

Successivamente, la proposta della Commissione è stata pubblicata il 7 settembre 2022 con due obiettivi annunciati: garantire cure di qualità, economicamente sostenibili e servizi di cure accessibili in tutta l'Unione europea, nonché migliorare la situazione sia per i beneficiari delle cure che per i prestatori di assistenza formale e informale.

Per rispondere agli obiettivi, la proposta della Commissione comprende diversi testi: una Comunicazione sulla Strategia europea in materia di cure; una proposta di Raccomandazione del Consiglio sull'accesso a cure a lungo termine economicamente sostenibili e di qualità (LTC); una proposta di Raccomandazione del Consiglio sulla revisione degli «obiettivi di Barcellona» concernenti l'istruzione e l'assistenza della prima infanzia.

4.2 - Comunicazione della Commissione sulla Strategia europea in materia di cure

Nella sua Comunicazione, testo che struttura i suoi orientamenti politici in materia di assistenza e di cure, la Commissione presenta le sue proposte per una Raccomandazione del Consiglio, relativa alle cure a lungo termine, nonché per una Raccomandazione del Consiglio sulla revisione degli «obiettivi di Barcellona» riguardanti l'istruzione e l'assistenza della prima infanzia. Questa Comunicazione presenta altresì un insieme di azioni non legislative intese a sostenere l'attuazione delle Raccomandazioni del Consiglio da parte degli Stati membri.

Investimenti

L'Ue orienterà i suoi investimenti per completare i finanziamenti degli Stati membri in materia di cure. Diversi fondi sono stati orientati in tal senso, al fine di sostenere gli investimenti degli Stati membri e l'assistenza tecnica:

- Il Fondo sociale europeo plus (Fse+), il principale strumento dell'Ue per investire nelle risorse umane e nell'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, assegnato, per esempio, al perfezionamento e alla riqualificazione della manodopera, a una partecipazione equilibrata tra uomini e donne nel mercato del lavoro, a servizi di cure paritari e tempestivi, e a migliori condizioni di lavoro nel settore delle cure;
- il Fondo europeo di sviluppo regionale (Fesr);
- lo strumento di sostegno tecnico, che è utilizzato per le misure legate alle cure in un certo numero di Stati membri;
- lo strumento attuato nel quadro della *NextGenerationEU* per facilitare la ripresa e la resilienza mediante piani nazionali negoziati per accelerare la ripresa, che prevedono il 33% delle spese sociali per la salute e le cure a lungo termine (circa 45 miliardi di euro), il 33% aggiuntivi per l'istruzione e l'assistenza all'infanzia (circa 45 miliardi di euro) e il 14% per le politiche sociali (19,7 miliardi di euro);

- i programmi Horizon Europe o Europa digitale, che finanziano i progetti di ricerca ed innovazione nel settore delle cure a lungo termine, nonché l'implementazione delle soluzioni digitali;
- Erasmus+, che offre possibilità di sviluppare la formazione e le azioni a favore dell'istruzione e dell'assistenza della prima infanzia.

La Commissione europea propone pertanto di orientare l'utilizzo di finanziamenti europei per migliorare l'accesso a servizi di cure a lungo termine di qualità, domiciliari o presso le strutture. In maniera più precisa, la Commissione europea si impegna a finanziare progetti e azioni di ricerca sul valore sociale ed economico del lavoro, nonché le condizioni di lavoro nel settore delle cure.

A tale scopo, saranno messi a disposizione i finanziamenti previsti dal partenariato derivante da Horizon Europe, nella programmazione 2021-2027, per trasformare i sistemi di cure e di salute. Questo partenariato intende creare un forum di scambio e di trasferimento delle migliori prassi.

Horizon Europe finanzierà altresì progetti che propongono soluzioni per rispondere alle disuguaglianze territoriali di accesso alle cure a lungo termine e di soluzioni di assistenza alla prima infanzia.

Carenza di lavoratori e carenza di occupazioni

La Commissione propone di favorire l'immigrazione legale e la formazione o il ri-orientamento per sopperire alla carenza di manodopera nel settore.

Entro la fine dell'anno sarà lanciato uno studio, inteso a realizzare una valutazione delle condizioni di ingresso all'interno dell'Ue e dei diritti dei lavoratori del settore delle cure a lungo termine provenienti da Paesi non-Ue. La Commissione annuncia inoltre che lavorerà in maniera congiunta con il Centro Europeo per lo Sviluppo della Formazione Professionale (Cedefop), per migliorare la comprensione dei bisogni e delle tendenze in materia di competenze per il settore.

In un secondo tempo, la Commissione esplorerà l'opportunità di attuare una serie di meccanismi europei per attirare i lavoratori del

settore. La creazione di un partenariato per le competenze relative alle cure a lungo termine sarà promossa grazie al patto per le competenze, con un focus sulle competenze digitali. Saranno elaborati due inviti a presentare progetti attraverso il programma Erasmus+, per sostenere la cooperazione settoriale in questo ambito.

Follow-up e miglioramento dei dati statistici

La Commissione desidera poter seguire i progressi che saranno realizzati dopo l'attuazione di questa Strategia. La Commissione vuole pertanto implementare nuovi indicatori, al fine di garantire una migliore raccolta dei dati.

Tale obiettivo si concretizzerà, innanzitutto, attraverso la creazione di una *task force* dedicata alle statistiche per le cure a lungo termine poste sotto la responsabilità del Comitato della Protezione Sociale. Il miglioramento della raccolta e dell'analisi di dati sul settore delle cure avverrà in collaborazione con gli Stati membri e le organizzazioni internazionali quali l'Ocse e l'Oil, nonché l'European Institute for Gender Equality e l'Eurofound.

Relativamente alle zone rurali, la Commissione desidera valorizzare la condivisione di informazioni fra Stati sul settore delle cure in queste aree, appoggiandosi sull'Osservatorio europeo della ruralità.

Ripartizione dei ruoli fra gli Stati membri e la Commissione europea

La Commissione chiede agli Stati membri di lavorare con le loro parti sociali per facilitare la formazione e il ri-orientamento dei lavoratori del settore e migliorare le condizioni di lavoro, al fine di suscitare maggiore attrattività del settore delle cure.

A tale scopo, la Commissione suggerisce di attuare una serie di meccanismi di dialogo sociale e di concludere accordi settoriali nell'ambito delle cure per migliorare le retribuzioni e le condizioni di lavoro. Gli Stati membri sono altresì incoraggiati a ratificare la convenzione 189 dell'Oil sul lavoro domestico e di vegliare all'applicazione delle norme più ad alto livello in materia sanitaria e di

sicurezza del lavoro. In maniera più generale, la Commissione europea invita gli Stati membri a prendere misure per formalizzare e regolarizzare la situazione dei lavoratori domestici e degli assistenti domiciliari residenti presso il beneficiario delle cure, di garantire una formazione continua per i prestatori di cure e lottare contro gli stereotipi sessisti che si riscontrano in questo settore, in particolare attraverso campagne di comunicazione.

