

Rapporto 2023



family  **network**

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico



familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

RAPPORTO 2023



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.

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 di Andrea Zini, Presidente Assindatcolf	pag. 7
---	--------

Sezione I - a cura del Censis	
Il lavoro domestico. Una risorsa per il nuovo welfare	15
Premessa	17
1 - Un contesto critico per le famiglie sul fronte delle spese	19
2 - L'inflazione spinge verso comportamenti prudentziali	24
3 - Il 2023 e le preoccupazioni crescenti degli associati Assindatcolf	28
4 - Aumenta il rischio dell'insostenibilità delle spese per il lavoro domestico	33
5 - Le attese di cambiamento delle famiglie datrici di lavoro domestico	36
6 - Considerazioni di sintesi	50

Sezione II - a cura di Idos	
Il fabbisogno aggiuntivo di manodopera straniera nel comparto domestico	57
Introduzione	59
1 - L'invecchiamento della popolazione italiana	62
2 - Anziani e limitazioni delle attività	66
3 - La rete di aiuti	71
4 - Colf e badanti: i dati dell'Inps	76
5 - Stima del fabbisogno di manodopera straniera aggiuntiva nel comparto del lavoro domestico nel triennio 2023-2025	80
6 - Riferimenti bibliografici	85

Sezione III - a cura di Effe	
Lavoro domestico, non autosufficienza e natalità in Europa: modelli a confronto	87
1 - Il settore dell'assistenza domestica e domiciliare: quale copertura a livello europeo e quale riconoscimento nei testi europei?	89
2 - Effe Lab: una misurazione necessaria per riconoscere meglio il settore	101
3 - Presentazione del modello francese nel lavoro a domicilio	124
4 - Allegati	133

Sezione IV - a cura di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro	
L'occupazione nel settore delle collaborazioni domestiche: caratteristiche, evoluzione e tendenze recenti	141
Nota introduttiva	143
1 - Il lavoro domestico in Italia: profili e caratteristiche	149
2 - L'indagine presso le famiglie	190

Sezione V - Appendice statistica	
I numeri del lavoro domestico	203
A - La popolazione e le famiglie italiane	205
B - I lavoratori e i datori di lavoro domestico	213
C - La casa e le spese per la casa sostenute dalle famiglie italiane	223

Introduzione

*di Andrea Zini,
Presidente di Assindatcolf*

Le famiglie italiane che in casa si avvalgono dell'aiuto di lavoratrici e lavoratori domestici sono in affanno: questo è il messaggio portante scaturito dal lavoro svolto in questo 2023.

Lo sono, in generale, ormai da anni per quella che è diventata una vera e propria emergenza legata al caro-vita. Il repentino rialzo dei prezzi, dai generi alimentari alle bollette fino al carburante, sta infatti mettendo a dura prova le finanze degli italiani che, tra tagli e sacrifici, sono stati costretti a riadattare il proprio stile di vita all'andamento dell'economia nazionale.

A pesare sui bilanci familiari è stata, indubbiamente, anche la "stangata" sulle retribuzioni di colf, badanti e baby-sitter subita a partire da gennaio 2023 e che sicuramente, per effetto dell'inflazione, si ripeterà anche nel 2024, con nuovi rincari sui servizi alla persona, da considerarsi a tutti gli effetti di prima necessità, al pari di quelli offerti dalle scuole, dagli ospedali e dalle Rsa.

Indiscutibile pilastro sociale, il lavoro domestico rappresenta oggi un prezioso strumento per sostenere l'*empowerment* femminile oltre ad essere un potente motore economico e occupazionale, soprattutto per la manodopera straniera e, di conseguenza, anche un privilegiato mezzo di inclusione.

Questa crescente rilevanza non ha, tuttavia, ancora trovato un'adeguata risposta in termini di reputazione e di sostegno da parte delle istituzioni preposte. Il lavoro domestico è, infatti, ancora in cerca di una necessaria, quanto ormai urgente, nuova dignità. Un cambiamento da stimolare sia nell'immaginario collettivo, superando lo stereotipo secondo il quale si tratterebbe di un'attività da svolgere senza professionalità, sia, soprattutto, nell'attenzione della politica.

Il progetto **"Family (Net) Work - Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico"** nasce proprio con questa ambizione: quella di rappresentare un osservatorio in grado di indagare con competenza e metodo sulle innumerevoli sfaccettature che descrivono la realtà del lavoro domestico in Italia.

A parlare sono i numeri. Nonostante nel 2022 il settore abbia contribuito al 5,6% dell'occupazione nazionale, nell'ultimo anno si è registrata una flessione di quasi 100.000 occupati, un fenomeno che può essere spiegato grazie alla combinazione di più elementi.

Oltre a un fisiologico ridimensionamento successivo alla sanatoria introdotta con il Decreto legislativo n. 52/2020, a pesare è anche l'innalzamento dell'età media dei lavoratori.

Ultima per ordine ma non certo per importanza, l'emergenza carovita, i cui effetti hanno iniziato a destare preoccupazioni nelle famiglie già a partire dal mese di gennaio, quando tuttavia gli adeguamenti retributivi non avevano ancora prodotto aumenti tangibili, esplosi in termini di consapevolezza solo successivamente, per divenire, a metà anno, uno stress non gestibile per il bilancio di molte famiglie.

Tale balzo in avanti ha causato ricadute sulla spesa, diventata insostenibile per un terzo delle famiglie italiane, ma a trovarsi più in difficoltà risultano essere i nuclei a basso reddito e quelli che devono retribuire l'assistenza a tempo pieno a persone non autosufficienti.

Come contrastare l'aumento dei costi? Le famiglie considerano al primo posto la deducibilità totale delle spese dei collaboratori dai propri redditi tassabili: un intervento caldeggiato soprattutto da famiglie con reddito medio e alto. Quelle a basso reddito preferirebbero invece uno sgravio contributivo totale per chi assume i collaboratori, che comporterebbe un risparmio immediato per le famiglie.

Dal confronto con la Francia, censita insieme all'Italia e a tutti gli altri paesi dell'Unione europea nell'Effe Lab – progetto di Effe, European Federation for Family Employment & Home Care – il paradosso appare subito evidente. Oltralpe esiste, infatti, un articolato sistema di aiuti in grado di abbattere immediatamente i costi a carico delle famiglie: assegni, esoneri contributivi e credito d'imposta. In Italia invece, con l'attuale sistema fiscale, il datore di lavoro domestico ha la possibilità di portare in deduzione i contributi versati all'Inps, nemmeno tutti in caso di rapporti a tempo pieno, mentre una parziale e minima detrazione dello stipendio della badante è consentita a chi, non autosufficiente, ha un reddito che non superi i 40.000 euro l'anno.

Accanto a questi temi esiste, poi, un'altra grandissima questione che per molti anni – troppi – è stata considerata un grande tabù:

quella dei flussi migratori. Parlare di lavoro domestico senza considerare l'apporto della componente straniera, e in particolare di quella non comunitaria, sarebbe infatti poco rappresentativo della realtà, considerando che nel 2022 gli stranieri rappresentavano il 70% della totalità della forza lavoro regolare. Tuttavia, per oltre un decennio l'Italia ha tenuto chiusi i canali di ingresso regolari al lavoro domestico nei decreti flussi annuali.

A confermare questi trend sono state le indagini promosse nei mesi di dicembre 2022 e di luglio 2023 da Assindatcolf, che hanno coinvolto un campione rappresentativo di propri associati, unitamente all'analisi dei dati statistici di Inps e Istat sul settore.

Questo percorso, che ci siamo dati per il 2023, ha fatto emergere le criticità elencate ma ha delineato anche delle soluzioni, una di queste già implementata. Per l'immigrazione regolare, il 2023 ha infatti rappresentato l'anno della svolta, avendo il Governo reintrodotta una programmazione triennale che include anche il settore dell'assistenza a domicilio. E, pur sapendo che ancora molta strada dovrà essere percorsa per coprire il fabbisogno familiare di cura e assistenza domestica, in Italia riteniamo che le stime scaturite nella ricerca contenuta in questo Rapporto 2023, curata dal Centro Studi e Ricerche Idos, siano state il motivo della considerazione del settore nelle nuove stime del Ministero del Lavoro e del Governo.

Per un obiettivo raggiunto, ne rimangono tanti altri da centrare. Contiamo che il lavoro futuro del team di ricerca del Family (Net) Work possa ulteriormente contribuire alle riflessioni, alle valutazioni e alle soluzioni necessarie al lavoro domestico e alle famiglie che se ne avvalgono. Nel programma del prossimo anno riprenderemo molte delle problematiche che si stanno affrontando quotidianamente e cercheremo, con le idee e con gli strumenti operativi necessari, di raggiungere qualcuno di questi obiettivi, per il perseguimento dei quali occorrono interlocutori, pubblici e privati, reti di soggetti che studiano o lavorano nel e con il settore, banche dati generali e specializzate da cui attingere dati e informazioni:

- il Cnel, che proprio quest'anno si è rinnovato nella composizione e custodisce tutti i contratti collettivi italiani, compreso quello che disciplina il lavoro domestico che come Assindatcolf sottoscriviamo insieme alla Fidaldo e che il prossimo anno compirà 50 anni. Al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro chiediamo di sfoltire la pletora di contratti non

rappresentativi o mai rinnovati nei decenni (solo nel nostro settore ne sono depositati oltre venti), ma anche di essere un motore propulsivo nel processo di rinnovamento normativo di cui il comparto ha grande necessità, non solo con il suo ruolo consultivo verso il Governo e il Parlamento, ma soprattutto con il suo potere di iniziativa legislativa riconosciutogli dalla Costituzione;

- il Parlamento, la Camera dei deputati e il Senato della Repubblica, che *in primis* detengono il potere legislativo. Al Parlamento, in particolare – che ha costituito di recente “l’Intergruppo sul lavoro domestico” che raccoglie Senatori e Deputati di tutte le forze politiche ma anche *stakeholder* del settore – abbiamo dato la nostra disponibilità a portare tutti i contributi necessari per trovare soluzioni e raggiungere obiettivi. È probabile che nella legge di bilancio 2024, che sarà varata tra pochi giorni, non vi saranno elementi decisivi per il settore, ma la legislatura è all’inizio e nei prossimi anni sarà possibile proporre interventi fondamentali;
- ovviamente il Governo, con la Presidenza del Consiglio dei ministri, nel cui ambito si trova il Dipartimento per le politiche della famiglia e il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità, e i Ministeri di riferimento, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell’Economia e delle Finanze. A questi soggetti pubblici chiediamo principalmente una nuova regolazione del settore che, ancora oggi, si basa su una legge del 1958. Ma anche strumenti operativi e organizzativi che permettano alle famiglie una gestione più semplice, salvaguardando i diritti legali e contrattuali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tra i soggetti privati con cui interagiamo vi è il Patto per un Nuovo Welfare sulla Non Autosufficienza, che riunisce oltre cinquanta associazioni, strumento potente col quale anche Assindatcolf sta collaborando per elaborare una serie di proposte atte ad implementare il nuovo sistema pubblico della “non autosufficienza”, come indicato nella Legge Delega in materia di politiche in favore delle persone anziane contenente la riforma della non autosufficienza, approvata il 21 marzo di quest’anno. Contribuiamo, in particolare, per quanto riguarda la domiciliarità, la formazione e anche la prestazione universale per la non autosufficienza.

Infine vi sono le reti alle quali Assindatcolf appartiene, alcune delle quali, ci piace ricordare, nel 2023 hanno compiuto gli anni: Effe, European Federation for Family Employment & Home Care che compie dieci anni; Confedilizia, la Confederazione italiana della proprietà edilizia che compie centoquarant'anni e che ha costituito, esattamente quarant'anni fa, Assindatcolf. Anche noi infatti abbiamo compiuto gli anni in questo 2023 che ormai volge alla fine. Ma certamente anche Fidaldo, la Federazione italiana datori di lavoro domestico – a cui aderiamo e con la quale partecipiamo a Welforum, l'Osservatorio nazionale sulle politiche sociali – e le tante altre, nazionali e internazionali con le quali contribuiamo in modo più o meno organico.

Per quanto riguarda la fonte delle informazioni – oltre alle due indagini annuali che dal 2021 effettuiamo unitamente al Censis, e ai dati pubblici di Inps, Istat ed Eurostat – sono divenute realtà importanti, per le normative di riferimento e per la raccolta di dati omogenei del settore: l'Atlante Fidaldo ed Effe Lab.

Il primo è una mappa interattiva nazionale e regionale che censisce tutte le misure e i sostegni economici a disposizione delle famiglie che assumono lavoratori domestici – colf, badanti e baby-sitter – nei singoli territori; un vero e proprio “atlante” che la Fidaldo, in collaborazione con Irs, ha voluto mettere a disposizione dei datori di lavoro domestico.

L'Osservatorio Effe Lab è invece uno strumento nato proprio quest'anno per promuovere il settore Phs (Spf in italiano) dei servizi alla persona, e in particolare il modello di occupazione diretta.

Effe Lab raggruppa e produce i dati necessari al lancio di idee innovative intorno a temi chiave di un settore emergente: lotta contro il lavoro non dichiarato, competenze, soluzioni alla mancanza di manodopera, condizioni di lavoro, attrattività del settore, dialogo sociale, ecc.

In questo senso, Effe Lab è complementare a Effe che continua a proporre soluzioni politiche ai decisori europei e nazionali su questi soggetti e ad accompagnare il lavoro legislativo europeo. L'osservatorio lavora per dare credibilità a un settore i cui confini sono talvolta sfumati, spesso ignorati dai decisori politici, in modo che possa essere conferito a questa tipologia di lavori un reale riconoscimento sociale.

Infine, ma non ultimo per importanza, è in fase di avanzata implementazione un database dei rapporti di lavoro reali gestiti, oltre che da noi di Assindatcolf, anche da altri importanti *players* del settore. Al momento hanno aderito Web Colf, Gestisci la tua colf, Acli in Famiglia. Da una prima rilevazione effettuata su oltre 135.000 rapporti di lavoro reali, segnali preoccupanti emergono per il settore: nel periodo gennaio-giugno 2023, rispetto allo stesso periodo del 2022, l'incidenza delle risoluzioni dei rapporti di lavoro passa dall'11,7% al 23,2%, di fatto raddoppiando, contestualmente le retribuzioni aggiuntive, rispetto ai minimi salariali, fatto 100 quelle esistenti nel 2022, sono passate a 57,05 con una diminuzione reale del 42,95%.

Riteniamo che questi dati, certamente da approfondire nel 2024, siano molto preoccupanti, e purtroppo trovano riscontro con i dati Inps (-76.500 rapporti di lavoro dal 2021 al 2022) e con recentissime tendenze riscontrate anche nel nostro ente di assistenza integrativa contrattuale, CassaColf, dal quale risulta un calo di assistiti superiore al 10%.

Su questo terreno, di tipo decisamente economico, ci stiamo confrontando con le organizzazioni sindacali di settore, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Federcolf, unitamente a Fidaldo (che raggruppa le associazioni datoriali storiche, Nuova Collaborazione, Adld, Adlc e noi di Assindatcolf) e Domina. Nulla è ancora deciso, ma certamente la parte economica del rinnovo sarà estremamente delicata da affrontare. Grazie, o a causa, del meccanismo quasi automatico, e certamente obbligatorio, dell'indicizzazione all'inflazione le retribuzioni contrattuali del settore sono aumentate nel decennio 2014-2023 del 17,9%, mentre il Ccnl Metalmeccanici Industria ha visto un aumento dell'8,3% e quello del Commercio del 5,5% (rilevazioni omogenee al gennaio di ogni anno nel periodo considerato). Questo aumento si incrementerà di un ulteriore 4,9% se a fine mese di novembre 2023 l'inflazione in Italia sarà del 6,1% su base annua come prevede Ocse nel momento in cui stiamo scrivendo.

Siamo convinti che, affinché il settore risulti attrattivo anche per i lavoratori italiani occorra, tra le altre cose, una giusta remunerazione della prestazione, benché tutti gli indici ci dicano che vi sia una fuga dalla regolarità del rapporto di lavoro. Il motivo principale è certamente la rigidità delle entrate delle famiglie, i cui redditi sono nella grande maggioranza dei casi provenienti da pensioni o retribuzioni

di lavoro subordinato. Poiché di fatto, a prescindere dalla normativa in divenire su “Salario minimo” e sull’implementazione reale del “Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso per il triennio 2023-2025”, la tendenza è verso l’aumento del lavoro nero, con relativa evasione contributiva e fiscale, ma anche col mancato rispetto delle norme contrattuali e *in primis* dei minimi salariali, occorre agire collettivamente verso l’unica leva agibile: lo Stato. Congiuntamente a tutte le parti sociali del settore, sindacati dei lavoratori e associazioni dei datori di lavoro, abbiamo sottoscritto nel gennaio 2021 la “Piattaforma programmatica” condivisa per il settore del lavoro domestico. Riteniamo che all’interlocuzione con il Governo, sui punti sottoscritti, e insieme rivendicati, vada dato maggiore slancio. Pensiamo che il lavoro del Family (Net) Work, unitamente a tutti gli apporti dei soggetti citati, possano contribuire al buon esito delle iniziative che si andranno a intraprendere e al raggiungimento dei risultati auspicati.

Sezione I

**Il lavoro domestico.
Una risorsa per il nuovo welfare**

a cura del Censis,
Centro Studi Investimenti Sociali

Premessa

Il primo paper del 2023 di Family Network, *Il lavoro domestico. Una risorsa per il nuovo welfare* avvia il percorso di analisi e approfondimento sul lavoro domestico in Italia, promosso da Assindatcolf con la partnership del Censis, di Effe – European Federation for Family Employment & Home Care, della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro e del Centro Studi e Ricerche Idos.

Lo step d'avvio per quest'anno prende le mosse dai risultati di un'indagine svolta dal Censis presso gli associati Assindatcolf, centrata sulle principali preoccupazioni che le famiglie stanno manifestando in questi mesi di inflazione e di crescente incertezza e, in particolare, sulla sostenibilità della spesa per colf, badanti e baby-sitter. Ma accanto a ciò, lo studio approfondisce tre temi oggi centrali per il lavoro domestico in Italia: la maggiore esposizione della donna alla cura della casa e dei propri familiari, le possibili vie d'uscita all'utilizzo irregolare del lavoro domestico, le soluzioni normative che stanno interessando la non autosufficienza, in un'ottica di revisione complessiva del "nuovo welfare".

Le indicazioni emerse dalla rilevazione si inseriscono in uno scenario in parte in evoluzione, date le diverse iniziative normative e di regolazione che stanno maturando in questi mesi e, in parte, condizionato da processi di lungo periodo come l'invecchiamento della popolazione, la denatalità, il tendenziale aumento delle spese di assistenza direttamente sostenute dalle famiglie, o in carico al bilancio pubblico.

Nel primo caso si può senz'altro ricordare la programmata emanazione, da qui a gennaio 2024, dei decreti attuativi della legge delega in materia di politiche in favore di persone anziane e persone non autosufficienti, così come gli interventi attesi nell'ambito della regolazione del lavoro domestico attraverso le azioni previste dal Pnrr e dal Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso.