La Commissione, da parte sua, studia la possibilità di instaurare un nuovo dialogo sociale settoriale incentrato sui servizi sociali, a livello dell'Ue. La Commissione si impegna ad attuare un partenariato in materia di competenze nel quadro del patto per le competenze per il settore delle cure a lungo termine.

Effe è riconosciuta dai suoi omologhi patronali e sindacali come un'organizzazione professionale rappresentativa dei servizi per le persone e per le famiglie (*Personal and Household Services – PHS*) dal gennaio 2022. Effe si è impegnata in un processo di strutturazione del dialogo sociale settoriale su scala europea, in particolare attraverso il sostegno e la creazione di organizzazioni rappresentative delle famiglie datrici di lavoro negli Stati membri in cui sono assenti tali strutture.

4.3 - Proposta di Raccomandazione del Consiglio sull'accesso a cure di lunga durata economicamente sostenibili e di qualità

Una Raccomandazione piuttosto che una direttiva

La Commissione ha optato per una proposta di Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea. Tale Raccomandazione costituisce un incentivo per gli Stati membri ad adottare un comportamento particolare. Questo dispositivo legislativo è stato privilegiato, poiché i trattati europei autorizzano le istituzioni a agire per «modernizzare i sistemi di protezione sociale» ma unicamente sulla base di misure che incoraggiano la cooperazione fra Stati membri.

Pertanto, al fine di poter agire nei limiti dei trattati, la Commissione insiste che la Raccomandazione non impegni gli Stati membri in nessun aspetto e che essi possano decidere in merito alla migliore modalità di utilizzo della proposta della Commissione.

Una Raccomandazione per rendere più accessibile l'assistenza a lungo termine

La Commissione raccomanda agli Stati membri di elaborare i piani di azione nazionali per migliorare la qualità delle cure a lungo termine per tutti i cittadini.

A tale scopo, la Commissione propone agli Stati di vigilare affinché le cure a lungo termine siano complete, economicamente sostenibili e dispensate al momento giusto, al fine di garantire un livello di vita decoroso alle persone che ne hanno bisogno.

La Commissione invita ad accrescere l'offerta e la gamma di servizi professionali di cure a lungo termine (cure a domicilio, cure di prossimità e cure domiciliari), riducendo le disparità territoriali di accesso, attuando soluzioni digitali accessibili nel settore della fornitura di servizi di cure e vigilando affinché i servizi e le strutture di cure a lungo termine siano accessibili alle persone portatrici di handicap.

D'altra parte, si raccomanda di stabilire dei criteri e delle norme di qualità per i lavoratori che forniscono le cure a lungo termine, ma anche di sostenere gli assistenti domiciliari non professionali, che sono spesso donne o familiari dei beneficiari delle cure, attraverso formazione, servizi di consulenza e mediante un sostegno psicologico o finanziario.

Per raggiungere questi obiettivi, la Commissione fa appello all'attuazione all'interno degli Stati membri, di un finanziamento adeguato e costante per le cure a lungo termine, compreso l'utilizzo di fondi comunitari.

In sintesi, la Strategia che la Commissione vorrebbe che fosse attuata da parte degli Stati mira a rafforzare la copertura sociale in materia di cure a lungo termine, attraverso incentivi e meccanismi sociali e fiscali. Ciò consentirebbe non solo di rafforzare l'accesso alle cure a lungo termine, ma anche di offrire una vera scelta fra le cure presso le strutture e quelle domiciliari. Questa varietà di modalità di cure dovrà rispondere a standard adattabili, che gli Stati saranno chiamati a definire.

4.4 - Proposta di Raccomandazione del Consiglio sulla revisione degli «obiettivi di Barcellona» relativi all'educazione e all'accoglienza della prima infanzia

La Commissione raccomanda gli Stati membri di rivedere gli obiettivi in materia di istruzione e di assistenza della prima infanzia, al fine di accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, definiti anche «obiettivi di Barcellona», fissati nel 2002. Si ricorda che gli obiettivi attuali richiedono agli Stati membri di attuare servizi di assistenza per il 33% dei bambini di età inferiore ai tre anni e per il 90% di bambini di età compresa fra i 3 anni e l'età della scolarizzazione obbligatoria.

La Commissione propone di stabilire nuovi obiettivi, che si definiscono più ambiziosi, entro il 2030. Tali nuovi obiettivi stabiliscono che almeno:

- il 50% dei bambini di età inferiore ai 3 anni partecipi al sistema educativo e di assistenza della prima infanzia;
- il 96% dei bambini di età compresa fra i tre anni e l'età dell'inizio della scuola dell'obbligo partecipi ai sistemi di istruzione e di assistenza della prima infanzia come è stato già concordato nel quadro dello spazio europeo dell'istruzione.

Per raggiungere questi obiettivi, la Commissione raccomanda agli Stati membri di vigilare affinché i servizi di assistenza dei bambini siano economicamente accessibili, fruibili, di qualità e disponibili, non solo nelle zone urbane, ma anche in quelle rurali o svantaggiate.

La Commissione suggerisce l'introduzione di un diritto giuridico al servizio dell'istruzione e dell'assistenza della prima infanzia, idealmente senza discrepanze fra la fine del congedo familiare retribuito e il diritto giuridico. La Commissione evoca inoltre la possibilità di attuare misure mirate, per consentire di rafforzare la partecipazione ai servizi educativi di assistenza dei bambini provenienti da ambienti svantaggiati, portatori di handicap, oppure che necessitano di bisogni particolari.

Gli Stati membri sono inoltre chiamati a esaminare il numero di ore che i bambini passano in una struttura di assistenza («intensità temporale») e a verificare che i servizi di assistenza dell'infanzia siano disponibili per una durata che consenta ai genitori di svolgere un lavoro retribuito.

Infine, si raccomanda di attuare una serie di dispositivi e di campagne di comunicazione, intesi ad incoraggiare una condivisione equa delle mansioni parentali, lottando contro gli stereotipi sessisti e favorendo modalità orarie consone alla vita familiare.

4.5 - Fasi successive

Negoziazioni al Consiglio dell'Ue

Gli Stati membri esaminano attualmente le proposte di Raccomandazione del Consiglio presentate dalla Commissione, in vista della loro adozione da parte del Consiglio, sulla base di una serie di proposte della presidenza ceca.

Le negoziazioni sono state molto rapide e volgono oggi al termine. I due testi, insieme ad altri dossier come le conclusioni del Consiglio sull'inclusione delle persone portatrici di handicap nel mercato del lavoro, dovrebbero essere votati e adottati dai ministri, in occasione dell'ultima riunione del "Consiglio Occupazione, Politica sociale, Salute e Consumatori" (Epsco) sotto la presidenza ceca (8 e 9 dicembre 2022).

Attualmente, si ritiene che la presidenza ceca possa con molta probabilità raggiungere il suo obiettivo di adozione dei due testi.

Le negoziazioni hanno comunque incontrato alcuni punti di stallo, in particolare per quanto riguarda il testo relativo all'istruzione all'assistenza della prima infanzia.

Infatti, alcuni Stati membri si sono mostrati critici, dichiarando che il testo si focalizzava troppo sull'aspetto economico del ritorno delle donne sul mercato del lavoro, a sfavore dei bisogni dei bambini.

I dibattiti al Consiglio si sono concentrati altresì sugli obiettivi formulati, in particolare su quello del 50% dei bambini di età inferiore ai tre anni presi in carico dai sistemi educativi e di assistenza della prima infanzia. Infatti, gli Stati più evoluti su queste questioni non lo trovavano ambizioso, mentre gli altri lo ritenevano invece troppo avanzato o inadeguato rispetto ai loro modelli. È il caso, ad esempio, di alcuni Stati membri dell'Europa orientale che desiderano l'esclusione dei bambini di età inferiore ai tre anni dal target, poiché questi Paesi hanno privilegiato un approccio in cui i congedi parentali sono molto lunghi.

Anche l'argomento della raccolta dei dati voluta dalla Commissione per il suo *follow-up* ha suscitato tensioni. La Commissione ha confermato che sarà utilizzata la banca dati delle statistiche dell'Unione europea sul reddito e le condizioni di vita (Eu-Silc) e non quella dell'Ocse poiché quest'ultima non tiene conto di tutte le

modalità di assistenza all'infanzia, in particolare quella domiciliare. C'era pertanto il rischio di una diminuzione drastica dei dati sull'assistenza della prima infanzia.

In base all'ultimo verbale delle negoziazioni di venerdì 18 novembre, è stato trovato un accordo sulla Raccomandazione relativa alle cure a lungo termine. Tuttavia, i responsabili degli affari sociali della Finlandia e dell'Austria, pur accogliendo la Raccomandazione, hanno fatto osservare che i suggerimenti di governance all'interno degli Stati membri rischiano di aumentare il lavoro e il fardello amministrativo di ogni governo.

Implementazione e valutazione

Ciascuna di queste due proposte prevede che gli Stati membri informino la Commissione sulle misure intraprese per attuare le Raccomandazioni. Viene proposto che la Commissione assicuri il *follow-up* dell'attuazione della Raccomandazione, in base a dei piani di azione nazionali che gli Stati membri dovrebbero sottoporli entro un anno, a decorrere dall'adeguamento della Raccomandazione, e in seguito sui rapporti di avanzamento.

Infatti, per ciascuna Raccomandazione, la Commissione dovrà presentare entro il termine di cinque anni un rapporto approfondito in cui si espone lo stato di avanzamento dell'implementazione. La Commissione si impegna altresì a seguire l'evoluzione delle politiche nazionali e l'attuazione delle due Raccomandazioni nel corso del semestre europeo, in collaborazione con i comitati per l'occupazione e la protezione sociale, e a sostenere le riforme e gli investimenti, grazie ai finanziamenti Ue disponibili.

Saranno nominati dei coordinatori nazionali per lavorare all'attuazione dei piani con la Commissione, secondo le diverse rappresentanze permanenti presso l'Ue. Questo punto ha suscitato molta attenzione, in particolare per quanto riguarda il rischio di sovraccarico amministrativo potenziale. Alla fine, è stato accettato di attuare un meccanismo di coordinamento che consenta così alle istituzioni esistenti all'interno degli Stati membri di assicurare questo lavoro.

Lavoro condotto da Effe

Dall'annuncio dell'attuazione di una Strategia europea in materia di cure, Effe ha condotto un'intensa attività di lobby per includere il lavoro a domicilio nel campo di applicazione del testo e fare sì che le cure a domicilio diventino un'alternativa alle cure presso le strutture. L'obiettivo era quello di ottenere un miglior riconoscimento del settore, del bisogno di formalizzare e di strutturarlo. Effe ha promosso un settore incentrato sull'aspetto umano, che offre alternative alle cure fornite presso le strutture residenziali e a quelle informali, nonché l'importanza di conferire ai beneficiari delle cure la libertà di scelta. Anche se i servizi per le persone e per le famiglie non sono esplicitamente menzionati, le azioni condotte da Effe hanno contribuito ad ottenere questo riconoscimento.

Dalla pubblicazione della Strategia, nel mese di settembre, da parte della Commissione europea, Effe ha perseguito questo lavoro sul campo presso i decisori politici.

Ciò ha avuto un riscontro particolare, attraverso un evento, organizzato il 29 settembre 2022, che ha consentito di riunire i rappresentanti della società civile, unitamente ai decisori politici, intorno alla problematica del settore del PHS. Alcuni eurodeputati provenienti da gruppi politici diversi e di diversa nazionalità, i rappresentanti degli Stati membri, nonché il gabinetto della vicepresidente della Commissione europea Dubcavka Suica erano presenti per ascoltare le posizioni di Effe sulle questioni essenziali per il settore, come la libera scelta dei cittadini, le condizioni di lavoro, le disuguaglianze e la lotta contro il lavoro non dichiarato.

Eventi simili sono stati organizzati dalla società civile e dalle istituzioni europee e Effe ha assicurato la massima presenza possibile in qualità di membro partecipante e come panelist, al fine di condividere la sua competenza e dare voce all'assunzione diretta attraverso le famiglie.

Effe ha inoltre continuato il suo lavoro di influenza incontrando le rappresentanze permanenti degli Stati membri a Bruxelles. La Francia, la Polonia, la Romania, l'Ungheria, la Danimarca, la Slovenia, il Lussemburgo, l'Austria e il Belgio hanno mostrato interesse per la posizione di Effe e si sono impegnate a portare avanti questo lavoro, a seguito degli appuntamenti istituzionali organizzati il mese scorso.

Tuttavia, le rappresentanze permanenti incontrate non desiderano integrare una definizione di «lavoratore». Ciò costituisce un rischio di confronti e di stalli presso alcuni Stati membri, che difendono standard diversi. Una definizione europea non sembra essere dunque possibile per il momento.

In occasione dei diversi incontri, un'altra sfida è stata messa in evidenza, ossia le carenze di lavoratori in questo settore. Effe ha espresso le sue raccomandazioni su questa problematica. Tuttavia, poiché la questione migratoria è un punto molto sensibile, i rappresentanti nazionali si sono mostrati freddi e hanno spiegato che si tratta di un argomento che non rientra fra le competenze del Consiglio Epsco. Viene posto maggiormente l'accento sugli elementi atti a migliorare le politiche sociali e sulle competenze per rispondere a questo problema. È stata altresì menzionata la mobilità transfrontaliera all'interno dell'Ue.