Lo scenario è poi fortemente condizionato dalla modifica dei comportamenti nel campo della natalità – avviata nei decenni passati – che hanno modificato l'assetto stesso delle famiglie, determinando una struttura della popolazione fortemente squilibrata verso le classi più anziane, tanto da diventare il principale fattore di incertezza per il futuro del Paese.

Per tutti questi elementi, si potrebbe azzardare che il 2023 possa diventare l'anno di svolta nella costruzione di un "nuovo welfare".

Le criticità dell'attuale assetto rendono non più differibile la configurazione di un sistema fondato su un maggiore equilibrio nella distribuzione dell'impegno di assistenza fra le famiglie e il soggetto pubblico, valorizzando nello stesso tempo il supporto che può provenire da altri soggetti, anch'essi impegnati nell'erogazione di servizi a favore di persone anziane, fragili, non autosufficienti.

1. - Un contesto critico per le famiglie sul fronte delle spese

A seguito dello scoppio del conflitto russo-ucraino e del conseguente incremento dei prezzi delle materie prime, il tasso di inflazione in Italia, già in aumento agli inizi del 2022, ha accelerato la sua corsa raggiungendo, alla fine dell'anno, livelli che non si registravano dalla metà del 1980.

Alla fine del 2022, l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) registra un aumento dello 0,3% su base mensile, in netta diminuzione dal mese di ottobre (+3,4%, fig. 1), e dell'11,6% su base annua, 6,8 punti percentuali in più rispetto al solo mese di gennaio del 2022 (quando tale valore si attestava a +4,8%).

Nel corso dell'ultimo anno, i prezzi dei beni hanno registrato un aumento più consistente se confrontato con i prezzi dei servizi: fra il 2021 e il 2022, i primi vedono un aumento di +17,1% mentre, per i secondi, tale valore è uguale a +4,1% (tabb. 1-2).

Nel dettaglio, con riferimento ai prezzi dei beni, l'incremento maggiore ha riguardato i beni energetici (+64,7% su base annua), soprattutto quelli non regolamentati come i carburanti per autoveicoli, i lubrificanti, i combustibili per l'uso domestico e il mercato libero dell'energia elettrica. Segue, ma a netta distanza, l'aumento dei prezzi dei generi alimentari (+12,8% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), specialmente se lavorati (insaccati, surgelati, ecc.).

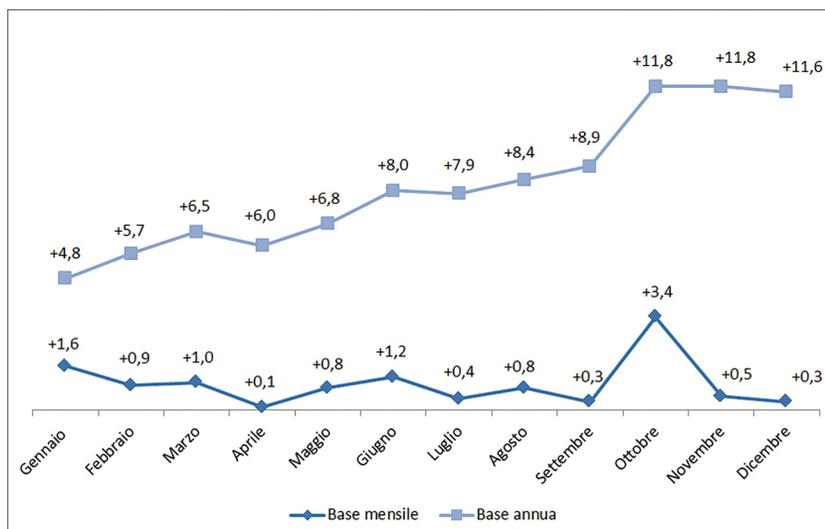
Gli altri beni di consumo, invece, hanno visto incrementare i propri prezzi del +5,2% da dicembre 2021 a dicembre 2022. Quest'aumento fa riferimento sia ai beni durevoli (elettrodomestici, automobili, ecc.) sia ai beni non durevoli (medicinali, prodotti per la cura della casa e/o della persona, ecc.).

Tra i servizi aumentano, più di tutti, quelli ricreativi, culturali e per la cura della persona (alloggi, ristoranti, abbigliamento, igiene personale, ecc., +6,2% dalla fine del 2021) e quelli relativi ai trasporti (+6% su base annua).

Viceversa, sono i prezzi dei servizi relativi alle comunicazioni (telefoniche e postali) a registrare l'aumento più basso (+0,7% su

base annua), insieme ai servizi relativi all’abitazione (ad esempio, riparazione, pulizia e manutenzione della casa) e ai servizi relativi ad aspetti della vita quotidiana più generale (servizi finanziari, assicurativi, medici).

Fig. 1 – Variazione dei prezzi al consumo NIC, su base mensile e su base annua, 2022 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. 1 – Variazione dei prezzi al consumo per tipologia di beni, 2022 (var. %)

Tipologia di beni	Var. % novembre-dicembre 2022	Var. % dicembre 2021-dicembre 2022
Beni energetici	-1,8	+64,7
Beni alimentari	+0,2	+12,8
Altri beni	+0,7	+5,2
Totale beni	0,0	+17,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Complessivamente, tutti e tre gli indici dei prezzi al consumo hanno registrato un aumento considerevole nel corso dell'ultimo anno (tab. 3).

Infatti, anche l'indice armonizzato dei prezzi al consumo per i Paesi dell'Unione europea (IPCA) e l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) si caratterizzano per un incremento superiore al 10% fra il 2021 e il 2022: il primo aumenta dello 0,2% su base mensile e del 12,3% su base annua; il secondo si caratterizza per un aumento dello 0,3% da novembre 2022 a dicembre 2022 e dell'11,3% da dicembre 2021 a dicembre 2022.

Tab. 2 – Variazione dei prezzi al consumo, per tipologia di servizi, 2022 (var. %)

Tipologia di servizi	Var. % novembre-dicembre 2022	Var. % dicembre 2021-dicembre 2022
Ricreativi, culturali e per la cura della persona	+1,4	+6,2
Trasporti	+1,1	+6,0
Servizi vari	+0,2	+2,2
Abitazione	0,0	+2,1
Comunicazioni	+0,4	+0,7
Totale servizi	+0,7	+4,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. 3 – Indici dei prezzi al consumo NIC, IPCA e FOI, 2022 (var. %)

Indici	Var. % novembre-dicembre 2022	Var. % dicembre 2021-dicembre 2022
Indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC)	+0,3	+11,6
Indice armonizzato dei prezzi al consumo per i Paesi dell'Unione europea (IPCA)	+0,2	+12,3
Indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI)	+0,3	+11,3

Fonte: Istat

In generale, quello che le famiglie hanno dovuto affrontare negli ultimi mesi del 2022 è stato un riadattamento del proprio stile di vita a seguito dell'andamento dell'economia nazionale. L'inflazione galoppante ha prodotto una diminuzione del potere d'acquisto delle famiglie, acuendo le diseguglianze sociali fra le diverse componenti della popolazione.

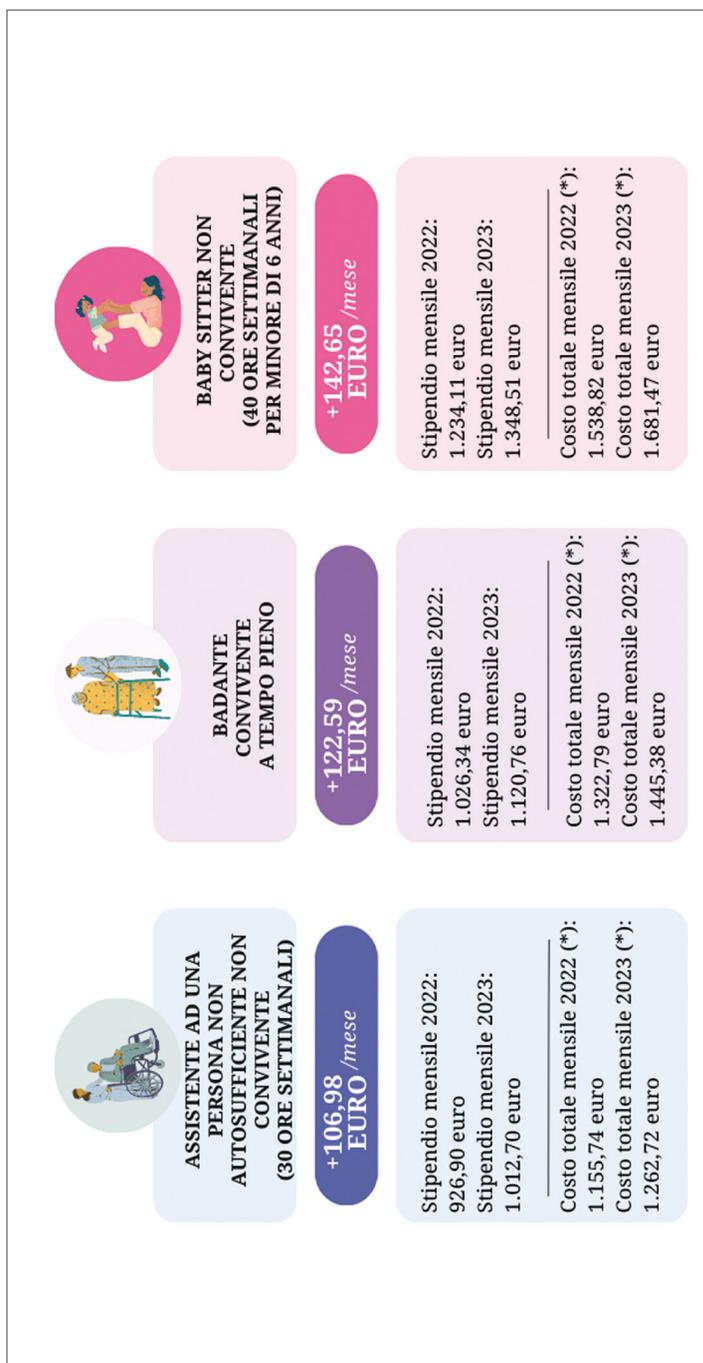
In questo contesto, anche le spese per il settore domestico subiscono un incremento a partire dal 2023: dal mese di gennaio, infatti, con l'aggiornamento delle retribuzioni minime in base alla variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo, si è determinato un incremento del 9,2% rispetto alle tariffe dell'anno precedente e dell'11,5% dell'indennità di vitto e alloggio, dovuta ai domestici assunti in regime di convivenza. Questo potrebbe generare un impatto sui costi a carico delle famiglie, soprattutto per quelle che hanno alle proprie dipendenze personale assunto per lunghi orari di lavoro o a tempo pieno in convivenza. In questi casi, infatti, la retribuzione effettiva concordata con il lavoratore si avvicina molto ai minimi sindacali. Ciò significa un ulteriore costo annuale che le famiglie italiane devono preventivare per il lavoratore che non potrà non pesare su un budget già gravato dagli aumenti dei prezzi dei beni e da quelli delle bollette.

Ecco tre esempi concreti, elaborati da Assindatcolf, nei quali gli adeguamenti dei minimi retributivi genereranno un aumento in busta paga:

- di 106,90 euro al mese per un'assistente ad una persona non autosufficiente non convivente per 30 ore settimanali, passando da un costo totale mensile di 1.155,74 euro nel 2022 a 1.262,72 euro nel 2023;
- di 122,59 euro al mese per una badante convivente a tempo pieno per una persona non autosufficiente, passando da un costo totale mensile di 1.322,79 euro nel 2022 a 1.445,38 nel 2023;
- di 142,65 euro al mese per una baby-sitter per minore di 6 anni che lavora 40 ore settimanali, passando da un costo totale mensile di 1.538,82 nel 2022 a 1.681,47 nel 2023 (fig. 2).

A queste cifre va aggiunto, inoltre, l'aumento dei contributi obbligatori previdenziali dell'8,1% da versare all'Inps per tutti i lavoratori domestici. Nel caso dei rapporti di lavoro della durata superiore a 24 ore settimanali passano da 1,06 euro l'ora a 1,15 euro.

Fig. 2 – Impatto degli adeguamenti retributivi sul costo totale a carico delle famiglie per l'anno 2023



(*) Il costo totale mensile è comprensivo di rateo di tredicesima, ferie e Tfr, esclusi i contributi Inps
 Fonte: Assindatcolf

2. - L'inflazione spinge verso comportamenti prudentiali

Tra il mese di dicembre 2022 e quello di gennaio 2023, il Censis, in collaborazione con Assindatcolf, ha avviato un'indagine statistica con l'obiettivo di approfondire l'impatto dell'economia nazionale sulle famiglie associate ad Assindatcolf e, quindi, in regola sotto il profilo lavorativo del domestico.

Alla rilevazione hanno partecipato 1.122 famiglie, caratterizzate soprattutto da coppie con figli (il 51,5%, tab. 4) e dalla presenza di familiari con più di 65 anni d'età (62,9%, tab. 5).

Tab. 4 – Il campione Assindatcolf, per tipologia della famiglia (val. %)

Tipologia della famiglia	Val. %
Coppia con figli	51,5
Coppia senza figli	22,5
Persona sola	19,4
Un solo genitore con figli	6,6
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

Tab. 5 – Il campione Assindatcolf, per composizione della famiglia (*) (val. %)

Composizione della famiglia	Val. %
Persone con più di 65 anni	62,9
Nessuna di queste	29,7
Persone non autosufficienti/con disabilità gravi	16,4
Persone conviventi con età inferiore ai 6 anni	8,1

(*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

L'aumento dell'inflazione sembra aver determinato un cambiamento degli stili di vita anche per il campione Assindatcolf: il 78,3% dichiara di avere attentamente considerato l'acquisto di un bene o di un servizio nel corso degli ultimi mesi (fig. 3).

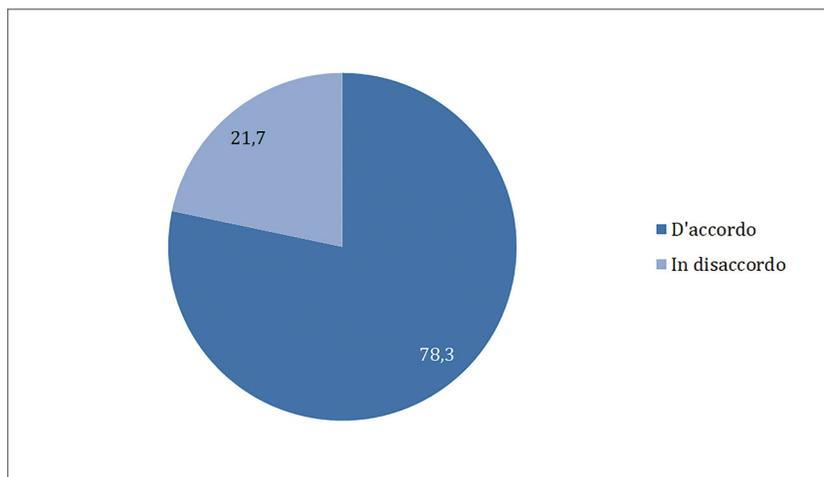
Più nel dettaglio, quasi la metà dei rispondenti afferma di aver ridotto la frequenza a specifiche attività ricreative (fig. 4).

Il 49,6% ha limitato attività come andare al cinema o al teatro; il 47,8% ha ridotto la frequenza al bar e ai ristoranti; il 47,7% ha viaggiato di meno; il 44,3% e il 42,7% rispettivamente hanno ridotto l'acquisto di elettrodomestici e di capi di abbigliamento, calzature, ecc.

Resta invariato e stabile l'acquisto di beni alimentari (91,4%).

L'attenzione all'andamento dell'economia nazionale si riflette non solo sulle modifiche delle abitudini quotidiane ma anche sul controllo della situazione finanziaria familiare: la quasi totalità del campione Assindatcolf (il 90,6%) sostiene di verificare assiduamente i

Fig. 3 – Quota di intervistati che si ritiene d'accordo con l'affermazione "Nel corso degli ultimi mesi, prima di acquistare qualcosa considero seriamente se me lo posso permettere" (*) (val. %)



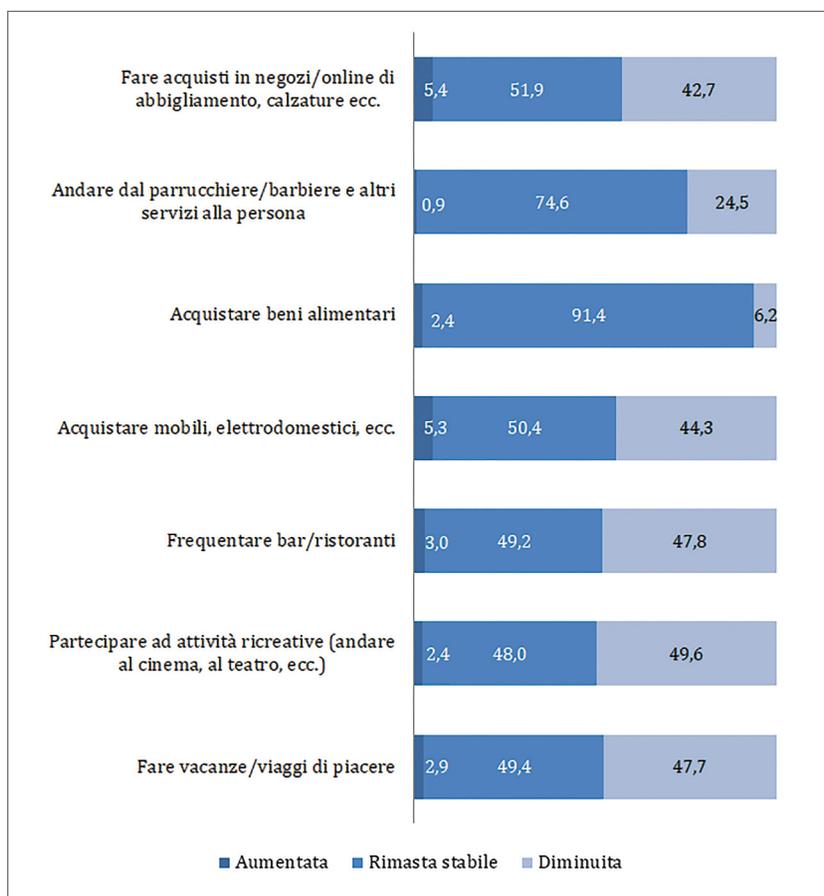
(*) Il dato si riferisce alla somma delle modalità "molto d'accordo" e "abbastanza d'accordo"

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

propri movimenti finanziari e il 75,8% degli intervistati sceglie di risparmiare in caso di future condizioni di difficoltà, anche rinunciando ad acquisti e/o svaghi nel presente (fig. 5).