Prospettive per il lavoro a domicilio

Come si è detto precedentemente, le Raccomandazioni non hanno potere legislativo, benché esse siano negoziate e votate seguendo le procedure normative dell'Unione europea. Le Raccomandazioni sono diverse dai regolamenti, dalle direttive, dai pareri e dalle decisioni, in quanto esse non sono vincolanti per gli Stati membri dal punto di vista giuridico. Ciò nonostante, le Raccomandazioni non sono prive di peso politico. Una Raccomandazione è uno strumento di azione indiretta che consente di preparare una legislazione negli Stati membri e si differenzia da una direttiva solo per l'assenza del potere vincolante. La Strategia delle cure non è dunque una realizzazione, bensì un punto di partenza. Essa darà l'impulso necessario per discutere numerose buone prassi esistenti e cercare di metterle in opera in altri Stati membri, al fine di creare un dibattito europeo sulle cure a lungo termine.

Effe e i suoi membri dovranno quindi vigilare e contribuire allo sviluppo dei piani di azione nazionali che saranno elaborati dagli Stati membri, in particolare in Francia, in Spagna e in Italia. Infatti le nuove regolamentazioni e i meccanismi che deriveranno da queste Raccomandazioni, consentiranno di controllare la valutazione della qualità delle cure, definendo degli standard applicabili a tutti

i prestatori di cure a lungo termine, indipendentemente dal loro statuto giuridico. Sarà indispensabile vigilare, affinché non sia fatta alcuna distinzione fra i lavoratori domestici coinvolti «direttamente» nelle cure a lungo termine e gli altri operatori; una distinzione che inciderebbe negativamente sulla classificazione e sui rapporti di forza fra i diversi gruppi di lavoratori. Ciò potrebbe portare a delle differenze di trattamento che avverrebbero a danno dei lavoratori, ma anche dei loro datori di lavoro, i quali non beneficiano soltanto di cure ma anche di un accompagnamento nella gestione delle loro responsabilità.

Se non si vuole escludere tutta una parte degli assistenti domiciliari dal campo politico del settore che si svilupperà a livello dell'Ue e in seno agli Stati membri, sarà necessario includere i PHS nei piani nazionali che saranno presentati entro un anno dall'adozione della Raccomandazione. Ciò dovrà avvenire attraverso un dialogo continuo con i rappresentanti permanenti degli Stati membri a Bruxelles, ma anche attraverso una campagna di influenza a livello nazionale presso i ministeri competenti. Senza queste azioni, tutto un gruppo di lavoratori domiciliari rischiano di essere bloccati nell'economia informale e allontanati sempre di più dai diritti sociali ai quali essi aspirano.

In maniera globale, si insiste sulle caratteristiche di sostenibilità economica e di pratica ai servizi di cure e di assistenza della prima infanzia. La Commissione incoraggia l'attuazione di dispositivi di sostegno, per garantire la solvibilità dei datori di lavoro, ma anche servizi efficaci e sostenibili. Pertanto, le Raccomandazioni prevedono misure target per i beneficiari di cure e per i minori provenienti da contesti svantaggiati ed esposti al rischio di povertà ed esclusione sociale. Il concetto di sostenibilità economica non sarebbe volto unicamente a limitare le spese a carico dei genitori, attraverso l'introduzione di un meccanismo tariffario proporzionale ai redditi, ma dovrebbe fondarsi sullo sviluppo di meccanismi di incoraggiamento sociali e fiscali proporzionali ai redditi di ciascuno, fondato invece su una tabella tariffaria valida per tutti.

Parimenti, la professionalizzazione dei lavoratori e del settore dovrebbe essere al centro delle iniziative che saranno attuate, aspetto che consentirebbe di migliorare in maniera considerevole la qualità dei servizi proposti e di rafforzare l'attrattività del settore. Si può constatare la promozione del finanziamento di programmi di formazio-

ne adeguati ai diversi bisogni dei beneficiari di cure. Tali formazioni dovrebbero consentire ai lavoratori del settore di rispondere a degli standard di qualità specifici.

Riconoscimento, professionalizzazione, attrattività... c'è la volontà di rispondere alle problematiche delle figure professionali dove si osserva una carenza di manodopera, migliorando le competenze e le condizioni di lavoro dei lavoratori del settore dei PHS. Tuttavia questo riconoscimento del settore deve essere oggetto di un'attività di lobby maggiore. Infatti, l'impegno di migliorare le condizioni di lavoro nel settore delle cure passa attraverso la promozione della negoziazione di accordi collettivi nell'ambito di un dialogo sociale settoriale, a livello europeo o nazionale. Ciò consentirebbe di garantire il perfezionamento della riconversione, di aumentare le retribuzioni e di promuovere i diritti sociali delle persone che lavorano nel settore che sono particolarmente vulnerabili. I testi rivolgono un'attenzione particolare alle persone esposte a rischi fisici e psichici, alla salute mentale che è diventata un elemento centrale dopo la crisi sanitaria, ma anche alla mancanza di opzioni di cure economicamente sostenibili disponibili a cui sopperiscono lavoratori migranti precari intra-comunitari o extra-comunitari che subiscono una miriade di violazioni dei diritti del lavoro, spesso legate al loro status di soggiornante irregolare. Pur concordando con l'obiettivo illustrato, sarà necessario vigilare affinché i piani nazionali non siano dedicati unicamente agli assistenti domiciliari, bensì all'insieme dei lavoratori domestici che non sono abbastanza spesso tutelati e inclusi nelle discussioni. La specificità del domicilio deve poter essere oggetto di una negoziazione speciale, in particolar modo sulla questione del *follow-up* e del controllo a domicilio che eluderebbe il principio di inviolabilità evidenziato dai rappresentanti del settore. Ad esempio, questo rischio di esclusione è visibile attraverso la nozione di assistente all'infanzia a domicilio/assistente materno che non è realmente riconosciuto nel testo. La Strategia dovrebbe sostenere in maniera più ampia la fornitura e l'accesso a un tipo di assistenza familiare alternativa e comunitaria di qualità, per tutti i minori privati di assistenza parentale, e porre maggiormente l'accento sulla transizione dalle cure istituzionali verso le cure comunitarie e le cure a domicilio in modo tale da trattare le cause profonde che conducono a una separazione familiare inutile, in particolare fra i gruppi vulnerabili.

La Commissione europea dovrebbe creare una piattaforma europea delle cure, al fine di promuovere modelli proficui di finanziamento e di qualità dei servizi di cure, attraverso l'Europa, compresa la qualità della vita delle donne assistenti domiciliari. Ciò si iscrive nell'impegno della Commissione di aiutare gli Stati membri, su richiesta, a creare e ad attuare riforme intese a rafforzare il coordinamento fra la salute, l'assistenza sociale e le cure a lungo termine, unitamente all'integrazione dei diversi livelli di prestazione di cure, ponendo la persona al centro di servizi per garantire un migliore accesso e una migliore qualità delle cure in tutte le fasi della vita. Per questo motivo, è indispensabile effettuare tale lavoro di influenza a livello europeo e a livello nazionale.