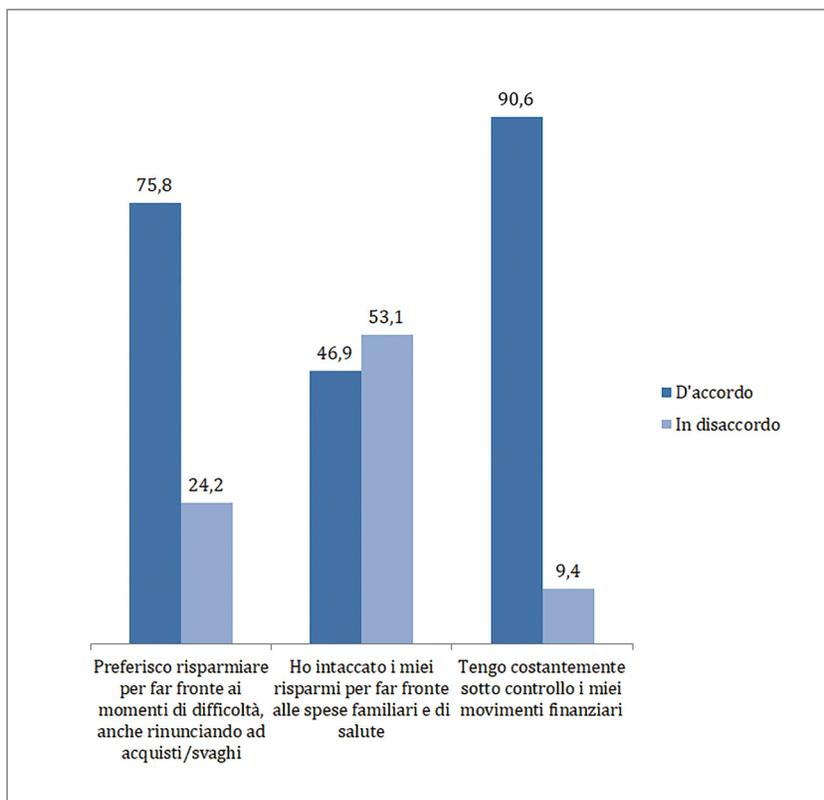
A questo riguardo, è interessante notare come quasi la metà delle famiglie associate, pari al 46,9%, afferma di aver già dovuto ricorrere ai risparmi per far fronte alle spese familiari e di salute.

Fig. 4 – Frequenza ad attività ricreative negli ultimi sei mesi (val. %)



Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

Fig. 5 – Quota di intervistati che si ritiene d'accordo con le affermazioni "Preferisco risparmiare per far fronte ai momenti di difficoltà, anche rinunciando ad acquisti/svaghi", "Ho intaccato i miei risparmi per far fronte alle spese familiari e di salute" e "Tengo costantemente sotto controllo i miei movimenti finanziari" (*) (val. %)



(*) Il dato si riferisce alla somma delle modalità "molto d'accordo" e "abbastanza d'accordo"

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

3. - Il 2023 e le preoccupazioni crescenti degli associati Assindatcolf

L'attuale scenario finanziario si presenta come una delle maggiori preoccupazioni percepite dagli intervistati Assindatcolf.

Sebbene la maggior parte del campione veda nel protrarsi del conflitto russo-ucraino iniziato ormai un anno fa un considerevole fattore di inquietudine per i prossimi sei mesi (59,8%, tab. 6), è altrettanto vero che è a partire dallo scoppio di questa guerra che si sono generate importanti ripercussioni sul piano economico italiano.

La crisi originata dall'invasione russa in Ucraina ha determinato, infatti, l'aumento dei prezzi delle materie prime e seri ritardi e rincari nella logistica delle merci.

Ne deriva un incremento del costo delle bollette (che preoccupa il 53,4% degli intervistati), un'incertezza generalizzata relativa al contesto economico (che turba il 49,3% del campione intervistato) e l'aumento del costo dei beni di prima necessità come generi alimentari o di igiene personale (ritenuto critico dal 45,3%).

Meno allarmante per gli intervistati è, dopo due anni di emergenza sanitaria, un eventuale nuova ondata di contagi da Covid-19 data dallo sviluppo di nuove varianti (15,6%) e ritenuta poco probabile o comunque non impattante come la prima ondata del 2020.

Tab. 6 – I fattori che destano maggiori preoccupazioni per i prossimi sei mesi (*) (val. %)

Fattori	Val. %
Il protrarsi del conflitto russo-ucraino	59,8
L'incremento del costo delle bollette (luce, gas, ecc.)	53,4
L'incertezza dell'economia nazionale	49,3
L'aumento del costo dei beni di prima necessità	45,3
Una nuova ondata di contagi da Covid-19	15,6
Altro	4,5

(*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

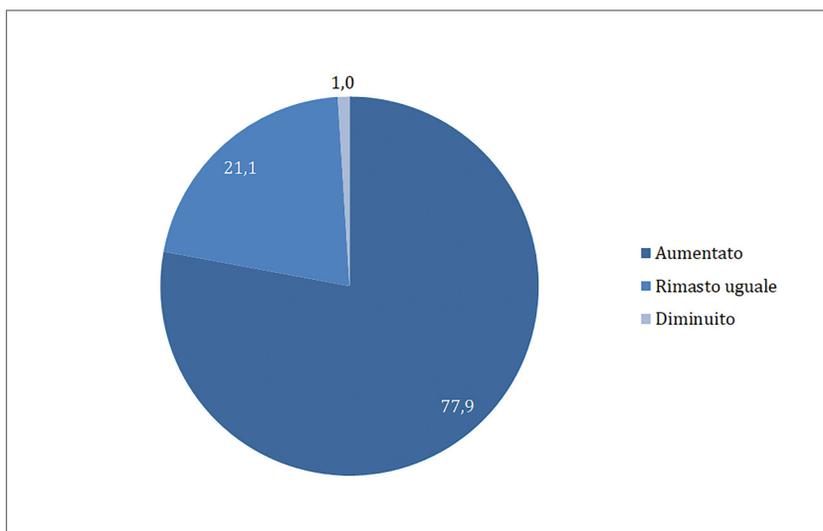
Complessivamente, il livello di preoccupazione verso l'andamento dell'economia nazionale è aumentato, negli ultimi sei mesi, per un intervistato su otto, soprattutto con riferimento agli effetti dell'inflazione e al caro bollette (fig. 6).

Le ansie, invece, che riguardano la sfera personale degli intervistati rimandano al piano della salute (propria o di un membro del nucleo familiare) e al piano lavorativo. Pensare a questi due aspetti origina elementi di preoccupazione rispettivamente per il 78,6% e il 41,9% del campione (tab. 7).

Grazie ai dati ottenuti dalle precedenti rilevazioni Censis-Assindatcolf (dicembre 2021 e aprile 2022), è possibile tracciare uno storico relativo alle condizioni economiche delle famiglie associate.

Sebbene per la maggior parte degli intervistati le condizioni economiche siano rimaste invariate nel corso dell'ultimo anno, aumenta la quota di chi ha visto peggiorare il proprio *status* economico

Fig. 6 – Livello di preoccupazione verso l'andamento dell'economia nazionale negli ultimi sei mesi (val. %)



Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

soprattutto nei primi mesi del 2022, passando dal 26,4% al 36,9%, a conferma del forte impatto che l'aumento dell'inflazione ha avuto sulle famiglie datrici di lavoro domestico (fig. 7).

Il dato si mantiene più o meno stabile anche nel semestre successivo (37,6%).

Tab. 7 – I fattori relativi alla sfera personale che destano maggiori preoccupazioni
(*) (val. %)

Fattori	D'accordo	In disaccordo
Pensare che possa peggiorare il mio stato di salute o quello di un membro del mio nucleo familiare mi provoca angoscia	78,6	21,4
Pensare alla mia situazione economica/lavorativa mi provoca ansia	41,9	58,1

(*) Il dato si riferisce alla somma delle modalità “molto d'accordo” e “abbastanza d'accordo”
Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

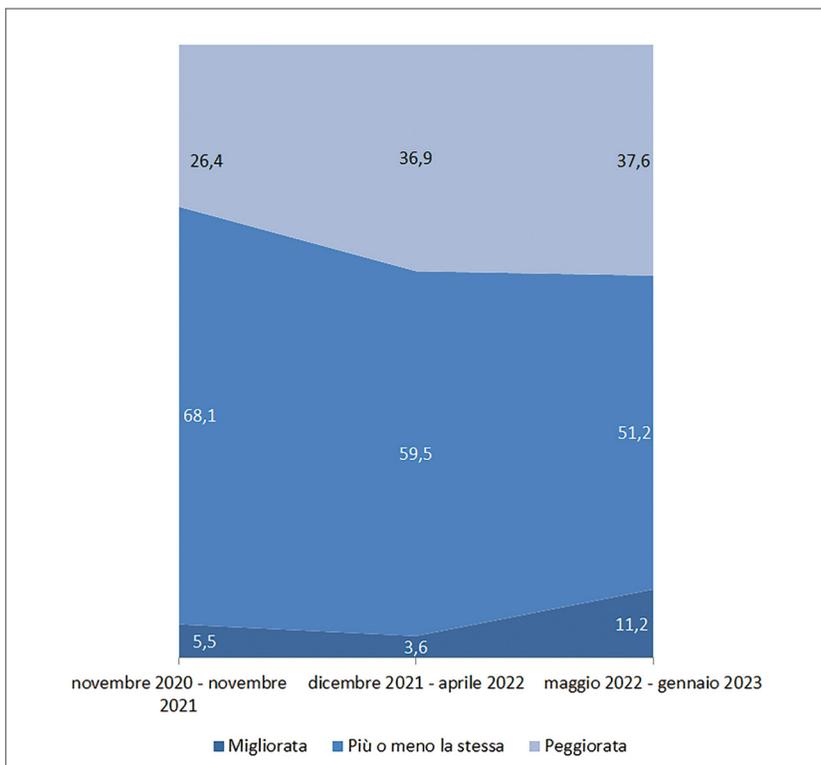
In prospettiva, la quota di famiglie che prevede un peggioramento della condizione economica familiare nei prossimi sei mesi è il 32,5% (fig. 8).

Il 2022 si è, quindi, chiuso con un bilancio che ha visto aggravare la situazione economica di più di una famiglia su tre di quelle associate ad Assindatcolf e che, per il futuro, sembra non prevedere margini di miglioramento.

La previsione a maggio 2023 delle famiglie conferma nel 75,5% dei casi l'adeguatezza delle risorse economiche complessive mentre, di contro, aumenta la quota di chi immagina di disporre di risorse scarse (dall'11,2% al 19,5%), se non del tutto insufficienti (+0,6%). Solo il 5,4% valuta più che positivamente le proprie disponibilità (fig.9).

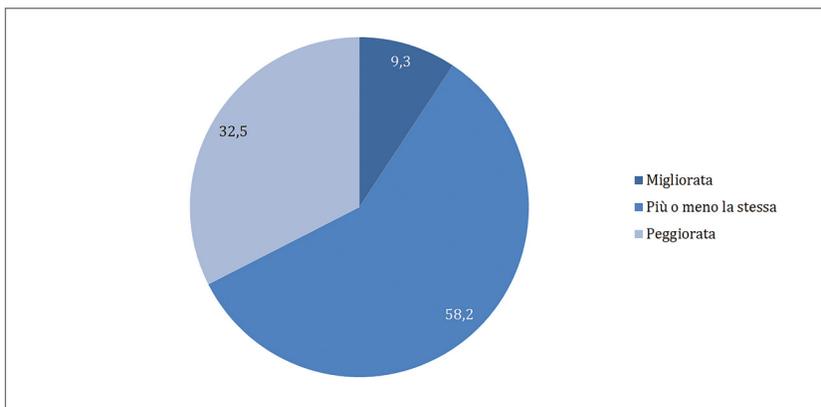
Il nocciolo duro del pessimismo caratterizza soprattutto le famiglie che già reputano scarse o insufficienti le risorse economiche di base: tra queste, infatti, quasi nove famiglie su dieci non prevedono un potenziamento delle proprie risorse nei prossimi sei mesi immaginando, così, un peggioramento ulteriore del proprio *status* socio-economico.

Fig. 7 – Situazione economica della famiglia (val. %)



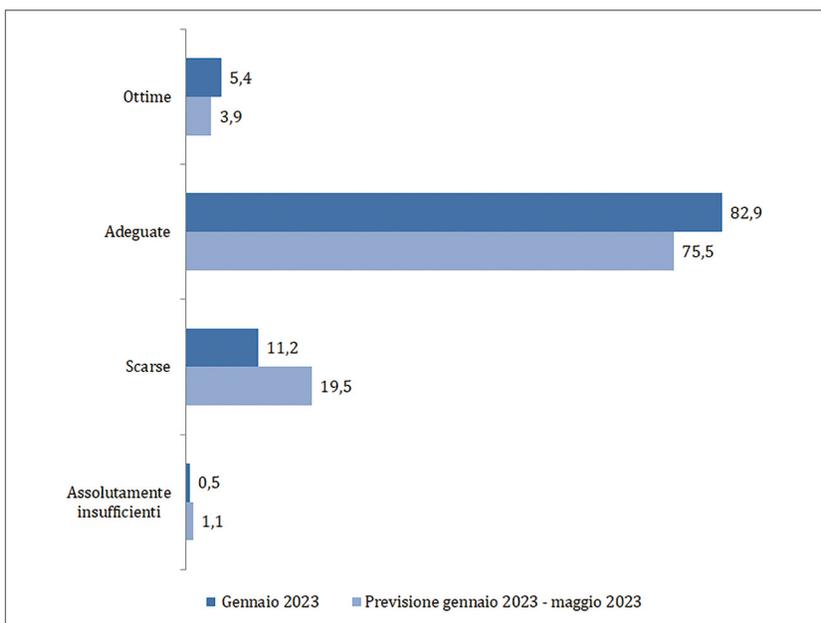
Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2021-2023

Fig. 8 – Previsione relativa alla condizione economica della famiglia nei prossimi sei mesi (val. %)



Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

Fig. 9 – Previsione e consuntivo relativo all'adeguatezza delle risorse economiche complessive della famiglia (val. %)



Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

4. - Aumenta il rischio dell'insostenibilità delle spese per il lavoro domestico

La rilevazione presso il campione di famiglie associate ad Assindatcolf ha individuato una domanda di lavoro domestico concentrato prevalentemente sulle colf (74,2%, tab. 8), cui segue il 23,7% di chi si rivolge ai servizi di una badante e il 7,7% di chi richiede i servizi di una baby-sitter.

L'11,3% del campione fa riferimento a più di un lavoratore per uno stesso tipo di prestazione mentre il 5,5% richiede la compresenza di più figure professionali per svolgere diverse attività.

Tab. 8 – Famiglie per tipologia di figure professionali a cui fanno ricorso (*) (val. %)

Figure professionali	Val. %
Colf	74,2
Badante	23,7
Baby-sitter	7,7
<i>di cui: più di un lavoratore domestico</i>	11,3
<i>di cui: più di una tipologia di lavoratore domestico</i>	5,5

(*) Possibili più risposte

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

La domanda delle famiglie trova un'offerta generalmente costituita da stranieri/e, soprattutto per quanto concerne la collaborazione domestica ad ore (74,3%) e la presenza di badanti in regime di convivenza (66,9%, tab. 9).

Più bilanciato è il caso delle baby-sitter il cui servizio è sostanzialmente ad ore e riguarda, senza alcuna marcata differenza, sia la componente italiana (41,9%) che quella straniera (46,5%).

Tab. 9 – Le figure professionali assunte per nazionalità e tipologia di prestazione (*)
(val. %)

	Conviventi		Ad ore	
	Italiani/e	Stranieri/e	Italiani/e	Stranieri/e
Colf	1,4	7,0	15,0	74,3
Badanti	3,8	66,9	8,6	27,1
Baby-sitter	2,3	5,8	41,9	46,5

(*) La somma delle percentuali potrebbe essere diversa da 100 perché una famiglia potrebbe avere più di una colf/badante/baby-sitter e con caratteristiche differenti. Inoltre, il dato non tiene conto della modalità "non specificato"

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

La tipologia di prestazione (ad ore o convivenza) è determinante per il costo che le famiglie datrici di lavoro domestico devono sostenere. I dati forniti dagli intervistati rilevano che:

- la maggior parte delle famiglie Assindatcolf spende una cifra che si aggira intorno ai 400 euro mensili per ricorrere a una colf;
- per le prestazioni di una baby-sitter, una famiglia su tre di quelle intervistate, soprattutto quelle dove sono presenti minori con età inferiore ai 6 anni, spende tra i 401 euro e i 750 euro mensili;
- più elevata, invece, la spesa sostenuta dalle famiglie, specialmente dove sono presenti persone non autosufficienti o con disabilità gravi, per la disponibilità delle badanti: la metà delle famiglie rispondenti all'indagine dichiara di versare più di 1.100 euro al mese per questa figura professionale.

In generale, la spesa sostenuta per far ricorso a una colf o a una baby-sitter è ritenuta sostenibile dalla maggior parte delle famiglie associate (84,6% e 75% rispettivamente, tab. 10).

Viceversa, il 15,4% dichiara di non riuscire a garantire in futuro l'attuale livello di supporto e copertura per i servizi di una colf per motivi economici mentre il 25% prevede di avere necessità di più

supporto (più ore o più giorni alla settimana per le prestazioni di una baby-sitter) e non sa se riuscirà a far fronte a questa esigenza.

Il quadro relativo alla sostenibilità della spesa del lavoro domestico si capovolge con riferimento alla quota di famiglie che ritiene la spesa per le badanti fuori dalle proprie risorse o ne ravvisa solo una parziale sostenibilità: il 59%, a cui si contrappone il 41% di chi ritiene di potersi permettere questa spesa.

A motivare l'insostenibilità della spesa per le prestazioni di una badante vi sono ragioni che rimandano soprattutto al crescente bisogno di assistenza, da una parte, e all'indisponibilità futura di risorse avendo già usufruito dei propri risparmi per mantenere il livello di assistenza attuale e necessario, dall'altra.

Tab. 10 – La sostenibilità della spesa per colf, badanti e baby-sitter secondo le famiglie Assindatcolf (val. %)

Figure professionali	Spesa sostenibile	Spesa parzialmente sostenibile/insostenibile	Totale
Colf	84,6	15,4	100,0
Badante	41,0	59,0	100,0
Baby-sitter	75,0	25,0	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

Con l'aumento dell'inflazione, inoltre, la spesa per il lavoro domestico rischia di diventare ancora più insostenibile per le famiglie associate: più di una famiglia su cinque afferma, infatti, di essere gravemente preoccupata per l'incremento degli stipendi di colf, badanti e baby-sitter nei prossimi sei mesi.

5. - Le attese di cambiamento delle famiglie datrici di lavoro domestico

La rilevazione svolta presso le famiglie associate ad Assindatcolf ha offerto anche l'opportunità di raccogliere le opinioni rispetto a tre temi centrali per il lavoro domestico in Italia e, in particolare, sulla maggiore esposizione della donna alla cura della casa e dei propri familiari, sulle possibili vie d'uscita all'utilizzo irregolare del lavoro domestico, sulle soluzioni normative che stanno interessando la non autosufficienza, in un'ottica di revisione complessiva della materia.

Su questi tre temi si concentrano, inoltre, le preoccupazioni e le attese di cambiamento nella sfera del lavoro domestico che le famiglie esprimono di fronte a questioni di grande portata – e oggettivamente “fuori” della loro portata – soprattutto se proiettati negli anni a venire.

Dalla prospettiva del medio-lungo termine si riesce, infatti, a cogliere la complessità delle implicazioni che, avendo origine dalla deriva demografica, si diffondono nel campo della cura, della salute, del lavoro di assistenza. Nello stesso tempo si riesce anche a comprendere come il tema della gestione (economica, organizzativa e in termini di sostenibilità della spesa) dei fenomeni della denatalità, dell'invecchiamento e della non autosufficienza rappresenti, per i prossimi decenni, la più grande questione sociale per l'intera collettività.

5.1. - Le implicazioni della denatalità e la partecipazione delle donne al lavoro

Secondo le previsioni dell'Istat sull'andamento della popolazione italiana nei prossimi decenni, sembrano inevitabili una riduzione in termini assoluti e un progressivo invecchiamento.

Dai 59,2 milioni di residenti registrati nel 2021, si passerà a una popolazione di circa 3 milioni di individui in meno nel 2040, di 5 milioni in meno nel 2050 e di oltre 11 milioni in meno nel 2070 (tab. 11).

Nello stesso tempo l'età media passerà dagli attuali 45,9 anni ai 49,6 del 2040, fino ad assestarsi intorno ai 50,6 anni nei decenni fra il 2050 e il 2070.

Tab. 11 – Le previsioni sull'andamento della popolazione italiana e l'età media, 2021-2070 (v.a.)

Indicatori	2021	2030	2040	2050	2070
Popolazione residente (milioni)	59,2	57,9	56,4	54,2	47,7
Età media (anni)	45,9	47,9	49,6	50,6	50,6

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Ridimensionamento e invecchiamento si riflettono, inevitabilmente, sulle componenti della popolazione. La popolazione con età compresa fra i 20 e i 40 anni (il segmento più direttamente coinvolto nelle scelte legate alla natalità) si ridurrà in meno di vent'anni di circa un milione di individui (tab. 12). Nel dettaglio, è soprattutto la parte femminile a contribuire a questo risultato, allargando la forbice fra il dato assoluto delle donne e quello degli uomini 20-40enni: in sostanza, le oltre 600 mila donne in meno che si registreranno nel 2040 rispetto ad oggi, porteranno un altro fattore di indebolimento della natalità, riducendo il potenziale riproduttivo di base della popolazione.

Nella combinazione dei vari riassetto all'interno delle componenti della popolazione, nel 2040 su 100 residenti, 11 avranno un'età inferiore ai 15 anni, 56 saranno in età lavorativa, mentre 33 avranno superato la soglia dei 65 anni, esattamente tre volte la quota della popolazione più giovane (tab. 13).

Tab. 12 – La popolazione in età compresa fra i 20 e i 40 anni in Italia. 2023 e previsioni al 2040 (*) (v.a.)

Popolazione	2023	2040	Diff. 2023-2040
Maschi	6.869.396	6.559.284	-310.112
Femmine	6.584.338	5.927.484	-656.854
Totale	13.453.734	12.486.770	-966.964

(*) Previsioni sulla base dello scenario mediano

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. 13 – La popolazione italiana nelle sue componenti principali. 2023 e previsioni al 2030 e al 2040 (*) (val. %)

Popolazione	2023	2030	2040
0-14 anni	12,4	11,2	11,3
15-64 anni	63,5	61,5	55,8
65 anni e oltre	24,1	27,3	32,8
Totale	100,0	100,0	100,0

(*) Previsioni sulla base dello scenario mediano

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Gli squilibri generati dalla persistenza della denatalità rivestono un carattere critico soprattutto sul versante del lavoro.

A partire dalla riduzione della quota di popolazione in età lavorativa, con le dirette conseguenze in termini di rapporto di dipendenza fra chi produce reddito e chi no, gli effetti si avvertono anche lungo il crinale delle pari opportunità fra uomini e donne sul mercato del lavoro.

Oggi si osserva un divario, in termini occupazionali e sul piano retributivo, che riflette ancora una maggiore difficoltà delle donne nella partecipazione al lavoro, e conferma risultati oggettivamente deludenti dal lato del ritorno economico dell'impegno lavorativo.

La differenza del tasso di attività e del tasso di occupazione fra uomini e donne è ancora vicino, in entrambi i casi, ai venti punti (tab. 14).

La situazione è solo in minima parte mutata rispetto a quanto accadeva all'inizio degli anni Duemila. Ampia è ancora la differenza fra il tasso di disoccupazione maschile e quello femminile, dove questo segnala una maggiore esposizione al rischio di uscita dall'occupazione per le donne vicino ai due punti percentuali.

Centrale è anche il dato relativo all'occupazione part-time. In questo caso la differenza supera i 23 punti ed è anche una delle cause del divario retributivo fra uomini e donne.

Tab. 14 – Il divario occupazionale e retributivo che separa le donne dagli uomini in Italia, 2022 (*) (val. %)

Indicatori	Differenza donne-uomini
Tasso di attività	-18,2
Tasso di occupazione	-17,1
Tasso di disoccupazione	+1,9
Occupazione part-time	+23,1
Gender pay gap totale (*)	-4,2
<i>nel settore pubblico</i>	-4,1
<i>nel settore privato</i>	-16,5
<i>nel settore manifatturiero</i>	-13,2
<i>nel settore finanziario e assicurativo</i>	-26,2

(*) I dati si riferiscono al 2020

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat e Eurostat

Il *gender pay gap* per l'intero sistema economico indica uno svantaggio del 4,2% sopportato dalle donne al momento di essere retribuite per il loro lavoro, ma le differenze più marcate si riscontrano nel settore privato in generale (-16,5%) e, all'interno di questo, nel settore bancario e assicurativo, dove la differenza nel trattamento retributivo per uno stesso lavoro fra un uomo e una donna raggiunge il 26,2%.

In questo stato di cose, le opportunità occupazionali che potrebbero provenire da un bisogno crescente del lavoro di cura nei prossimi anni, stante un progressivo allargamento della popolazione anziana e, prevedibilmente, anche di quella non autosufficiente, potrebbero non rivelarsi risolutive per le donne, sul piano qualitativo e su quello delle aspirazioni professionali anche al di fuori del perimetro familiare.

Fra le famiglie associate ad Assindatcolf, ad esempio, l'introduzione di agevolazioni specifiche per le donne che lavorano e che assistono i propri figli o familiari disabili, trova d'accordo il 96,2% (tab. 15).

Si tratta di misure pensate per le figure di *caregiver*, prevalentemente costituite da donne, il cui contributo all'assistenza familiare

di persone non autosufficienti resta centrale nella percezione di chi ha risposto all'indagine.

Ne consegue che la maggioranza conferma l'opportunità di riconoscere dei meccanismi di compensazione all'impegno, spesso logorante, dei *caregiver*. Di fronte all'obiettivo di una più ampia partecipazione delle donne al lavoro, questa misura di agevolazione legata al lavoro di cura, rischia, però, di riproporre il meccanismo di confinamento della donna all'interno di un ruolo tradizionale, ribadendo la prevalenza della presenza e dell'impegno femminile per far fronte alle esigenze della famiglia.

In sintesi, di fronte a una domanda di lavoro domestico crescente per i prossimi anni, si colloca oggi un'offerta di lavoro limitata, prevalentemente femminile e straniera, svolta spesso in maniera non regolare.

Tab. 15 – Grado di accordo delle famiglie sull'introduzione di agevolazioni specifiche per le donne che lavorano e che assistono i propri figli o familiari disabili (val. %)

Grado di accordo	Val. %
Molto d'accordo	72,4
Abbastanza d'accordo	23,8
Poco d'accordo	2,6
Per niente d'accordo	1,2
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

In secondo luogo, è prevedibile che la domanda di lavoro domestico sarà sempre più orientata a prestazioni professionali più elevate, vista la rilevanza e la contiguità con il lavoro di assistenza ad anziani e a non autosufficienti. Su questo aspetto si rafforza del resto la tendenza delle famiglie ad “esternalizzare” il lavoro di cura (pur nella versione “a domicilio”), a fronte di un maggiore impegno delle donne in ambito extra-familiare e di una maggiore complessità delle modalità di assistenza richieste.

In terzo luogo, il disallineamento quantitativo e qualitativo attuale fra domanda e offerta, che segnala sia un ambito di opportunità occupazionali molto esteso, sia un terreno all'interno del quale attivare percorsi di professionalizzazione nel campo dell'assistenza domestica, non agisce da fattore di attrazione per le giovani generazioni. Cosa che pone all'ordine del giorno anche il fattore "invecchiamento senza ricambio" che già si manifesta all'interno degli occupati del settore, soprattutto per la componente impegnata nell'assistenza.

È, infine, evidente che il lavoro domestico potrà affrancarsi da una rappresentazione e da un'autopercezione negative solo se potrà costituire uno dei fattori intorno al quale verrà creato il nuovo assetto del welfare, coerente con le grandi derive demografiche già in corso e con i bisogni di cura e assistenza che discendono da questi processi.

5.2. - Il Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso guarda alla semplificazione e agli incentivi per le famiglie

Il lavoro domestico irregolare rappresenta la quota più importante del complesso del lavoro irregolare in Italia.

In termini quantitativi la dimensione del lavoro irregolare viene determinata dall'Istat attraverso i conti nazionali e dunque a partire dai valori economici delle attività economiche che concorrono a realizzare il prodotto interno lordo in Italia.

La quantificazione dell'Istat dal lato del lavoro avviene attraverso le categorie di occupati, unità di lavoro e posizioni lavorative.

Nel primo caso, sempre attraverso processi di stima, gli occupati irregolari nel settore domestico sono stati, nel 2020, anno della pandemia, di poco inferiori alle 800.000 unità (tab. 16). La riduzione rispetto all'anno precedente è del 10,1%.

Le unità di lavoro, una misura che rappresenta lo standard di riferimento nella prestazione lavorativa a tempo pieno, sono 824.300, mentre le posizioni lavorative – che segnalano la presenza in capo a una stessa persona di più lavori svolti per diversi datori di lavoro – hanno superato il milione, sebbene con una riduzione del 10,4% rispetto al 2019.

Tab. 16 – Il lavoro irregolare nel settore domestico: occupati, unità di lavoro, posizioni lavorative, 2020 (v.a. in migliaia e var. % sul 2019)

Categorie	2020	Var. % sul 2019
Occupati	781,9	-10,1
Unità di lavoro (1)	824,3	-15,8
Posizioni lavorative (2)	1.009,4	-10,4

(1) Quoziente tra il totale delle ore effettivamente lavorate e un numero standard di ore lavorate in media da una persona a tempo pieno

(2) Numero dei posti di lavoro, dati dalla somma delle prime posizioni lavorative e delle posizioni lavorative plurime, indipendentemente dal numero di ore lavorate

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Oltre ai dati in valore assoluto, il lavoro irregolare può essere misurato attraverso la quota di lavoratori irregolari sul totale dei lavoratori impiegati nelle diverse attività economiche (tasso di irregolarità). Anche in questo caso l'Istat propone tre misure differenti del tasso di irregolarità, a seconda che si prendano in considerazione gli occupati, le unità di lavoro, le posizioni lavorative.

Nel caso delle attività che rientrano nel settore domestico, il tasso di irregolarità raggiunge il 52,3% per gli occupati, il 52,4% per le unità di lavoro, il 54% se si prendono in esame le posizioni lavorative (tab. 17).

Il tasso di irregolarità risulta generalmente aggiornato dall'Istat all'anno precedente rispetto ai dati sull'occupazione. Il tasso di irregolarità è oggi riferito al 2020 e la sua variazione si riferisce al 2019.

Oltre le questioni metodologiche, è il dato in sé che segnala un'anomalia nel settore del lavoro domestico, visto che il tasso di irregolarità dell'intera economia si attesta al 12% e che circa la metà di tutti gli occupati irregolari è impiegato nel settore.

È evidente che qualunque riassetto del welfare non può prescindere dal contributo dei lavoratori domestici, ma è altrettanto vero che una quota così rilevante di irregolarità può snaturare ogni iniziativa di costruzione di un welfare che, in prospettiva, sarà sempre più orientato a interventi di assistenza a carattere domiciliare e che dovrà garantire parità di prestazioni ai cittadini secondo livelli adeguati e professionalmente efficaci.

Tab. 17 – Il tasso di irregolarità del lavoro nel settore domestico: occupati, unità di lavoro, posizioni lavorative, 2020 (val. % e differenze in punti percentuali sul 2019)

Categorie	2020	Diff. in p.p. sul 2019
Occupati	52,3	-4,7
Unità di lavoro (1)	52,4	-6,4
Posizioni lavorative (2)	54,0	-4,7

(1) Quoziente tra il totale delle ore effettivamente lavorate e un numero standard di ore lavorate in media da una persona a tempo pieno

(2) Numero dei posti di lavoro, dati dalla somma delle prime posizioni lavorative e delle posizioni lavorative plurime, indipendentemente dal numero di ore lavorate

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Di recente, è stato redatto il Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso, nell'ambito delle riforme previste dal Pnrr (tav. 1).

Nel Piano una sezione specifica è dedicata al lavoro domestico e alle possibili iniziative per la riduzione dell'irregolarità delle prestazioni. Esclusa la via delle ispezioni e delle sanzioni alle famiglie, il Piano porta l'attenzione su strumenti e meccanismi di semplificazione e di incentivazione all'uso regolare del lavoro domestico.

Alla riduzione della complessità degli adempimenti attraverso lo sviluppo di un portale Inps più sofisticato, funzionale e accessibile, il Piano torna anche sulla questione dell'indennità di accompagnamento proponendo una sua revisione: ad oggi l'indennità rappresenta l'unico trasferimento diretto senza vincolo di utilizzo, erogato dallo Stato per compensare situazioni di disabilità e grave malattia.

Altre iniziative riguardano l'introduzione di un bonus commisurato all'Isee familiare e tale da non risultare inferiore all'attuale ammontare di detrazione in sede di dichiarazione dei redditi e in linea con un contratto di lavoro che preveda almeno 20 ore di impiego settimanale.

Altri due ambiti di intervento sono indicati dal Piano nella semplificazione del Libretto Famiglia e nell'utilizzo di voucher o buoni-lavoro.

Nel primo caso la semplificazione passerebbe attraverso l'intervento di soggetti, pubblici o privati, di intermediazione fra la domanda e l'offerta e di supporto alle famiglie nella gestione dei rapporti di lavoro.

Nel secondo caso si rimetterebbe mano ai contratti di prestazione occasionale, già utilizzati in passato ed estesi alle famiglie nell'ambito del lavoro domestico.

Tav. 1 – Il Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso. Azioni e iniziative specifiche per le attività che rientrano nel settore domestico

Azioni	Iniziative
I. Semplificazione degli adempimenti a carico del datore di lavoro	Sviluppo all'interno del sito istituzionale Inps di un portale dedicato alla registrazione e alla gestione dei rapporti di lavoro domestico con la funzione di fornire in tempo reale risposte ai quesiti connessi alle diverse fasi (dall'instaurazione del rapporto di lavoro domestico alla sua concreta gestione).
II. Revisione indennità di accompagnamento	Utilizzo più mirato dell'indennità di accompagnamento, che attualmente viene erogata al beneficiario senza alcun vincolo di utilizzo (vedi le esperienze già realizzate in Francia, Belgio, Svezia e Finlandia). Necessaria una riflessione generale sui trasferimenti economici alle famiglie nei casi di persone con gravi disabilità.
III. Bonus commisurato all'Isee familiare	Introduzione di un bonus, parametrato all'Isee familiare, volto a coprire parte del costo complessivo del lavoro sostenuto per i lavoratori domestici (tenendo conto delle ore di lavoro effettuate), dietro presentazione di opportuna documentazione. Il bonus è decrescente a fronte di livelli più elevati di Isee, ma non inferiore a quanto già possibile detrarre in sede di dichiarazione dei redditi. Conseguente introduzione di un limite orario minimo di circa 20 ore settimanali di lavoro domestico per ottenere l'intero ammontare del bonus, ridotto proporzionalmente per contratti di lavoro più brevi (emersione di ore di lavoro non dichiarate).
IV. Semplificazione del Libretto Famiglia	Sperimentazione di nuove procedure nell'ambito del lavoro domestico, connessa al rafforzamento dell'intermediazione attraverso il mercato del lavoro palese. Rivisitazione e semplificazione del Libretto Famiglia e di promozione dell'occupazione formale. Acquisto del Libretto con un processo di <i>matching</i> realizzato attraverso un canale formale (come in Belgio per i <i>titres-services</i>).
V. Utilizzo di voucher o buoni lavoro	Verifica dell'effettiva applicazione del Contratto di prestazione occasionale (PrestO), di cui all'articolo 54-bis della legge n. 96/2017. Proposta di ripristino, limitatamente a datori di lavoro che siano cittadini privati e famiglie, dell'utilizzo dei voucher o buoni lavoro, al fine di ricondurre nella legalità prestazioni abitualmente svolte in nero.

Fonte: Ministero del Lavoro

Su questo tema è stato chiesto alle famiglie associate di dare una valutazione rispetto alle conseguenze possibili di un suo utilizzo. In particolare è stato chiesto di esprimersi sull'affermazione "Lo strumento del voucher/buono lavoro aumenta il rischio di eventuali vertenze da parte dei lavoratori". Il 57,5% dei rispondenti (la somma delle risposte "poco d'accordo" e "per niente d'accordo") non ravvisa questo rischio, cosa che potrebbe indicare una disponibilità dichiarata all'uso del voucher (tab. 18).

Tab. 18 – Grado di accordo delle famiglie sull'utilizzo del voucher per il lavoro domestico (val. %)

Grado di accordo	Val. %
Molto d'accordo	11,5
Abbastanza d'accordo	31,0
Poco d'accordo	38,7
Per niente d'accordo	18,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

Sempre all'interno della stessa rilevazione, le famiglie con quote di accordo piuttosto elevate, vedono positivamente l'introduzione di sgravi contributivi per l'assunzione di giovani nell'ambito del lavoro domestico (85,7% d'accordo) e per l'assunzione di percettori di reddito di cittadinanza (62,5% d'accordo, tab. 19).

Fra le possibili iniziative riportate nel Piano e le opinioni delle famiglie associate sembra quindi aprirsi uno spazio di interlocuzione all'interno del quale le esigenze di regolarizzazione e, di conseguenza, di maggior gettito fiscale e contributivo per il soggetto pubblico possano essere perseguite grazie a una maggiore attenzione alla domanda di semplificazione, flessibilità e contenimento dei costi da parte delle famiglie.