È inoltre opportuno sottolineare che sarà posto l'accento sulla necessità di sostenere l'accesso delle donne nel mercato del lavoro e sarà rivolta un'attenzione particolare sugli stereotipi di genere nel settore delle cure. Saranno lanciate una serie di campagne di comunicazione per sostenere una condivisione delle mansioni legate alle cure più equilibrata tra uomini e donne, al fine di attirare un numero maggiore di uomini verso le figure professionali del settore delle cure.

5

Appendice statistica: i numeri del lavoro domestico

I dati che compongono il presente allegato statistico vogliono essere una guida al fenomeno del lavoro domestico in Italia, analizzando, da una parte, il contesto in cui esso si inserisce e, dall'altra, le caratteristiche dei lavoratori domestici assunti.

Pertanto, le tabelle che seguono sono suddivise in tre specifiche aree di analisi:

- la popolazione e le famiglie italiane (A);
- i lavoratori domestici e i datori di lavoro (B);
- la casa e le spese per la casa (C).

Con riferimento alla prima dimensione, emerge come la società italiana sia invecchiata nel corso degli anni: fra il 2002 e il 2022, la quota di individui over 80 è aumentata dell'80,4% mentre la componente giovanile ha registrato una considerevole diminuzione (-6,3% per quanto riguarda i minori 0-17 anni e -22,8% con riferimento a coloro tra i 18 e i 34 anni).

L'inverno demografico sembra segnare il nostro Paese anche per gli anni a venire: secondo le previsioni, fra il 2022 e il 2050, non solo gli over 80 continueranno ad aumentare (+68,8%) ma diminuirà anche la quota di coloro che rientrano in una fascia di età compresa tra i 35 e i 64 anni (-23,5%).

Si tratta di cambiamenti strutturali che impattano altresì sulle famiglie, specialmente se in presenza di figli: in meno di 10 anni, si stima che le coppie con almeno un figlio con meno di 20 anni diminuiranno del 15,4%. Di contro, le persone sole, che al 2021 rappresentano il 33,4% sul totale delle famiglie, raggiungeranno il 38,5% nel 2040 e saranno soprattutto donne over 65 (70,5%).

Davanti a questo scenario, la richiesta dei servizi dei lavoratori domestici potrebbe continuare ad incrementare nel prossimo fu-

turo. Guardando dal lato della domanda, il numero di datori di lavoro domestico ha superato quota 1 milione nel 2020 (+10,6% rispetto all'anno precedente), di cui il 57,3% continuativi.

Dal lato dell'offerta, invece, stando alle statistiche Inps che prendono in considerazione soltanto i dati relativi alle colf e alle badanti, i lavoratori domestici contribuenti nel 2021 sono stati 961.358 (in aumento di oltre 100.000 unità dal 2019). Volendo tracciare un profilo generale del lavoratore domestico in Italia attraverso le analisi delle variabili di base, si evidenzia la prevalenza della componente femminile (l'84,9% del totale), straniera (quasi il 70%, provenienti maggiormente dalla Romania e dall'Ucraina), con un'età compresa tra i 30 e i 54 anni (6 lavoratori domestici su 10).

Le colf sono il 53,0% dei lavoratori domestici in Italia (510 mila); il restante 47,0% è rappresentato dalle badanti (451 mila): per le prime, la retribuzione media annua è di 7.248 euro; per le seconde, tenuto conto di un orario di lavoro più lungo, tale importo sale a 8.421 euro.

Tuttavia, il quadro che si delinea dai dati Inps non è esaustivo se si considera anche il sommerso non calcolato: al 2020, il tasso di irregolarità dei lavoratori domestici, ovvero il rapporto tra gli irregolari e la totalità dei lavoratori domestici, è pari al 52,3.

Un ulteriore aspetto che riguarda il quadro del lavoro domestico riguarda la dimensione abitativa insieme alle spese collegate alla manutenzione e alla cura della casa. Complessivamente, nel 2021 ogni famiglia italiana ha speso per la casa 12.490 euro, di cui 606 dedicati ai servizi domestici e all'igiene (+2,0% fra il 2020 ed il 2021).

A livello economico, il settore del lavoro domestico ha prodotto un valore aggiunto di 16,8 miliardi di euro nel 2021, con un aumento pari a +1,06% dall'anno precedente e, anzitutto, in ripresa dopo l'anno della pandemia da Covid-19 quando la diminuzione era stata di -6,71%.

A. POPOLAZIONE E FAMIGLIE

Tab. A.1 – Andamento della popolazione residente in Italia, per età, 2002 e 2022 (1) (v. a., val. %, diff. ass. e var. %)

Classi di età	2002			2022			2002-2022		
	v.a.	val. %		v.a.	val. %		diff. ass.	var. %	
Minori0-17 anni	9.820.606	17,2		9.199.286	15,6		-621.320	-6,3	
18-34 anni	13.395.466	23,5		10.345.102	17,5		-3.050.364	-22,8	
35-64 anni	23.114.277	40,6		25.392.375	43,1		2.278.098	9,9	
65 anni e oltre	10.662.921	18,7		14.046.359	23,8		3.383.438	31,7	
Totale	56.993.270	100,0		58.983.122	100,0		1.989.852	3,5	
Individui di 80 anni e oltre	2.498.464	4,4		4.508.417	7,6		2.009.953	80,4	
di cui:									
90 e oltre	401.870	0,7		827.561	1,4		425.691	105,9	
100 e oltre	6.121	0,0		20.159	0,0		14.038	229,3	
Indice di dipendenza strutturale ⁽²⁾	-	49,1		-	57,5		8,4	-	
Indice di dipendenza anziani ⁽³⁾	-	27,9		-	37,5		9,6	-	
Indice di vecchiaia ⁽⁴⁾	-	131,7		-	187,9		56,2	-	
Indice di invecchiamento ⁽⁵⁾	-	18,7		-	23,8		5,1	-	
Speranza di vita alla nascita ⁽⁶⁾	80,0	-		82,4	-		2,4	-	

(1) Popolazione al 1° gennaio 2022

(2) Rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100

(3) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100

(4) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100

(5) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione totale, moltiplicato per 100

(6) Il dato si riferisce rispettivamente al periodo 1950-1952 e al 2021

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A2 – Previsioni della popolazione, per fasce di età, 2022, 2030 e 2050 (1) (v. a., val. %, diff. ass., diff. ass. e var. %)