Tab. 19 – Grado di accordo delle famiglie nell'introduzione di sgravi o agevolazioni per il lavoro domestico (*) (val. %)

Strumenti	D'accordo	In disaccordo
Sgravi contributivi per l'assunzione di giovani	85,7	14,3
Sgravi contributivi per l'assunzione di percettori di Reddito di Cittadinanza	62,5	37,5

(*) Il dato si riferisce alla somma delle modalità "molto d'accordo" e "abbastanza d'accordo"
 Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

5.3. - Le persone con non autosufficienza e disabilità nel nuovo quadro normativo

Sono poco più di 14 milioni le persone in Italia con almeno 65 anni (2022), mentre le persone con disabilità grave (gravi limitazioni nelle attività abitualmente svolte) si attestano intorno ai 3 milioni (2021). Circa 9,7 milioni di individui presentano invece limitazioni non gravi che comunque condizionano lo svolgimento abituale delle attività.

Questi tre segmenti della popolazione (in parte sovrapponibili) rappresentano i target di riferimento della legge delega "Schema di Disegno di Legge recante Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane", i cui decreti legislativi dovranno essere adottati nel corso dei prossimi dodici mesi.

Accanto ai principi generali (valore umano di ogni età, diritto alla continuità di vita e di cura, inclusione sociale e partecipazione attiva, ecc.) e all'istituzione del Comitato interministeriale per le politiche in favore della popolazione anziana (Cipa), il provvedimento individua le materie della delega (oggetto, quindi, di decreti legislativi da emanare entro gennaio 2024) secondo i seguenti ambiti:

- invecchiamento attivo, promozione dell'inclusione sociale e prevenzione della fragilità (art. 3);
- assistenza sociale, sanitaria e sociosanitaria per le persone anziane non autosufficienti (art. 4);

- sostenibilità economica e flessibilità dei servizi di cura e assistenza a lungo termine per le persone anziane e per le persone non autosufficienti (art. 5).

La questione della semplificazione delle procedure dedicate alla persone non autosufficienti viene affrontata dal provvedimento attraverso l'istituzione dei punti unici di accesso (Pua) – luoghi deputati alla valutazione multidimensionale della condizione della persona – e la definizione di un progetto assistenziale individualizzato (Pai).

Tra gli altri aspetti di rilievo, oltre al riordino della *governance* e la definizione del Sistema nazionale per la popolazione anziana non autosufficiente, possono essere citati:

- l'introduzione di una prestazione universale graduata in base ai bisogni espressi ed erogabile, a scelta del soggetto beneficiario, sotto forma di trasferimento monetario e di servizi alla persona, quindi anche quelli delle assistenti familiari, in alternativa all'indennità di accompagnamento;
- il riordino delle agevolazioni contributive e fiscali finalizzato alla regolarizzazione del lavoro di cura prestato presso il domicilio della persona non autosufficiente e alla promozione dell'occupazione di qualità del settore;
- la previsione di strumenti dedicati alla figura del *caregiver*, con particolare attenzione alla certificazione delle competenze acquisite nel corso dell'assistenza erogata a propri familiari.

Se quanto sopra indicato può essere definita come una sintetica “piattaforma” di offerta da parte del Governo nei confronti dei cittadini, di fronte ad essa possono essere riportate le opinioni delle famiglie su alcuni dei temi oggetto della riforma.

In base alle risposte raccolte presso la famiglie associate, si può, in primo luogo, tracciare una scala di priorità degli strumenti pensati e previsti per far fronte alla crescente domanda di assistenza da parte delle persone non autosufficienti.

Al primo posto le famiglie collocano le assunzioni incentivate in maniera tale da ridurre il costo della famiglia datrice di lavoro (tab. 20).

Al secondo posto si segnala l'importanza di poter disporre di interventi di sanità preventiva all'interno delle case dove vivono le persone anziane e, in successione, il miglioramento dell'accessibilità ai servizi sanitari e sociali con l'obiettivo di attuare effettivamente percorsi di invecchiamento attivo.

Nell'ambito dei cinque strumenti di tutela della non autosufficienza, quelli che hanno come oggetto il *caregiver* si collocano al quarto e quinto posto. Tutele previdenziali e sostegno psicologico per chi presta attività di cura direttamente ai propri familiari non raggiungono le valutazioni positive degli altri item: questi ultimi infatti prefigurano una tutela della non autosufficienza lungo le dimensioni dell'esternalizzazione, della professionalizzazione, della qualità dei servizi dedicati all'invecchiamento attivo.

La complessità della gestione di persone con problemi di non autosufficienza, secondo quanto suggerito dalle famiglie, non può più essere affidata a soluzioni precarie, provvisorie, o "fai da te". Ma nello stesso tempo c'è la consapevolezza del costo che condiziona la disponibilità di servizi di assistenza adeguati alle esigenze dei propri familiari e dell'impossibilità, in genere, di far fronte con proprie risorse a bisogni non facilmente quantificabili e prevedibili.

A conferma di questo progressivo mutamento di comportamenti e del "percorso di consapevolezza" che hanno intrapreso le famiglie, si può riportare il dato sulla preferenza assegnata a una prestazione universale per la non autosufficienza, commisurata all'effettivo fabbisogno assistenziale e maggiorata se si dispone di personale di assistenza regolarmente assunto (82,9%, tab. 21).

L'alternativa a questa tipologia di prestazione era stata indicata nella tradizionale indennità di accompagnamento senza vincoli di utilizzo. Solo il 17,1% ha scelto questa alternativa, una quota molto lontana rispetto a quella relativa a una prestazione controllata, commisurata, professionale e regolare.

Tab. 20 – Gli strumenti più urgenti da adottare nell’ambito della tutela della non autosufficienza secondo le famiglie Assindatcolf (in ordine di priorità)

Strumenti	Ordine di priorità
Incentivi all’assunzione per ridurre il costo che il datore di lavoro deve sostenere	1°
Promozione di interventi di sanità preventiva presso il domicilio delle persone anziane	2°
Miglioramento dell’invecchiamento attivo, con la predisposizione di accessi facilitati a servizi sanitari e sociali	3°
Previsione di tutele, anche in ambito previdenziale, per l’inserimento nel mercato del lavoro del <i>caregiver</i> familiare	4°
Previsione di interventi di sostegno, anche psicologico, del <i>caregiver</i> familiare	5°

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

Tab. 21 – Preferenze delle famiglie fra prestazione universale per la non autosufficienza e indennità di accompagnamento (val. %)

Tipologia della prestazione	Val. %
Una prestazione commisurata all’effettivo fabbisogno assistenziale, maggiorata in caso di presenza di personale assunto regolarmente	82,9
L’importo dell’attuale indennità di accompagnamento senza vincoli di utilizzo	17,1
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Assindatcolf, 2023

6. - Considerazioni di sintesi

Il lavoro domestico e, in particolare, la spesa delle famiglie per assicurarsi un supporto ai propri impegni familiari scontano, in quest'avvio d'anno, la persistenza di diversi fattori critici.

Guerra, inflazione e costi dell'energia hanno portato le famiglie italiane ad adottare comportamenti orientati alla prudenza per quanto riguarda i consumi, in generale, ma soprattutto particolari categorie di spesa.

Nel corso dell'ultimo anno, i beni che hanno registrato un aumento più consistente dei prezzi, sono stati:

- i beni energetici (+64,7% su base annua), soprattutto quelli non regolamentati come i carburanti per autoveicoli, i lubrificanti, i combustili per l'uso domestico e il mercato libero dell'energia elettrica;
- i generi alimentari (+12,8% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente), specialmente se lavorati (insaccati, surgelati, ecc.).

Tra i servizi, sono aumentati quelli ricreativi, culturali e per la cura della persona (alloggi, ristoranti, abbigliamento, igiene personale, ecc., +6,2% dalla fine del 2021) e quelli relativi ai trasporti (+6% su base annua).

Gli incrementi delle retribuzioni contrattuali a inizio 2023

Nell'ambito specifico del lavoro domestico, il 2023 ha già portato all'adeguamento automatico delle retribuzioni contrattuali, con un incremento medio del 9,2%. Se si concentra l'attenzione su tre particolari profili professionali, secondo le stime di Assindatcolf la spesa minima di una famiglia aumenterebbe:

- di 106,90 euro al mese per un'assistente ad una persona non autosufficiente non convivente per 30 ore settimanali, passando da un costo totale mensile di 1.155,74 euro nel 2022 a 1.262,72 euro nel 2023;

- di 122,59 euro al mese per una badante convivente a tempo pieno per una persona non autosufficiente, passando da un costo totale mensile di 1.322,79 euro nel 2022 a 1.445,38 nel 2023;
- di 142,65 euro al mese per una baby-sitter per minore di 6 anni che lavora 40 ore settimanali, passando da un costo totale mensile di 1.538,82 nel 2022 a 1.681,47 nel 2023.

Tutto ciò giustifica l'allarme raccolto nel corso della rilevazione presso gli associati Assindatcolf a inizio anno, che porta a segnalare i seguenti aspetti:

- l'aumento dell'inflazione ha prodotto un cambiamento degli stili di vita: il 78,3% ha dichiarato di avere attentamente considerato l'acquisto di un bene o di un servizio nel corso degli ultimi mesi;
- quasi la metà dei rispondenti ha ridotto la frequenza a specifiche attività ricreative. Il 49,6% ha limitato attività come andare al cinema o al teatro; il 47,8% ha ridotto la frequenza al bar e ai ristoranti; il 47,7% ha viaggiato di meno; il 44,3% e il 42,7% rispettivamente hanno ridotto l'acquisto di elettrodomestici e di capi di abbigliamento, calzature, ecc.;
- quasi la metà delle famiglie associate afferma di aver già dovuto ricorrere ai risparmi per far fronte alle spese familiari e di salute (46,9%).

La percezione della situazione economica

Riprendendo i risultati delle precedenti rilevazioni (dicembre 2021 e aprile 2022) è possibile ricostruire, nell'arco di poco più di un anno, l'andamento della situazione economica delle famiglie associate:

- aumenta la quota di chi ha visto peggiorare il proprio *status* economico soprattutto nei primi mesi del 2022, a conferma del forte impatto che l'aumento dell'inflazione ha avuto sulle famiglie datrici di lavoro domestico (dal 26,4% al 36,9%);
- la quota di famiglie che prevede un peggioramento della condizione economica familiare nei prossimi sei mesi è il 32,5%.

In sintesi, il 2022 si è chiuso con un bilancio che ha visto aggravare la situazione economica di più di una famiglia su tre e che, per il futuro, sembra non prevedere margini di miglioramento.

La sostenibilità della spesa per servizi di lavoro domestico

La tipologia di prestazione (ad ore o convivenza) è determinante per il costo che le famiglie datrici di lavoro domestico devono sostenere. I dati forniti dagli intervistati rilevano che:

- la maggior parte delle famiglie Assindatcolf spende una cifra che si aggira intorno ai 400 euro mensili per ricorrere ad una colf;
- per le prestazioni di una baby-sitter, una famiglia su tre, soprattutto quelle dove sono presenti minori con età inferiore ai 6 anni, spende tra i 401 euro e i 750 euro mensili;
- più elevata, invece, la spesa sostenuta dalle famiglie, specialmente dove sono presenti persone non autosufficienti o con disabilità gravi, per la disponibilità delle badanti: la metà delle famiglie rispondenti all'indagine dichiara di versare più di 1.100 euro al mese per questa figura professionale.

In generale, la spesa sostenuta per far ricorso ad una colf o ad una baby-sitter è ritenuta sostenibile (84,6% e 75% rispettivamente). Viceversa, il 59% ritiene la spesa attuale per le badanti fuori dalla portata delle proprie risorse o ne ravvisa solo una parziale sostenibilità. Le ragioni rimandano al crescente bisogno di assistenza e all'indisponibilità futura di risorse, avendo già usufruito dei propri risparmi per mantenere il livello di assistenza attuale.

Con l'aumento dell'inflazione, la spesa per il lavoro domestico rischia di diventare sempre meno sostenibile: più di una famiglia associata su cinque afferma di essere preoccupata per l'incremento degli stipendi di colf, badanti e baby-sitter nei prossimi sei mesi.

Oltre la congiuntura, gli scenari di domani

Accanto alla registrazione del *mood* delle famiglie in questa particolare congiuntura, la riflessione in questo paper ha anche affrontato tre temi la cui portata prescinde dal momento attuale e getta invece una lunga ombra sul futuro del lavoro domestico, della domanda di supporto delle famiglie, della sostenibilità di un servizio che integra salute e assistenza e che sempre più dovrà dotarsi di professionalità adeguate.

I tre temi presi in considerazione sono:

- la denatalità con gli effetti sull'invecchiamento della popolazione italiana;
- la dimensione delle prestazioni irregolari nelle attività che vedono le famiglie come datrici di lavoro;
- la sostenibilità delle politiche in favore degli anziani e delle persone non autosufficienti.

Le criticità che provengono da questi tre temi e che si rifletteranno a lungo nella costruzione degli scenari del welfare futuro sono efficacemente raccontate da alcuni dati.

- ◇ In Italia, dai 59,2 milioni di residenti, registrati nel 2021, si passerà a una popolazione di circa 3 milioni di individui in meno nel 2040, di 5 milioni in meno nel 2050 e di oltre 11 milioni in meno nel 2070; l'età media passerà dagli attuali 45,9 anni ai 49,6 del 2040, fino ad assestarsi intorno ai 50,6 anni nei decenni fra il 2050 e il 2070.
- ◇ La popolazione con età compresa fra i 20 e i 40 anni (il segmento più direttamente coinvolto nelle scelte legate alla natalità) si ridurrà in meno di vent'anni di circa un milione di individui: oltre 600.000 le donne in meno che si registreranno nel 2040 rispetto ad oggi, generando un altro fattore di indebolimento della natalità e riducendo il potenziale riproduttivo di base della popolazione.
- ◇ Gli occupati irregolari nel settore domestico sono stati, nel 2020, anno della pandemia, di poco inferiori alle 800.000

unità. Rispetto all'anno precedente la variazione è negativa e pari al 10,1%. Nel caso delle attività che rientrano nel settore domestico, il tasso di irregolarità raggiunge il 52,3% per gli occupati, il 52,4% per le unità di lavoro, il 54% si prendono in esame le posizioni lavorative.

- ◇ Sono poco più di 14 milioni, nel 2022, le persone in Italia con almeno 65 anni; le persone con gravi limitazioni nelle attività abitualmente svolte si attestano, nel 2021, intorno ai 3 milioni. Circa 9,7 milioni gli individui che presentano limitazioni non gravi, ma che comunque condizionano lo svolgimento abituale delle attività.

Alla soluzione di queste criticità si confida possano, almeno in parte, rispondere alcuni provvedimenti presi di recente: il *Family Act*, la legge delega in materia di politiche in favore delle persone anziane e il Piano Nazionale per la lotta al lavoro sommerso.

Nel primo caso, la Legge Delega 32/2022 “per il sostegno e la valorizzazione della famiglia” – con decreti attuativi da emanare entro maggio 2024 – punta a una riforma generale delle politiche familiari e si articola su cinque aree di intervento: l’istituzione dell’assegno universale mensile per ogni figlio a carico fino all’età adulta, senza limiti di età per i figli con disabilità; il rafforzamento delle politiche di sostegno alle famiglie per le spese educative e scolastiche, e per le attività sportive e culturali; la riforma dei congedi parentali, con l’estensione a tutte le categorie professionali e congedi di paternità obbligatori e strutturali; l’introduzione di incentivi al lavoro femminile, di detrazioni per i servizi di cura e la promozione del lavoro flessibile; la promozione dell’autonomia finanziaria dei giovani under 35, con il sostegno alle spese universitarie e all’affitto della prima casa.

Nel secondo caso, il provvedimento – che si tradurrà nell’adozione dei decreti attuativi entro gennaio 2024 – tenderebbe a coprire sia gli aspetti della fragilità che quelli dell’invecchiamento. L’obiettivo primario è di ridisegnare l’attuale offerta di servizi di assistenza coerentemente con il contributo sostenibile delle famiglie, del soggetto pubblico e degli altri soggetti impegnati lungo la filiera dell’assistenza (domiciliare o meno).

Su questo tema, gli associati confermano la centralità della famiglia nel gestire la non autosufficienza e ribadiscono:

- la necessità di disporre di incentivi all'assunzione di personale di assistenza, al fine di ridurre il costo da sostenere (strumento più urgente nella tutela della non autosufficienza);
- l'introduzione di agevolazioni specifiche per le donne che lavorano e che assistono i propri familiari non autosufficienti (96,2%);
- la preferenza nei confronti di prestazioni universali commisurate all'effettivo fabbisogno di assistenza, integrate nel caso di personale assunto regolarmente (82,9%), rispetto a un'indennità di accompagnamento secondo gli attuali importi, sebbene senza vincoli di utilizzo (17,1%).

Nel caso della lotta al lavoro sommerso, esclusa la via delle ispezioni e delle sanzioni alle famiglie, il Piano porta l'attenzione su strumenti e meccanismi di semplificazione e di incentivazione all'uso regolare del lavoro domestico. Fra gli altri:

- lo sviluppo di un portale Inps più sofisticato, funzionale e accessibile;
- la revisione dell'indennità di accompagnamento;
- l'introduzione di un bonus commisurato all'Isee familiare e tale da non risultare inferiore all'attuale ammontare di detrazione in sede di dichiarazione dei redditi e in linea con un contratto di lavoro che preveda almeno 20 ore di impiego settimanale;
- la semplificazione del Libretto Famiglia e l'utilizzo di voucher o buoni-lavoro.

Per quanto riguarda il voucher, si rimetterebbe mano ai contratti di prestazione occasionale, già utilizzati in passato. Fra gli associati, il 57,5% non ravvisa il rischio che questo strumento possa alimentare le vertenze di lavoro, cosa che potrebbe essere interpretata come una disponibilità dichiarata all'uso del voucher.

Le iniziative riportate nel Piano e le opinioni delle famiglie associate definiscono, in sostanza, uno spazio di interlocuzione all'interno del quale le esigenze di regolarizzazione e, di conseguenza, di maggior gettito fiscale e contributivo per il soggetto pubblico possono essere perseguite grazie a una maggiore attenzione alla do-

manda di semplificazione, flessibilità e contenimento dei costi che viene dalle famiglie.

Denatalità e invecchiamento, irregolarità del lavoro e carenza di lavoro qualificato, bisogni crescenti di assistenza e riduzione degli spazi di sostenibilità della spesa da parte delle famiglie, sono gli elementi essenziali della vera “questione sociale” che ci accompagnerà nei prossimi decenni.

Il 2023 si presenta, in sintesi, come banco di prova per mettere mano in maniera efficace a problemi che finora non hanno avuto una risposta adeguata e per provare a configurare finalmente un “nuovo welfare”.

Sezione II

Il fabbisogno aggiuntivo di manodopera straniera nel comparto domestico

a cura di Idos
Centro Studi e Ricerche

Introduzione

In Italia il comparto del lavoro domestico conosce, come è noto, un larghissimo impiego di manodopera straniera (circa il 70% di tutti gli occupati nel ramo) ed è appannaggio di una maggioranza schiacciante di donne (quasi il 90% degli addetti). Si tratta di due caratterizzazioni – quelle, appunto, dell'essere immigrato e dell'appartenere al genere femminile – che, quando si sovrappongono nella stessa persona, ne fanno quasi sempre oggetto di una duplice penalizzazione, connessa proprio a tale doppio *status*.

In tali casi, infatti, agiscono in maniera combinata sia i modelli socio-culturali dominanti, che relegano le donne alle attività cosiddette di “riproduzione sociale” (continuazione, custodia e cura della vita umana, soprattutto dei soggetti fragili), ingiustamente più disconosciute sul piano economico, contrattuale e sociale rispetto al lavoro “produttivo”; sia i modelli di segregazione lavorativa riservati agli immigrati, che da decenni li vedono a loro volta massivamente canalizzati e bloccati nelle professioni più pesanti e ancora a torto squalificate.

Nel caso specifico del lavoro domestico, è innegabile che questa duplice svalutazione, connessa al modo dominante di considerare sia l'attività del comparto sia il “personale” che vi è prioritariamente coinvolto, abbia contribuito a determinare e prolungare una certa latitanza delle politiche di welfare in questo campo, alimentando e rendendo quindi strutturale quel modello di “welfare-fai-da-te” per cui le famiglie sono spesso lasciate a loro stesse nel reperimento di lavoratrici domestiche nel “libero” mercato e nella gestione e regolazione dei rispettivi rapporti di lavoro, con tutti i rischi che questa contrattazione accentuatamente privatistica comporta in termini di tutela, legalità e garanzia dei diritti delle parti in gioco (delle famiglie non meno che dei lavoratori).

Questa negligenza nella governance e nelle politiche di welfare trova una sponda speculare e complementare nelle lacune delle politiche migratorie, in particolare riguardanti la programmazione dei flussi di ingresso di lavoratori stranieri nel Paese e la corrispondente previa valutazione del fabbisogno di manodopera aggiuntiva dall'estero da parte del mercato del lavoro italiano.

Sebbene gli effetti della crisi pandemica sulla mobilità internazionale abbiano esteso, aggravato e reso vistose carenze strutturali di

manodopera straniera, mettendo in crisi molti settori e comparti vitali dell'economia italiana (e non solo), compreso quello domestico di cura e di assistenza; e nonostante il cronico invecchiamento e inverno demografico della popolazione autoctona (acuitosi anch'esso negli anni di esplosione del Covid-19) abbia esponenzialmente aumentato le necessità di reperimento di *caregivers* da parte delle famiglie italiane, superando le disponibilità dell'offerta interna, è da 12 anni ininterrotti che i Decreti flussi governativi hanno non solo tenuto le quote di ingresso complessive a livelli esageratamente più bassi dell'effettivo bisogno di manodopera del mercato nazionale (lasciandolo così per oltre un decennio in sofferenza), ma, nel privilegiare conversioni dei permessi e lavoro stagionale (le prime riguardanti immigrati già presenti nel Paese per motivi diversi dal lavoro, e quindi non nuovi ingressi effettivi dall'estero, e il secondo lavoratori che per definizione non si inseriscono in maniera stabile e strutturale nel mercato), hanno riservato una parte estremamente esigua (poche migliaia di unità all'anno) ai nuovi inserimenti dall'estero per lavoro subordinato non stagionale, chiudendo e tenendo di fatto sbarrato l'unico canale di ingresso regolare per i migranti economici.

Non solo: ma, a partire dallo stesso 2011, all'interno di questa esigua quota di inserimenti per lavoro dipendente non stagionale, i governi non hanno mai più specificato quale dovesse essere quella espressamente dedicata ai lavoratori domestici, lasciando il comparto in un totale oblio.

Un oblio che, del resto, ha una storia ancora più lunga, dal momento che anche prima del 2011, quando i Decreti flussi hanno fatto a capo a una programmazione triennale (l'unica che il Paese ha elaborato) e comunque si basavano su una rilevazione previa del fabbisogno effettivo di manodopera dall'estero, attraverso l'indagine *Excelsior*, una simile rilevazione ha sempre riguardato solo le aziende e mai anche le famiglie, per cui le quote espressamente dedicate al lavoro domestico, quando venivano specificate, erano sempre – per così dire – determinate “a tavolino” e senza un riscontro con le esigenze reali del comparto.

Ma poiché queste esigenze urgono, anche e soprattutto quando governi e parlamenti le ignorano deliberatamente e per così lungo tempo (peraltro in nome di prese di posizione troppo spesso ideologiche), ecco che, in mancanza di una programmazione adeguata e regolare degli inserimenti per lavoro, il mercato copre queste ur-

genze sempre più spesso attingendo all'unica manodopera rimasta disponibile, che è quella irregolare, impiegandola in nero.

Per cui, ciò che per deliberata scelta politica non si è voluto governare a monte, attraverso la programmazione, lo si deve poi sanare a valle, attraverso le regolarizzazioni. E non a caso il comparto domestico è stato esplicitamente e sistematicamente coinvolto in ciascuna delle ultime tre regolarizzazioni varate in Italia nel suddetto periodo (2009, 2012 e 2020), peraltro non senza criticità.

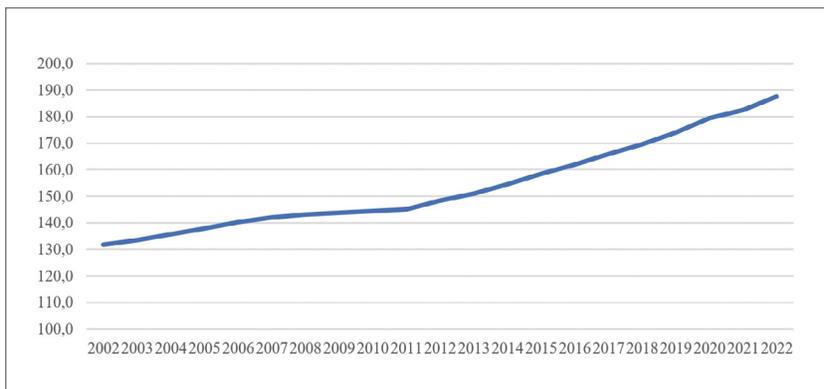
Per ovviare a tali perduranti carenze di policy e di governance in un comparto sempre più determinante per la tenuta sociale ed economica del Paese, come è quello del lavoro domestico e di cura della persona, e per stimolare il governo a invertire la linea di noncuranza finora tenuta nella programmazione dei flussi di lavoratori non comunitari dall'estero espressamente destinati alle esigenze di questo ramo di attività, il Centro Studi e Ricerche Idos, su commissione di Assindatcolf, ha realizzato il presente paper di ricerca, finalizzato a stimare, su una base scientifica quanto più solida e affidabile, il bacino di bisogno del lavoro di cura della persona e della casa in Italia nel prossimo triennio (2023-2025) e, all'interno di tale bacino, l'entità del relativo fabbisogno di manodopera straniera aggiuntiva, da inserire dall'estero attraverso l'auspicabile riattivazione di una programmazione dei flussi per lavoro che, finalmente, si basi sui bisogni reali e verificati non solo del mercato in generale, ma anche, per la prima volta, di quelli specifici del comparto in oggetto.

1. - L'invecchiamento della popolazione italiana

Nel 2021 l'Italia è lo Stato membro dell'Unione Europea con la più alta quota di persone con 80 anni e più (7,6%, Ue 6%), e anche quello con l'età mediana più elevata (47,6 anni, Ue 44,1 anni). Negli ultimi vent'anni si è assistito a un incremento rapido e molto rilevante dell'indice di vecchiaia, un indicatore statistico che si ottiene rapportando l'ammontare della popolazione anziana di 65 anni e oltre alla popolazione di età inferiore a 15 anni e che misura sostanzialmente il numero di anziani ogni 100 giovani. L'indice è passato da un valore di poco più di 130 nel 2002, già elevato, a 187,9 nel 2022 (fig. 1).

Secondo il Rapporto Annuale dell'Istat, l'Italia continua a invecchiare a causa della bassa fecondità e di una longevità sempre più marcata. Anche nei prossimi decenni si prevede che l'invecchiamento della popolazione italiana continuerà ad aumentare: secondo modelli di previsione l'indice raggiungerà quota 293 al 1° gennaio 2042 (Istat, previsione base 1° gennaio 2021, scenario mediano).

Fig. 1 – Evoluzione dell'indice di vecchiaia, 2002-2022



Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat

Al 1° gennaio 2022 gli anziani di 65 anni e più sono 14.51.000, 3.000.000 in più rispetto a venti anni fa e pari al 23,8% della popolazione totale. Nel 2042 si prevede che saranno quasi 19.000.000, il 34% della popolazione.

Gli ultraottantenni superano al momento i 4.500.000 mentre la popolazione con almeno cento anni sfiora le 20.000 unità, valore quadruplicato negli ultimi vent'anni. Nel 2042 gli ultraottantenni saranno quasi 2.000.000 in più e gli ultracentenari triplicheranno, raggiungendo le 58.400 unità (Istat, 2022).

Anche concentrando l'attenzione sul brevissimo periodo la popolazione in età anziana crescerà in maniera consistente. Tra il 2022 e le previsioni per il 2025 della popolazione ultrasessantacinquenne, ci sono quasi 220.000 maschi e 240.000 femmine in più; si prevede, quindi, un incremento di oltre 450.000 anziani nei prossimi tre anni (tab. 1).

Le fasce di età che cresceranno di più saranno quelle degli anziani in età più avanzata, ovvero di 75-84 anni e di 85 anni e più. Se è vero che negli anni recenti si è parlato molto di *active ageing* e le politiche hanno puntato a forme di prevenzione perché i tanti anziani che costituiscono ormai una parte essenziale della nostra società possano continuare a contribuire attivamente alla vita associata, è altresì inevitabile che una crescita così rilevante di popolazione anziana – specie nella fascia dei grandi vecchi – comporti un aumento della domanda di assistenza.

Negli ultimi 20 anni – fatta eccezione per il drammatico periodo pandemico – si è assistito a un progressivo aumento della speranza di vita, cioè dell'indicatore statistico che stima l'aspettativa di vita a una determinata età. Un bambino maschio nato nel 2002 poteva “sperare” in una vita media di 77,2 anni, mentre una bambina di 83 anni (fig. 2). Nel 2021 tali valori sono cresciuti, rispettivamente, a 81,2 e 85,5 anni. Focalizzando l'attenzione sulla speranza di vita a 65 anni di età (fig. 3), l'incremento tra il 2002 e il 2025 sarà complessivamente di 2,6 anni per gli uomini e 1,9 anni per le donne: al 1° gennaio 2025 un uomo di 65 anni avrà in media una speranza di vita di ulteriori 19,5 anni, 22,7 anni per una donna.

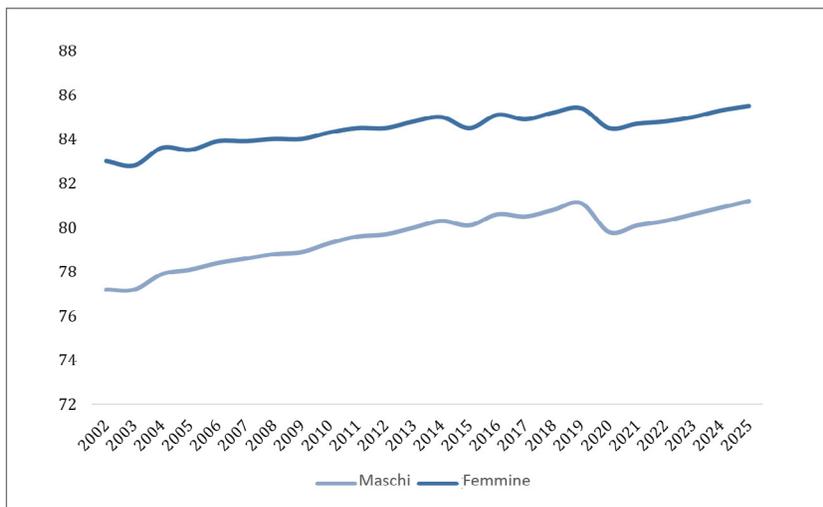
Va tuttavia sottolineato che non sempre gli anni guadagnati sono anni vissuti in buona salute e senza limitazioni nelle attività quotidiane.

Tab. 1 – Previsioni demografiche sulla popolazione di 65 anni e oltre, per genere e fasce d'età, 2022-2025, al 1° gennaio (val. in migliaia)

Sesso / Classi di età	2022	2023	2024	2025
<i>Maschi</i>				
65-74	3.260	3.246	3.245	3.279
75-84	2.151	2.190	2.230	2.254
85 e più	752	778	812	849
Totale	6.163	6.213	6.288	6.381
<i>Femmine</i>				
65-74	3.636	3.649	3.652	3.690
75-84	2.782	2.823	2.859	2.875
85 e più	1.470	1.489	1.523	1.561
Totale	7.888	7.961	8.034	8.126
<i>Maschi e femmine</i>				
65-74	6.896	6.894	6.897	6.969
75-84	4.933	5.013	5.088	5.129
85 e più	2.222	2.267	2.336	2.410
Totale	14.051	14.175	14.321	14.507

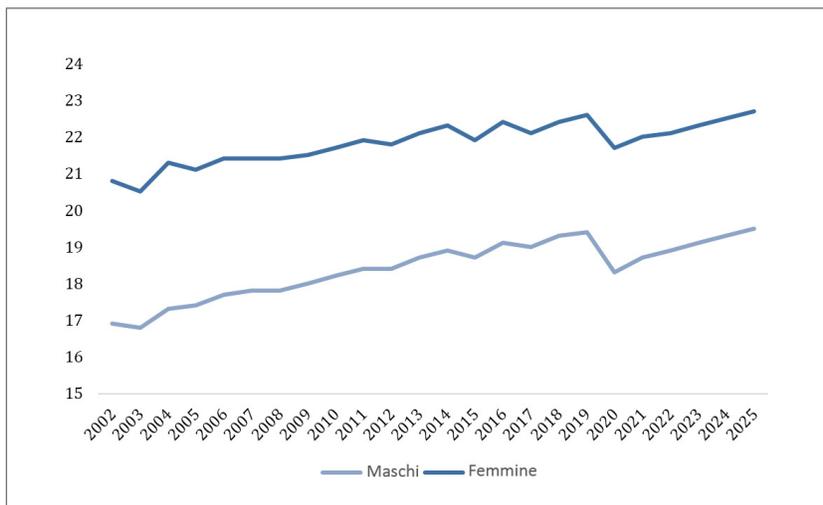
Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat – Demo, demografie in cifre

Fig. 2 – Speranza di vita della popolazione alla nascita per genere, 2002-2025



Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat – Demo, demografie in cifre

Fig. 3 – Speranza di vita della popolazione a 65 anni di età per genere, 2002-2025



Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat – Demo, demografie in cifre

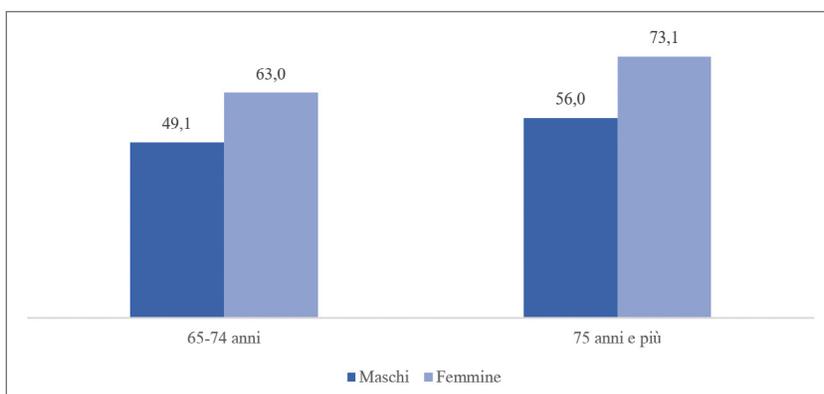
2. - Anziani e limitazioni delle attività

L'indagine “europea sulla salute” (EHIS) e l'indagine “multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana” (AVQ) rilevano, tra l'altro, le condizioni di salute degli intervistati, fornendo misure sulla popolazione con problematicità legate allo stato di salute. Un quesito sulla salute auto-percepita dall'intervistato, nel questionario dell'indagine Istat AVQ, permette di avere una prima misura della popolazione che non si sente in buona salute (fig. 4).

Ipotizzando che nei prossimi 3 anni la quota di persone in non buona salute rimanga invariata è possibile stimare la popolazione corrispondente tra il 2022 e il 2025. Il totale delle persone ultrasessantacinquenni non in buona salute nel 2025 sarà di oltre 8.870.000 individui (il 61,2% del totale), di cui oltre 5.300.000 (il 59,8%) saranno donne (tab. 2). La variazione percentuale fa registrare un incremento minimo per la fascia di età tra i 65 e i 74 anni (+1,1%) e massimo per quella più anziana (+5,3%).

Naturalmente non tutte le persone non in buona salute necessitano di assistenza, ma già questa prima analisi fa comprendere come

Fig. 4 – Persone con 65 anni e oltre che hanno dichiarato di non essere in buona salute per fasce d'età, 2021 (val. %)



Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat – Indagine AVQ 2021

l'invecchiamento sia inevitabilmente connesso con l'assetto delle condizioni psico-fisiche della popolazione.

Tab. 2 – Stima e previsione delle persone in condizione di salute auto-percepita non buona per genere e fasce d'età, 2022-2025 (val. in migliaia)

Sesso / Classi di età	2022	2023	2024	2025
<i>Maschi</i>				
65-74	1.601	1.594	1.593	1.610
75 e più	1.829	1.870	1.917	1.954
Totale	3.430	3.463	3.510	3.564
<i>Femmine</i>				
65-74	2.036	2.043	2.045	2.066
75 e più	3.108	3.152	3.203	3.243
Totale	5.145	5.196	5.248	5.309
<i>Maschi e femmine</i>				
65-74	3.637	3.637	3.639	3.676
75 e più	4.937	5.022	5.120	5.197
Totale	8.574	8.659	8.758	8.873

Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su Istat – Previsione della popolazione e indagine AVQ 2021

L'indagine europea sulla salute, condotta in tutti gli Stati dell'Unione europea con l'obiettivo di costruire indicatori di salute confrontabili a livello europeo sui principali aspetti delle condizioni di salute della popolazione, consente di avere un quadro dettagliato delle condizioni della popolazione anziana. Nel 2019, prima dello scoppio della pandemia da Covid-19, gli indicatori di salute degli over 75 continuavano a dare segnali di miglioramento, tuttavia, circa un terzo degli over 75 presentava una grave limitazione dell'autonomia e per un anziano su 10 questa incide sia sulle attività quo-

tidiane di cura personale, sia su quelle della vita domestica (8,5% nell'Ue22).