	2022		2030		2050		2022-2030		2022-2050	
	v. a.	val. %	v. a.	val. %	v. a.	val. %	diff. ass.	var. %	diff. ass.	var. %
Minori 0-17 anni	9.199.286	15,6	8.065.762	13,9	7.666.103	14,2	-1.133.524	-12,3	-1.533.183	-16,7
18-34 anni	10.345.102	17,5	10.345.630	17,9	8.179.105	15,1	528	0,0	-2.165.997	-20,9
35-64 anni	25.392.375	43,1	23.687.800	40,9	19.432.196	35,9	-1.704.575	-6,7	-5.960.179	-23,5
65 anni e oltre	14.046.359	23,8	15.807.198	27,3	18.887.316	34,9	1.760.839	12,5	4.840.957	34,5
Totale	58.983.122	100,0	57.906.390	100,0	54.164.720	100,0	-1.076.732	-1,8	-4.818.402	-8,2
di cui:										
Individui di 80 anni e oltre	4.508.417	7,6	5.064.029	8,7	7.610.188	14,1	555.612	12,3	3.101.771	68,8
di cui:										
90 e oltre	827.561	1,4	1.058.563	1,8	1.631.223	3,0	231.002	27,9	803.662	97,1
100 e oltre	20.159	0,0	33.199	0,1	77.959	0,1	13.040	64,7	57.800	286,7
Indice di dipendenza strutturale (2)	-	49,1	-	62,6	-	87,3	13,6	-	38,2	-
Indice di dipendenza anziani (3)	-	27,9	-	44,4	-	65,3	16,5	-	37,4	-
Indice di vecchiaia (4)	-	131,7	-	243,4	-	297,4	111,7	-	165,7	-
Indice di invecchiamento (5)	-	18,7	-	27,3	-	34,9	8,6	-	16,2	-

(1) Dati al 1° gennaio di ciascun anno e scenario mediano per gli anni 2030 e 2050

(2) Rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100

(3) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100

(4) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100

(5) Rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione totale, moltiplicato per 100

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A3 – Famiglie residenti, per tipologia, 2021, 2030 e 2040 (1) (v. a. in milioni, val. %, diff. ass. e var. %)

	2021		2030		2040		2021-2030		2021-2040	
	v.a. (in milioni)	val. %	v.a. (in milioni)	val. %	v.a. (in milioni)	val. %	diff. ass.	var. %	diff. ass.	var. %
Persone sole	8,5	33,4	9,2	35,5	10,1	38,5	0,7	8,4	1,7	19,7
di cui:										
Maschi	3,6	14,2	3,8	14,9	4,2	16,0	0,3	7,4	0,6	17,4
Femmine	4,9	19,2	5,3	20,6	5,9	22,5	0,4	9,2	1,0	21,4
Coppie senza figli	5,0	19,8	5,4	21,0	5,7	21,5	0,4	8,3	0,7	13,2
Coppie con figli	8,2	32,5	7,4	28,5	6,4	24,4	-0,9	-10,7	-1,8	-22,1
di cui:										
Almeno un figlio con meno di 20 anni	5,3	20,9	4,5	17,4	4,0	15,1	-0,8	-15,4	-1,3	-25,2
Tutti i figli di 20 anni o più	2,9	11,6	2,9	11,1	2,4	9,3	-0,1	-2,2	-0,5	-16,4
Monogenitori	2,7	10,8	2,9	11,4	3,1	11,7	0,2	7,7	0,3	12,7
di cui:										
Con almeno un figlio con meno di 20 anni	1,1	4,2	1,1	4,2	1,1	4,4	0,0	2,6	0,1	7,8
Con tutti i figli di 20 anni o più	1,7	6,6	1,8	7,2	1,9	7,3	0,2	11,0	0,3	15,8
Altro tipo di famiglia (2)	0,9	3,6	1,0	3,7	1,0	3,8	0,1	5,7	0,1	11,0
Totale	25,3	100,0	25,8	100,0	26,3	100,0	0,5	2,0	1,0	3,8

(1) Dati al 1° gennaio di ciascun anno

(2) Comprende le famiglie multipersonali (formate da più persone che non costituiscono nucleo) e famiglie con due o più nuclei.

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A4 – Persone sole, 2001-2040 (1) (val. % e v. a. in migliaia)

	Persone sole		Persone sole con 65 anni e più				Persone sole con 45-64 anni		
	% sul totale famiglie	v.a. in migliaia	% sulle persone sole	v.a. in migliaia	% sul totale persone 65 anni e più	% donne	% sulle persone sole	v.a. in migliaia	% donne
2001	23,9	5.217	55,1	2.876	27,8	79,4	21,0	1.096	51,6
2011	29,4	7.196	47,0	3.382	28,1	76,0	25,2	1.813	49,6
2021 (2)	33,4	8.458	50,0	4.231	30,4	72,6	31,4	2.658	45,9
2030 (2)	35,5	9.169	53,2	4.877	30,3	71,7	29,8	2.733	46,4
2040 (2)	38,5	10.124	59,3	6.004	32,1	70,5	24,3	2.456	45,3

(1) I dati fino al 2011 si riferiscono alla media di due anni (es: 2011=media 2010-2011)

(2) Previsioni delle famiglie al 1° gennaio, scenario mediano

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A5 – Le famiglie con figli, 2011 e 2021 (1) (v. a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	2011			2021			2011-2021	
	v.a. (in migliaia)	val. %	Per 100 famiglie con figli	v.a. (in migliaia)	val. %	Per 100 famiglie con figli	diff. ass.	var. %
Monogenitori	2.438	100,0	20,7	2.926	100,0	25,5	488	20,0
di cui:								
Un solo figlio	1.679	68,9	14,3	2.013	68,8	17,5	334	19,9
Due figli	640	26,2	5,4	777	26,6	6,8	137	21,4
Tre o più figli	119	4,9	1,0	136	4,6	1,2	17	14,3
Classe di età del figlio più piccolo								
fino a 5 anni	295	12,1	2,5	304	10,4	2,6	9	3,1
6-13	385	15,8	3,3	455	15,5	4,0	70	18,2
14-17	226	9,3	1,9	303	10,4	2,6	77	34,1
18-24	393	16,1	3,3	534	18,2	4,6	141	35,9
25 e più	1.138	46,7	9,7	1.331	45,5	11,6	193	17,0
Coppie con figli	9.329	100,0	79,3	8.559	100,0	74,5	-770	-8,3
di cui:								
Un solo figlio	4.369	46,8	37,1	4.007	46,8	34,9	-362	-8,3
Due figli	3.994	42,8	33,9	3.659	42,8	31,9	-335	-8,4
Tre o più figli	966	10,4	8,2	893	10,4	7,8	-73	-7,6

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2011			2021			2011-2021	
	v.a. (in migliaia)	val. %	Per 100 famiglie con figli	v.a. (in migliaia)	val. %	Per 100 famiglie con figli	diff. ass.	var. %
Classe di età del figlio più piccolo								
fino a 5 anni	2.530	27,1	21,5	1.936	22,6	16,9	-594	-23,5
6-13	2.208	23,7	18,8	2.124	24,8	18,5	-84	-3,8
14-17	1.000	10,7	8,5	1.032	12,1	9,0	32	3,2
18-24	1.616	17,3	13,7	1.490	17,4	13,0	-126	-7,8
25 e più	1.976	21,2	16,8	1.976	23,1	17,2	0	0,0
Totale famiglie con figli (2)	11.767	-	100,0	11.485	-	100,0	-282	-2,4

(1) I dati si riferiscono alla media di due anni (es: 2011=media 2010-2011)

(2) Comprende anche le famiglie con due o più nuclei

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A6 – Persone di 75 anni e più affette da multicronicità e limitazioni gravi (*), per genere e classe d'età, 2011-2021 (val. %)

	Maschi				Femmine				Totale			
	75-79	80-84	85 e più	Totale	75-79	80-84	85 e più	Totale	75-79	80-84	85 e più	Totale
	2011	36,6	46,4	55,5	43,6	51,5	58,2	64,8	57,4	45,2	53,6	61,9
2012	38,7	43,8	52,7	43,5	51,7	59,8	67,1	58,8	46,2	53,6	62,6	53,0
2013	36,7	44,3	53,5	42,9	52,4	63,2	70,3	60,8	45,9	55,7	64,8	53,9
2014	34,8	45,5	54,0	42,4	49,1	59,2	67,9	58,0	42,7	53,9	63,4	51,9
2015	33,9	40,2	50,9	39,8	46,0	55,7	64,3	54,7	40,6	49,5	59,8	48,7
2016	36,8	43,9	48,6	41,8	46,7	60,9	66,8	57,0	42,4	54,2	60,6	51,0
2017	33,8	45,0	51,9	41,5	47,7	60,2	66,3	57,3	41,4	53,8	61,5	50,8
2018	33,3	42,0	49,3	39,9	47,3	60,5	69,8	58,2	41,0	53,1	62,2	50,7
2019	34,1	42,1	52,2	41,1	47,0	53,2	66,3	55,1	41,3	48,7	61,5	49,4
2020	31,5	43,0	48,7	39,8	45,6	52,6	66,5	55,0	39,4	48,4	60,6	48,9
2021	31,9	41,9	52,8	40,9	44,2	50,3	63,1	52,4	38,8	46,9	59,4	47,8

(*) Percentuale di persone di 75 anni e più che dichiarano di essere affette da 3 o più patologie croniche e/o di avere gravi limitazioni, da almeno 6 mesi, a causa di problemi di salute nel compiere le attività che abitualmente le persone svolgono

Fonte: Istat

Tab. A7 – Speranza di vita alla nascita, in buona salute e senza limitazioni nelle attività a 65 anni, 2021 (numero medio di anni)

	Speranza di vita alla nascita	Speranza di vita in buona salute alla nascita	Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni
Nord-Ovest	82,8	61,2	10,7
Nord-Est	83,0	61,4	10,1
Centro	82,8	61,6	9,8
Sud	81,3	58,8	8,6
Isole	81,3	58,6	8,3
Italia	82,4	60,5	9,7

Fonte: Istat

B. LAVORO DOMESTICO

Tab. B1 – Lavoratori domestici per cittadinanza (*), 2019-2021 (v. a. in migliaia e var. %)

	Totale					Di cui donne				
	2019	2020	2021	di cui regolarizzati	var. % 2021-2020	2019	2020	2021	var. % 2021-2020	Quota % sul totale 2021
Italia	257	291	289	0,2	-0,9	233	266	263	-1,0	91,2
Romania	163	158	145	0,0	-7,8	158	153	141	-7,9	97,1
Ucraina	88	94	95	12,0	0,4	85	91	91	0,1	96,2
Filippine	67	68	68	2,0	-0,1	51	51	51	-0,3	75,3
Moldavia	38	40	39	2,8	-2,5	37	38	37	-2,5	96,7
Perù	29	36	39	8,7	8,5	24	29	31	6,8	81,2
Sri Lanka	28	29	30	1,7	2,5	16	16	17	2,2	55,7
Albania	20	26	29	6,4	13,6	18	22	24	7,3	82,0
Marocco	20	26	28	7,7	10,5	17	18	19	3,4	66,7
Georgia	11	18	23	10,0	29,9	10	17	22	30,2	97,5
Ecuador	18	18	18	0,3	0,4	16	16	17	0,3	90,9
Polonia	15	15	13	0,0	-9,7	15	14	13	-9,7	97,8
India	9	10	12	4,6	19,6	4	5	5	13,8	41,3
Bangladesh	4	7	10	6,9	45,7	1	1	1	2,1	6,5
Pakistan	2	6	10	7,1	69,6	1	1	1	-0,9	5,5
Repubblica Popolare Cinese	2	4	6	4,5	69,7	2	2	4	50,9	55,8
Egitto	2	4	6	4,1	32,0	0	0	1	5,1	8,9
Altri Paesi	85	95	101	15,2	7,2	73	78	80	2,8	78,8
Totale	858	943	961	94	1,9	760	820	816	-0,4	84,9

(*) Il riferimento non è al Paese di nascita ma alla cittadinanza, pertanto lavoratori nati all'estero che hanno acquisito la cittadinanza italiana sono considerati italiani.
Fonte: Inps

Tab. B2 – Lavoratori domestici per classe di età, 2019-2021 (v. a. in migliaia e var. %)

	Totale				Di cui donne					
	2019	2020	2021	di cui regolarizzati	var. % 2021-2020	2019	2020	2021	var. % 2021-2020	Quota % sul totale 2021
Giovani (fino a 29 anni)	46	62	68	22	9,8	36	42	42	-0,3	60,7
Adulti (30-54 anni)	515	553	554	61	0,2	451	477	464	-2,6	83,8
Senior (55 e più)	273	327	339	10	3,4	273	301	311	3,1	91,7

Fonte: Inps

Tab. B3 – Lavoratori domestici per rilevanza della posizione nell'anno, 2019-2021 (v. a. in migliaia e in euro)

	Lavoratori (in migliaia)			Retribuzione media annua in euro			Retribuzione media settimanale in euro		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Posizione esclusiva	738	794	809	7.403	6.917	7.352	175	172	174
Posizione principale	54	72	69	8.254	7.633	8.228	156	148	155
Posizione secondaria	67	77	84	11.672	10.324	11.755	89	83	90
Totale	858	943	961	7.789	7.251	7.798	169	165	167

Fonte: Inps

Tab. B4 – Lavoratori domestici, per tipologia di servizio, 2019-2021 (v. a. in migliaia e in euro)

	Lavoratori (in migliaia)			Retribuzione media annua in euro			Retribuzione media settimanale in euro		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Colf	446	497	510	7.386	6.631	7.248	145	138	140
Badanti	412	446	451	8.226	7.941	8.421	199	197	202

Fonte: Inps

Tab. B5 – Lavoratori domestici, per orario di lavoro settimanale e continuità di impiego, 2019-2021 (v. a. in migliaia e in euro)