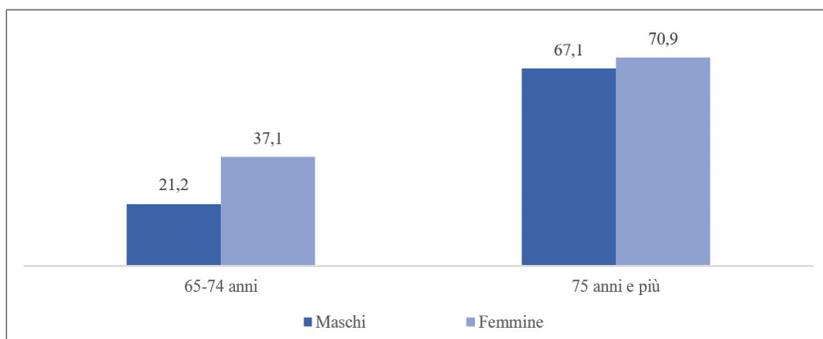
Nello specifico l'indagine rilevava circa 3.860.000 gli anziani con gravi difficoltà nelle attività funzionali di base (il 28,4% della popolazione di 65 anni e più). Di essi, 2.833.000 (20,9%) presentavano gravi difficoltà nel camminare, salire o scendere le scale senza l'aiuto di una persona o il ricorso ad ausili. Poco meno di 2.000.000 (13,8%) riferivano gravi difficoltà nell'udito o nella vista anche con l'uso di ausili. Al crescere dell'età la quota di anziani con gravi difficoltà funzionali aumenta progressivamente: tra i 65-74enni è al 14,6%, raddoppia al 32,5% tra gli anziani di 75-84 anni e quadruplica tra gli ultra-ottantacinquenni (63,8%).

Il 10,6% degli anziani (1.437.000 persone) riferiva gravi difficoltà in almeno un'attività di cura della persona: fare il bagno o la doccia da soli (9,8%), vestirsi e spogliarsi (6,7%), sdraiarsi e alzarsi dal letto o sedersi e alzarsi da una sedia (6,3%), usare i servizi igienici (5,7%) e infine mangiare da soli (3,5%). Il 6% degli anziani presentava gravi difficoltà in tre o più attività. La scarsa autonomia in almeno un'attività di cura personale riguardava quasi un quinto degli anziani di 75 anni e più e oltre un terzo degli ultra-ottantacinquenni. La gran parte degli anziani con grave riduzione di autonomia nelle attività di cura della persona presentava anche gravi difficoltà nelle attività quotidiane della vita domestica.

Considerando anche la quota di anziani con moderata difficoltà, questi valori aumentano considerevolmente: il numero degli ultrasessantacinquenni con moderata o grave difficoltà nelle attività di cura della persona o nelle attività domestiche sale a 6.375.000, pari al 46,7% della popolazione con 65 anni e oltre (fig. 5). Per le donne si evidenziano le quote più elevate, in particolare nella classe di età più anziana: oltre 7 donne su 10 nel 2019 presentavano moderate o gravi difficoltà negli aspetti legati alla cura personale e nelle attività domestiche.

Come già operato in precedenza, partendo dal quadro che l'indagine EHIS traccia per il 2019 e utilizzando le previsioni di popolazione, è possibile provare a capire cosa accadrebbe nei prossimi anni, quando cioè ci sarà un incremento del numero di anziani, sempre nell'ipotesi di base che nel breve periodo non vi siano variazioni sostanziali nella quota di popolazione con problemi di salute e difficoltà.

Fig. 5 – Quota sulla popolazione delle persone di 65 anni e oltre con moderata o grave difficoltà nelle attività di cura della persona o nelle attività domestiche per genere e fasce d'età, 2019 (val. %)



Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati dell'indagine EHIS 2019

Tab. 3 – Stima e previsione delle persone con moderata o grave difficoltà nelle attività di cura della persona o nelle attività domestiche per genere e fasce d'età, 2022-2025 (val. in migliaia)

Sesso / Classi di età	2022	2023	2024	2025
<i>Maschi</i>				
65-74	691	688	688	695
75 e più	1.464	1.497	1.535	1.565
Totale	2.155	2.185	2.223	2.260
<i>Femmine</i>				
65-74	1.348	1.353	1.354	1.368
75 e più	3.016	3.059	3.108	3.147
Totale	4.364	4.412	4.462	4.515
<i>Maschi e femmine</i>				
65-74	2.039	2.041	2.042	2.063
75 e più	4.480	4.556	4.643	4.711
Totale	6.519	6.597	6.684	6.774

Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat sulla previsione della popolazione e dell'indagine EHIS 2019

Nel 2022 si stima che il numero assoluto di persone che presentano difficoltà (moderata o grave) a svolgere le attività di cura della persona e quelle domestiche sia pari a 6.519.000; si prevede che tale valore crescerà fino a superare i 6.770.000 ultrasessantacinquenni nel 2025 (tab. 3). Un aumento significativo di oltre 250.000 persone (+3,9%) nell'arco di soli tre anni. Questo si rifletterà inevitabilmente su un crescente numero di persone con bisogno di aiuto.

3. - La rete di aiuti

In Italia la rete di aiuti è tradizionalmente di tipo familiare (Sgritta, 2007). Dai risultati dell'indagine EHIS emerge che nel 2019 sono soprattutto i familiari a prestare aiuto agli anziani in difficoltà per le attività quotidiane di cura personale o domestiche. Nel 2019 a necessitare di aiuto, secondo i dati dell'indagine EHIS, erano oltre 4.630.000 anziani, ovvero il 72,6% del totale degli ultrasessantacinquenni con grave o moderata difficoltà nello svolgere le attività di cura delle persone e le attività domestiche. Anche in questo caso, ipotizzando che nel breve periodo l'incidenza delle persone con bisogno di aiuto rimanga invariata, si registrerà nei prossimi anni un graduale aumento che porterà le persone che necessitano aiuti a oltre 4.900.000 nel 2025 (tab. 4).

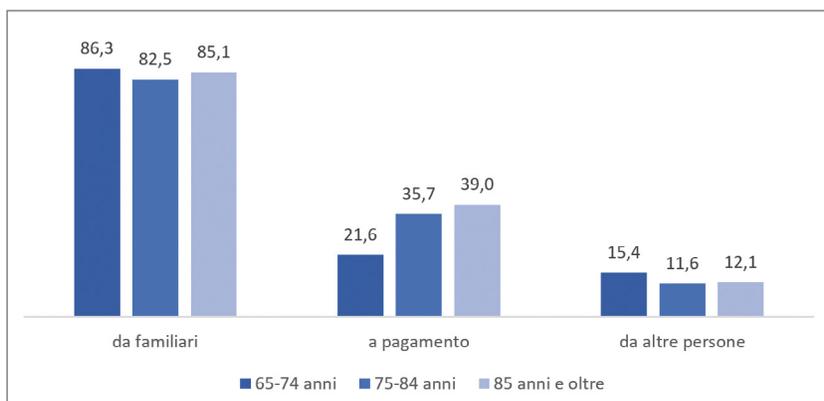
Tuttavia, non tutti gli anziani con moderata o grave difficoltà che necessiterebbero di aiuto riescono effettivamente ad averlo. Come accennato in precedenza, secondo i risultati dell'indagine EHIS, nel 2019 erano poco meno di 1.440.000 gli over sessantacinquenni con gravi difficoltà nelle attività di cura della persona a ricevere aiuto. Nel complesso, includendo nel numero anche le persone con difficoltà meno grave, è possibile stimare che nel 2019 abbiano ricevuto assistenza quasi 1.940.000 anziani con moderata o grave difficoltà, il 65,2% del totale. Applicando questi valori alla previsione della popolazione dei prossimi anni, si prevede che nel 2025 saranno più di 2.100.000 gli anziani che usufruiranno di aiuto, con un incremento di circa 168.000 individui (+8,6%) rispetto al 2019. Sempre dai dati dell'indagine, è possibile capire che tipo di assistenza viene fornita: tra gli anziani con grave difficoltà, oltre il 50% riceve aiuto dai familiari anche se non in maniera esclusiva, il 17% si rivolge a personale a pagamento e il 6,4% riceve aiuto da altre persone (tra cui amici, associazioni di volontariato, ecc.). Tra gli anziani che hanno gravi difficoltà nella cura personale (circa 1.500.000 persone), l'84,4% riceve aiuti dai familiari (conviventi e non). Questa percentuale è composta dal 51,9% che usufruisce solo dell'aiuto di familiari e dal 32,5% che viene supportato da familiari insieme ad altre persone (assistenti agli anziani, altro personale a pagamento, assistenti domiciliari incaricati da enti pubblici o privati). Riceve assistenza a pagamento il 35,8% degli anziani con grave riduzione dell'autonomia nelle attività essenziali di cura della persona (fig.

6). Ma l'accesso agli aiuti a pagamento dipende naturalmente dalla disponibilità economica, oltre che dal fatto di non poter contare sui familiari. Ricorrono a questo tipo di aiuti in misura maggiore gli anziani con redditi elevati, mentre la quota si riduce alla metà tra le persone con reddito basso.

Tab. 4 – Stima e previsione delle persone con moderata o grave difficoltà nelle attività di cura della persona o nelle attività domestiche che avranno necessità di aiuto per genere e classi d'età, 2022-2025 (val. in migliaia)

Sesso / Classi di età	2022	2023	2024	2025
<i>Maschi</i>				
65-74	338	336	336	340
75 e più	1.071	1.095	1.123	1.145
Totale	1.409	1.428	1.452	1.477
<i>Femmine</i>				
65-74	804	807	807	816
75 e più	2.516	2.552	2.593	2.625
Totale	3.324	3.361	3.399	3.439
<i>Maschi e femmine</i>				
65-74	1.142	1.143	1.144	1.155
75 e più	3.587	3.647	3.716	3.770
Totale	4.733	4.789	4.851	4.916

Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat sulla previsione della popolazione e dell'indagine EHIS 2019

Fig. 6 – Persone di 65 anni e oltre con gravi difficoltà nelle attività di cura della persona per fasce d'età e tipo di aiuto ricevuto, 2019 (val. %)

Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati dell'indagine EHS 2019

Se la percentuale di coloro che ricorre ad aiuti esterni a pagamento rimanesse costante, nel 2025 si avrebbero oltre 40.000 persone in più, 23.000 donne e 17.000 uomini, rispetto al 2022 che avranno bisogno di questo tipo di sostegno (fig. 7). Bisogna inoltre tenere in considerazione che il “welfare familistico” all’italiana avrà sempre più difficoltà a funzionare in un Paese con tassi di occupazione femminili sempre più elevati (crisi pandemica a parte). Se in passato sono state soprattutto le donne a occuparsi dei parenti anziani malati o con limitazioni, è più difficile pensare che lo facciano in futuro sia perché in misura maggiore impegnate nel mercato del lavoro, sia perché l’innalzamento dell’età alla pensione porterà molte donne a lavorare oltre i 65 anni.

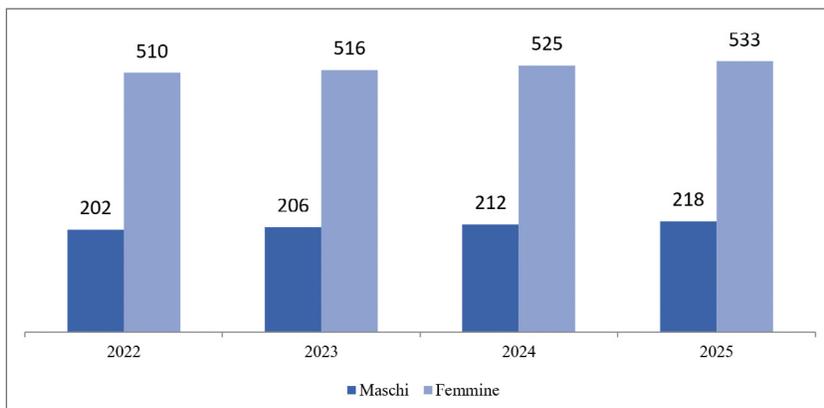
Si deve tenere inoltre conto che, per motivi simili, ci potrebbe essere anche un crescente bisogno di aiuti a pagamento nella cura dei bambini. Il welfare familistico infatti non riguarda la sola cura degli anziani, ma anche l’accudimento dei più piccoli (Zanatta, 2013). Sono molte le giovani famiglie italiane che contano sull’aiuto dei nonni, i quali da una parte prolungheranno la loro presenza sul mercato del lavoro e saranno impossibilitati a occuparsi dei nipoti e dall’altra avranno anche più frequentemente dei

“bisnonni” dei quali prendersi cura. La bassa natalità in Italia non creerà – a meno di una netta ripresa – una crescente pressione della domanda di aiuto per l'accudimento dei figli da parte di giovani famiglie in crescita. Le previsioni ci dicono che nei prossimi anni ci sarà un'ulteriore contrazione della popolazione tra 0 e 5 anni (fig. 8), ma, anche tenendo in considerazione la contrazione della natalità, potrebbe esserci un maggior bisogno di aiuti, specie in una situazione come quella italiana in cui la copertura dei nidi è più bassa della media europea.

Considerando infatti la primissima infanzia, la rilevazione “nidi e servizi integrativi per la prima infanzia” evidenzia che i posti nei servizi educativi per l'anno 2020/2021 sono 27,2 per 100 bambini residenti sotto i 3 anni; il target europeo fissato come obiettivo dal Consiglio europeo di Barcellona nel 2002 da raggiungere entro il 2010, è di un posto per almeno il 33% di bambini. Una recente Raccomandazione della Commissione europea (7 settembre 2022) propone di fissare un nuovo target per il 2030: portare almeno al 50% la quota di bambini sotto i tre anni che frequentano servizi educativi di qualità. La rilevazione evidenzia anche aumenti generalizzati sia dei costi di gestione delle strutture, sia dei costi straordinari.

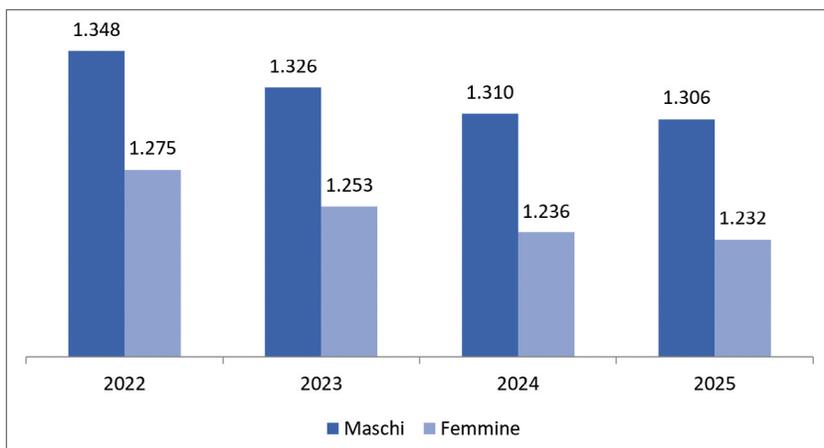
Al 31 dicembre 2020 i posti complessivi offerti dai servizi per la prima infanzia sul territorio nazionale erano 350.670, di cui il 49,1% all'interno di strutture pubbliche, a titolarità dei comuni. Nello specifico erano circa 168.227 i bambini sotto i 3 anni iscritti nei servizi educativi comunali o convenzionati con i comuni nell'anno educativo 2020/2021 (il 13,2% del totale dei loro coetanei). È evidente quindi che la gran parte dell'accudimento dei bambini sotto i tre anni viene ancora risolto all'interno della famiglia, della rete amicale o attraverso aiuti a pagamento di figure, come tate e baby-sitter, che supportano la famiglia a domicilio.

Fig. 7 – Stima e previsione delle persone di 65 anni e oltre di età con moderata e grave difficoltà nelle attività domestiche e nella cura della persona che riceveranno aiuto a pagamento per genere, 2022-2025 (val. in migliaia)



Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat sulla previsione della popolazione e su indagine EHIS 2019

Fig. 8 – Previsione della popolazione di età tra 0 e 5 anni per genere, 2022-2025 (val. in migliaia)



Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat sulla previsione della popolazione

4. - Colf e badanti: i dati dell'Inps

Il marcato invecchiamento quindi, insieme al nuovo ruolo rivestito dalle donne nella famiglia e nella società, nel tempo ha portato a un maggiore ricorso ad aiuti domestici o in casa a pagamento. Già da molti anni, in una sorta di staffetta al femminile, le donne italiane sono state sostituite nel lavoro di cura da quelle straniere. Nel nostro Paese si è affermato infatti il ricorso ad aiuti da parte di stranieri e in particolare donne straniere, le famose “mani invisibili” delle quali si sono occupate molte ricerche (Vicarelli, 1997). Una forma di migrazione cioè che non fa notizia, ma che da molti anni sostiene gli anziani in difficoltà e le loro famiglie. In base ai dati dell'Inps le persone impiegate come badanti nel 2021 sono oltre 451.000; di queste quasi 330.000 (il 73%) sono stranieri.

È interessante esplorare l'esistenza di un'eventuale relazione tra il trend del rapporto colf/badanti e l'indice di vecchiaia della popolazione nello stesso periodo (vedi fig. 1), ipotizzando che all'aumentare del peso degli anziani nella popolazione corrisponda un incremento del numero di badanti rispetto a quello dei collaboratori familiari e quindi una progressiva diminuzione del rapporto colf/badanti. In effetti, tra le due misure si calcola una forte correlazione inversa ($\rho = -0.89$); tuttavia i dati Inps evidenziano che nel tempo il numero di badanti stranieri è rimasto pressoché invariato, mentre è fortemente diminuito quello dei collaboratori familiari che sono passati da oltre 502.000 nel 2012 ai 343.000 del 2021 (tab. 5). È anche vero, inoltre, che potrebbe essersi accumulato, in entrambe le tipologie di lavoro domestico, lavoro non osservato. I dati dell'Inps, infatti, coprono ovviamente solo il lavoro regolare, mentre sappiamo che nel settore della cura degli anziani il lavoro irregolare è molto diffuso (Istat, 2022). Lo studio Istat “Economia non osservata nei conti nazionali” stima intorno al 50% il tasso di irregolarità nel settore economico dei servizi alle persone degli ultimi 10 anni, con punte superiori al 52% tra il 2015 e il 2017. Anche i vari provvedimenti di regolarizzazione che sono stati adottati negli anni hanno messo in luce la rilevanza del fenomeno del lavoro sommerso di badanti e colf. Sono stati molti, infatti, gli stranieri che hanno regolarizzato i rapporti di lavoro e la propria presenza in Italia nell'ambito dei provvedimenti di sanatoria e, in ogni caso in cui è stata prevista, l'adesione alle regolarizzazioni da parte del settore dei servizi domestici

è sempre stata molto ampia. In questo senso restano emblematici i provvedimenti emanati del 2002 che diedero luogo a quella che è stata definita la “grande regolarizzazione” con un numero di richieste oltre le 700.000 unità (AA.VV., 2006).

Anche nell’ambito dell’ultimo provvedimento di regolarizzazione che è stato emanato in piena pandemia (giugno-agosto 2020) e che era inizialmente connesso alla scarsità di manodopera in alcuni settori dell’economia particolarmente colpiti dal blocco dei flussi migratori dovuti alle cautele imposte dall’espandersi del virus, le domande presentate per il lavoro domestico hanno avuto una fortissima incidenza. Le richieste sono state complessivamente 207.542, di cui circa 177.000 nel settore domestico (85%).