	Lavoratori (in migliaia)			Retribuzione media annua in euro			Retribuzione media settimanale in euro		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Full year	535	533	586	9.181	9.039	9.186	165	162	164
Fino a 24 ore	222	229	252	6.476	6.291	6.602	103	101	105
Da 25 a 45 ore	254	239	263	10.649	10.573	10.539	199	198	196
Da 46 ore e più	58	65	72	13.105	13.101	13.315	251	251	255
Part year	324	410	375	5.491	4.921	5.629	183	171	178
Fino a 24 ore	108	156	137	4.122	3.571	4.239	99	93	97
Da 25 a 45 ore	161	190	170	5.935	5.374	6.130	209	200	204
Da 46 ore e più	54	63	68	6.888	6.900	7.169	262	263	267

Fonte: Inps

Tab. B6 – Lavoratori domestici per numero di datori di lavoro domestico nell'anno, 2019-2021 (v. a. in migliaia e in euro)

	Lavoratori (in migliaia)			Retribuzione media annua in euro			Retribuzione media settimanale in euro		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	698	769	779	7.665	7.067	7.642	170	167	168
2	112	121	125	8.032	7.769	8.151	158	154	160
oltre	48	53	57	9.017	8.721	9.162	171	166	175

Fonte: Inps

Tab. B7 – Tasso di irregolarità degli occupati (1), 2017-2020 (val. per 100 occupati)

	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	Totale attività economiche
2017	58,3	13,1
2018	57,6	12,8
2019	57,0	12,6
2020	52,3	12,0

(1) Il tasso di irregolarità è calcolato per occupati come rapporto tra la tipologia di occupazione non regolare e la corrispondente occupazione totale, moltiplicato per cento

Fonte: Istat

Tab. B8 – Tasso di irregolarità delle posizioni lavorative (1), 2017-2020 (val. per 100 posizioni lavorative)

	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	Totale attività economiche
2017	60,3	15,3
2018	59,6	15,0
2019	58,7	14,7
2020	54,0	13,9

(1) Il tasso di irregolarità è calcolato per posizione lavorativa come rapporto tra la posizione lavorativa non regolare e la corrispondente posizione lavorativa totale, moltiplicato per cento. Si definisce posizione lavorativa il rapporto di lavoro tra una persona fisica e un'unità produttiva (impresa) o istituzione, finalizzato allo svolgimento di una prestazione lavorativa contro il corrispettivo di un compenso (retribuzione). Le posizioni lavorative rappresentano, quindi, il numero di posti di lavoro occupati (a tempo pieno e a tempo parziale), indipendentemente dalle ore lavorate.

Fonte: Istat

Tab. B9 – Numero di datori di lavoro domestico, 2017-2021 (v. a., val. % e var. % rispetto all'anno precedente)

	Numero totale annuo	di cui: datori di lavoro continuativi (1)	% datori di lavoro continuativi sul totale annuo	var. % datori di lavoro rispetto all'anno precedente
2017	928.905	608.429	65,5	-
2018	923.316	608.526	65,9	-0,6
2019	918.877	603.822	65,7	-0,4
2020	1.016.558	582.530	57,3	+10,6
2021	1.038.325	639.403	61,6	+2,1

(1) Presenti in 12 mesi

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

C. CASA

Tab. C1 – Famiglie e individui, per titolo di godimento dell'abitazione, 2021 (v. a. e val. %)

	Famiglie		Individui	
	v.a. mln	val. %	v.a. mln	val. %
In affitto	5,2	20,5	4,4	7,6
Proprietari di abitazione	18,2	70,8	42,7	72,5
Con mutuo	3,3	12,8	-	-
Senza mutuo	14,9	58,0	-	-
Abitazione in usufrutto o a titolo gratuito	2,2	8,7	11,8	20,0
Totale	25,6	100,0	58,9	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. C2 – Caratteristiche delle famiglie per titolo di godimento dell’abitazione, 2021 (val. %)

	Abitazione in affitto	Proprietà			Usufrutto/ uso gratuito	Totale
		Totale proprietà	di cui: con mutuo	di cui: senza mutuo		
Italia	20,5	70,8	12,8	58,0	8,7	100,0
Nord	22,2	69,7	15,1	54,6	8,1	100,0
Centro	17,5	74,5	13,3	61,2	8,1	100,0
Sud e Isole	19,7	70,1	9,1	61,0	10,2	100,0
Persona sola	24,7	61,8	6,0	55,8	13,5	100,0
Persona sola, fino a 34 anni	47,8	29,8	7,6	22,2	22,4	100,0
Persona sola, 35-64 anni	33,2	51,2	10,3	40,9	15,7	100,0
Persona sola con 65 anni o più	11,7	78,7	1,6	77,1	9,5	100,0
Coppie senza figli	12,7	82,2	9,2	73,0	5,1	100,0
Coppie senza figli, con PR (*) fino a 34 anni	39,9	41,9	27,2	14,7	18,2	100,0
Coppie con figli	19,4	73,9	22,4	51,5	6,6	100,0
Coppie con figli minori	23,8	67,4	29,4	38,0	8,7	100,0
Monogenitori	23,8	68,3	11,6	56,7	7,9	100,0

(*) Per persona di riferimento si intende quella persona rispetto alla quale sono definite le relazioni di parentela, generalmente un adulto della famiglia di almeno 18 anni.
Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. C3 – Le spese delle famiglie per l'abitazione, 2019-2021 (v. a. in milioni di €, val. %, val. pro-capite e var. % reale)

	2019		2020		2021		var. % reale 2019-2021		var. % reale 2020-2021	
	v.a. (in milioni di euro)	val.% Per famiglia (in euro)	v.a. (in milioni di euro)	val.% Per famiglia (in euro)	v.a. (in milioni di euro)	val.% Per famiglia (in euro)	v.a. Per famiglia	var. % reale 2019-2021	v.a. Per famiglia	var. % reale 2020-2021
Abitazione, acqua, elettricità, gas ed altri combustibili	244.261	22,5	241.922	25,1	251.306	24,3	9.819	0,3	0,8	0,6
Mobili, elettrodomestici e manutenzione della casa	66.507	6,1	61.220	6,3	68.369	6,6	2.671	0,3	0,8	10,6
di cui servizi domestici e per l'igiene della casa	15.656	1,4	15.025	1,6	15.521	1,5	606	-6,7	-6,2	2,0
Totale spese per la casa	310.768	28,6	303.142	31,4	319.675	30,9	12.490	0,4	0,9	2,6
Totale consumi delle famiglie	1.087.379	100,0	965.542	100,0	1.033.124	100,0	40.366	-6,7	-6,2	5,3

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. C4 – Valore aggiunto del lavoro domestico, 2017-2021 (v.a. in milioni di euro, valori concatenati con anno di riferimento 2015 e var. % rispetto all'anno precedente)

	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	var. % rispetto all'anno precedente
2017	18.268,8	-0,77
2018	18.119,0	-0,82
2019	17.839,4	-1,54
2020	16.641,7	-6,71
2021	16.817,6	+1,06

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Finito di stampare nel mese di gennaio 2023
presso la tipografia Solari Grafiche S.r.l.
Via delle Case Rosse, 23
00131 - Roma (RM)