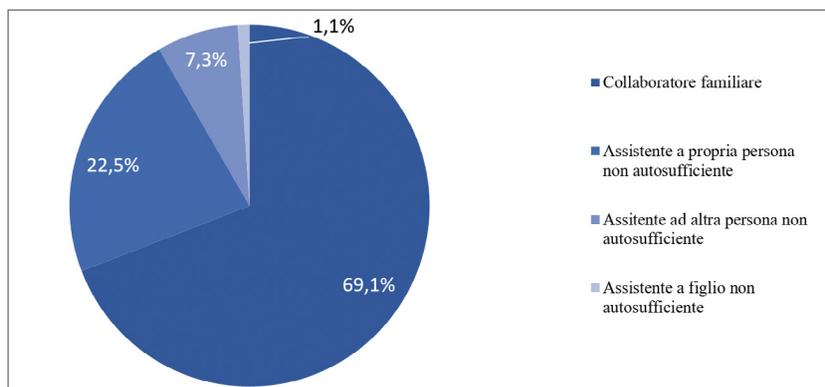
Più di 122.000 domande (il 69,1%, fig. 9) hanno riguardato figure di collaboratore familiare, mentre il restante 30,9% è costituito principalmente dalla richiesta di persone per la cura del datore di lavoro non autosufficiente (quasi 40.000 domande) e di persone addette all’assistenza di un’altra persona non autosufficiente (poco meno di 15.000). È evidente che a una crescita della potenziale domanda di assistenza dovrebbe corrispondere la possibilità di ricorrere in maniera regolare a persone che possano rispondere a tale domanda, anche per prevenire situazioni di irregolarità, come detto, molto diffuse nel settore. Per questo motivo l’invecchiamento della popolazione dovrebbe essere preso in considerazione nel sistema di programmazione dei flussi migratori in ingresso nel nostro Paese, al pari delle dinamiche economiche. Il settore dei servizi alla persona rappresenta infatti non solo un comparto di ampio impiego per la manodopera straniera, ma anche un settore in cui la domanda – a meno di cambiamenti radicali del sistema di welfare, difficilmente realizzabili nel breve periodo – sarà, certamente, ancora per molto tempo in crescita. Se in alcune aree occupazionali le dinamiche sono infatti poco prevedibili, nel caso dell’invecchiamento il futuro della popolazione è già iscritto nella struttura demografica attuale.

Tab. 5 – Lavoratori domestici stranieri contribuenti all'Inps per tipologia di rapporto, 2012-2021

Tipo di rapporto	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Colf-altro	502.675	448.366	399.444	371.746	347.469	326.723	310.573	296.829	326.316	342.930
Badante	318.622	313.648	308.181	309.775	307.617	306.600	305.130	304.510	325.291	329.679
Totale	821.297	762.014	707.625	681.521	655.086	633.323	615.703	601.339	651.607	672.609

Fonte: Inps – Osservatorio sui lavoratori domestici

Fig. 9 – Domande di regolarizzazione presentate dai datori di lavoro nel comparto domestico per tipo di richiesta, agosto 2020 (val. %)



Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati del Ministero dell'Interno – Report regolarizzazione

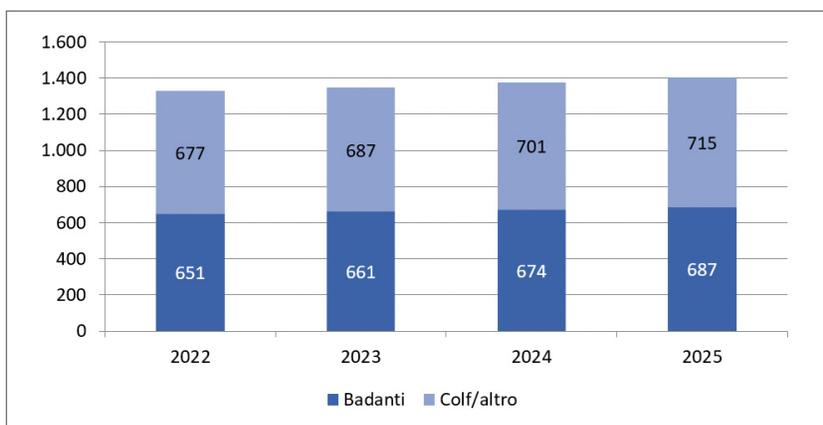
5. - Stima del fabbisogno di manodopera straniera aggiuntiva nel comparto del lavoro domestico nel triennio 2023-2025

Partendo dalle elaborazioni descritte nei paragrafi precedenti, è possibile determinare una stima del numero di persone che nel breve periodo necessiteranno di manodopera straniera, sia per le attività legate all'assistenza e alla cura della persona in età avanzata (badanti) e di bambini (baby-sitter), sia per quelle domestiche (colf).

La stima contempla tre ipotesi: una *minima*, che si basa sull'assunto che, nel rispondere all'indagine EHIS sul tipo di aiuto di cura ricevuto, gli intervistati abbiano dichiarato di avere un badante a pagamento anche qualora quest'ultimo fosse in nero, coprendo così, nel campione, l'intera casistica effettiva. È stata poi elaborata un'ipotesi *massima*, basata sull'assunto che gli intervistati dell'indagine EHIS abbiano risposto di avvalersi di un badante solo nei casi in cui avevano con quest'ultimo un rapporto di lavoro regolare (essendo diffuso il timore che attraverso simili sondaggi si possa risalire a rapporti di lavoro in nero), per cui nel calcolo è stato applicato un coefficiente aggiuntivo per recuperare la quota in nero. Infine, l'ipotesi *mediana* è stata ottenuta calcolando la media tra le due ipotesi estreme.

Secondo quest'ultima (solitamente presa a riferimento principale), sono 1.328.000 le persone che nel 2022 hanno avuto necessità di personale straniero per l'assistenza familiare: circa 651.000 di badanti e oltre 677.000 di colf o altro (baby-sitter, ecc.). Tenendo conto dell'incremento della popolazione anziana e basandosi sulle quote di ripartizione ricavate dai dati Inps del 2021 (tab. 5) tra le tipologie di lavoro (badante o colf/altro) e le cittadinanze dei lavoratori (italiana o straniera), si stima che tale popolazione crescerà nei prossimi 3 anni fino a sfiorare nel 2025 il valore di 1.402.000, di cui 687.000 necessiteranno di badanti e 715.000 di colf e altro (fig. 10).

Come detto, il valore minimo si ottiene ipotizzando che tutte le persone intervistate dall'indagine europea EHIS sul tipo di aiuto ricevuto che avevano un badante a pagamento, nell'intervista abbiano effettivamente dichiarato di averlo, a prescindere dalla condizione lavorativa del badante (in regola o in nero); in questo caso i

Fig. 10 – Stima della popolazione che necessiterà di manodopera straniera nel settore del lavoro domestico, 2022-2025 (val. in migliaia)

Fonte: elaborazione Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat sulla previsione della popolazione e sulla stima delle unità di lavoro irregolare, indagine EHIS 2019 e Inps

valori di riferimento per il calcolo sono quelli sul personale badante riportati nella precedente figura 7, relativi all'indagine EHIS. Da quei valori, considerando stabili le percentuali Inps 2021 di ripartizione dei lavoratori domestici per nazionalità (tra stranieri e italiani) e tipologia (tra badanti e colf/altro), si può stimare un minimo di 1.060.000 persone che nel 2022 hanno ricevuto assistenza da badanti (520.000) o colf/baby-sitter, ecc. (540.000) stranieri.

Si tratta di un valore che, essendo stato ottenuto attraverso un calcolo che non ha adottato procedure di recupero delle eventuali quote di lavoro nero (come nel caso della stima massima), risulta il più coerente con l'andamento del numero dei datori di lavoro domestico fino al 2021, fornito dall'Inps¹, dal momento che anche questi ultimi si limitano ai soli rapporti di lavoro regolari.

¹ 928.905 nel 2017, 923.316 nel 2018, 918.877 nel 2019, 1.016.558 nel 2020, 1.038.325 nel 2021 (dato provvisorio): Cfr. Inps, *Conoscere il Paese per costruire il futuro. Appendice Statistica. XXI rapporto annuale*, luglio 2022, p. 80. In: https://servizi2.inps.it/docallegati/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/XXI_Rapporto_Annuale/APPENDICE_statistica_XXI_Rapporto_%20Annuale.pdf.

La proiezione per gli anni successivi di tale limite inferiore fa stimare che nel 2025 non meno di 549.000 persone avranno bisogno di badanti stranieri e quasi 571.000 di colf /baby-sitter o altro stranieri, per una popolazione totale di circa 1.120.000 persone.

Il valore massimo, invece, si ricava – come anticipato – ipotizzando che al quesito dell'indagine europea sulla salute EHIS abbiano risposto di avere una persona a pagamento solo coloro che intrattenevano, con essa, un rapporto di lavoro regolare. In tal caso, è possibile stimare la componente irregolare applicando ai valori di cui sopra il tasso di irregolarità dei dipendenti nel settore "Altri servizi alla persona", del quale si è già parlato nel paragrafo precedente e che, per il 2019 (anno dell'indagine EHIS), è pari al 50,5%.

In questo modo si ottengono le stime che vanno a costituire il limite superiore: nel 2022 più di 1.596.000 persone hanno richiesto personale straniero per assistenza domestica, quasi 782.000 per badanti e circa 814.000 per colf; nel 2025, la corrispondente popolazione sarà al massimo di 1.685.000 persone, quasi 826.000 necessiteranno di badanti stranieri e oltre 859.000 di colf stranieri.

In conclusione, è possibile calcolare che nel triennio 2023-2025 il comparto del lavoro domestico in Italia avrà bisogno di una manodopera straniera aggiuntiva che oscilla tra i 74.000 (ipotesi mediana) e gli 89.000 lavoratori (ipotesi massima, che tiene conto, tra l'altro, anche della fuoriuscita dal mercato dei lavoratori domestici stranieri che nel frattempo raggiungeranno l'età pensionabile), per una media di 25/30.000 nuovi inserimenti annui.

Sottraendo a tali numeri la quota che verrebbe coperta da lavoratori stranieri comunitari, che sulla base delle percentuali attestate negli ultimi dati Inps costituiscono il 23,5% di tutti gli occupati stranieri nel comparto², il fabbisogno di manodopera aggiuntiva nel triennio si attesterebbe, limitatamente ai soli lavoratori non comunitari, a un numero compreso tra circa 57.000 e 68.000, per una media annua di 19/23.000 nuovi inserimenti (si può considerare il termine intermedio di 21.000 come riferimento unico).

Si tratta di cifre da contemplare rispettivamente in una eventuale programmazione triennale dei flussi di ingresso di lavoratori non

2 Cfr. Zini A., "Welfare e lavoro domestico, tra necessità e nuove sfide", in Idos, *Dossier Statistico Immigrazione 2022*, Idos, Roma 2022, p. 292.

comunitari dall'estero, nel caso in cui venga riattivata, e nei conseguenti Decreti flussi annuali.

Assumendo che nel secondo decennio degli anni Duemila il fabbisogno di manodopera non comunitaria aggiuntiva nel comparto si fosse attestato a quello medio annuo qui stimato (21.000 appunto), che si basa – come detto – sui dati dell'indagine EHIS realizzata nel 2019 (ovvero alla fine del decennio di riferimento), è evidente che dal 2011 al 2022 i Decreti flussi annuali sono stati di gran lunga inadeguati a coprire tale fabbisogno reale, giacché, oltre a prevedere quote di ingresso che, rispetto al periodo precedente, risultano drasticamente ridotte già nel numero complessivo (media di 32-34.000), ne hanno riservato solo una parte minoritaria al lavoro subordinato (poche migliaia l'anno), cui anche il lavoro domestico fa capo, prediligendo di gran lunga le conversioni dei permessi di soggiorno per immigrati già presenti in Italia (non ingressi effettivi) e il lavoro stagionale (per definizione, non inserimenti strutturali).

E, come se non bastasse, in questa esigua parte riservata a lavoratori subordinati, dal 2011 ad oggi i Decreti annuali hanno anche cessato di specificare la porzione dedicata ai lavoratori domestici, che di fatto è realistico supporre siano stati, ogni anno, non più di qualche centinaio – o al massimo un migliaio/un migliaio e mezzo – per l'intero dodicennio, a fronte di un fabbisogno oltre 20 volte superiore.

Una proporzione che potrebbe essere ancora maggiore se si tiene conto che nel Decreto flussi del 2010, l'ultimo che ricadeva sotto una programmazione triennale (la quale in Italia è stata realizzata, peraltro, una volta soltanto) e che quindi si basava su un fabbisogno di manodopera straniera aggiuntiva rilevato (sebbene limitatamente alle sole imprese, mediante l'indagine *Excelsior*), le quote d'ingresso sono ammontate a ben 178.080, un numero mai più nemmeno avvicinato da allora, e che tra le 98.080 riservate a lavoro subordinato non stagionale o autonomo, al lavoro domestico ne erano state espressamente dedicate ben 30.000. A significare che già dalla fine del primo decennio del millennio il fabbisogno stimato del comparto domestico ammontava a tale entità, per cui non è azzardato ritenere che, per i 12 anni successivi, il numero di presunti nuovi avviamenti dall'estero di lavoratori stranieri nel comparto domestico sia stato fino anche a 30 volte più basso rispetto all'effettivo fabbisogno.

Del resto, anche solo considerando il 2019, l'ultimo anno pre-pandemico (quindi al netto degli sconvolgimenti indotti dall'avvento del Covid-19 sia sui flussi migratori sia negli archivi amministrativi che monitorano questi ultimi), si osserva che i nuovi permessi di soggiorno per lavoro rilasciati nell'anno sono stati circa 11.000, dei quali circa 6.600 per lavoro subordinato. Calcolando che di questi ultimi 2.500 sono stati rilasciati a cittadini statunitensi (molto spesso si tratta di militari in stanza nelle basi italiane) e che una ulteriore quota non definibile ha riguardato conversioni del titolo di soggiorno (da un motivo di soggiorno diverso a uno, appunto, di lavoro), delle altre poche migliaia che hanno riguardato immigrati provenienti da Paesi a basso reddito effettivamente entrati *ex novo* in Italia per lavorarvi stabilmente, si può supporre – ancora una volta – che quelli che hanno riguardato lavoratori domestici ammontino a non più di qualche centinaio o, al massimo, di un migliaio e poco più. Ancora una volta, una quota di 2-3 decine di volte inferiore a quella di cui il comparto ha, ancora oggi, strutturalmente bisogno.

6. - Riferimenti bibliografici

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

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

Istat, *Indagine multiscopo sulle famiglie. Aspetti della vita quotidiana. Stato di salute 2020*, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=15448>

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

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

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

Inps, *Osservatorio sui lavoratori domestici*, 2021, <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2021.06.osservatorio-sui-lavoratori-domestici-pubblicati-i-dati-2020.html>

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

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

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

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

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

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

Sezione III

Lavoro domestico, non autosufficienza e natalità in Europa: modelli a confronto

a cura di Effe,
European Federation
for Family Employment & Home Care

1. - Il settore dell'assistenza domestica e domiciliare: quale copertura a livello europeo e quale riconoscimento nei testi europei?

A. Un settore collegato all'“Occupazione e Affari Sociali”: competenze condivise

L'Europa sociale, dai testi alla pratica

Conformemente agli articoli del titolo X del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, dedicati alla politica sociale, gli obiettivi dell'Unione e degli Stati membri sono la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, consentendo la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale e lo sviluppo delle risorse umane, per consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione.

Le politiche sociali, e in particolare i sistemi di protezione sociale, sono di principale competenza degli Stati in virtù del principio di sussidiarietà, ma l'Ue interviene a supporto e sostegno.

L'Ue ha tuttavia la responsabilità di riconoscere e promuovere il ruolo delle parti sociali a livello europeo, tenendo conto della diversità dei sistemi nazionali. Essa facilita il dialogo tra le parti, nel rispetto della loro autonomia. Nel perseguire tali obiettivi la Commissione europea promuove la cooperazione tra gli Stati membri. Pubblica pertanto studi e pareri, e organizza consultazioni in grado di definire orientamenti, sviluppare indicatori o organizzare lo scambio delle migliori pratiche. A tal fine consulta il Comitato economico e sociale europeo (CESE).

Sostiene e completa, inoltre, l'azione degli Stati membri, in particolare nei seguenti settori:

- sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;
- condizioni di impiego dei cittadini dei Paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio dell'Unione;

- parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;
- lotta contro l'esclusione sociale;
- modernizzazione dei regimi di protezione sociale.

È sotto questi aspetti che Effe cerca di influenzare le politiche europee a favore del riconoscimento e dello sviluppo del settore.

Dall'inizio dell'Europa sociale alla strategia di assistenza

La questione dell'Europa sociale è stata affrontata fin dalla creazione della Comunità economica europea nel 1957, che già nel suo Trattato istitutivo fissava obiettivi sociali fondamentali quali “la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione”.

L'aspetto dell'Europa sociale ha preso slancio con i vari allargamenti, con l'emergere di notevoli disparità sociali tra gli Stati membri, in particolare rispetto ai Paesi dell'Europa meridionale (Spagna, Portogallo, Grecia) o dell'Europa dell'Est.

Nonostante tale chiara constatazione, si è dovuto attendere il 2017, con l'avvento del Pilastro europeo dei diritti sociali, per avere un'azione concreta a livello della politica sociale dell'Unione. I due mandati di Manuel Barroso, Presidente della Commissione europea tra il 2004 e il 2014, furono particolarmente criticati, evidenziando la mancanza di ambizione e leadership dell'Unione europea in ambito sociale, in un momento in cui l'Europa stava attraversando una grave crisi finanziaria. Eppure, l'Ue si è dotata di una Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, entrata in vigore nel 2009, ovvero 9 anni dopo la sua adozione, e di un Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione nel 2007, che mira a fornire un aiuto ai lavoratori colpiti dall'apertura alla globalizzazione dell'economia. Emergono allora con chiarezza la mancanza di obiettivi ambiziosi in materia di Europa sociale e la necessità di un indirizzo politico.

La svolta sociale europea avverrà sotto la Commissione Juncker (2014-2019) con l'istituzione nel 2017 del Pilastro europeo dei diritti sociali. Esso si articola su 20 principi, che dovrebbero costituire gli

orientamenti di indirizzo per le autorità europee in materia sociale.

Al fine di contribuire a concretizzare tale pilastro europeo dei diritti è stata elaborata la Strategia europea per l'assistenza destinata ai prestatori e ai beneficiari di assistenza (o *Care Strategy*). Essa poggia effettivamente su una serie di principi fondamentali per il nostro settore.

Il 18° principio, denominato "Assistenza a lungo termine", afferma che "ogni persona ha diritto a servizi di assistenza a lungo termine di qualità e a prezzi accessibili, in particolare ai servizi di assistenza a domicilio e ai servizi locali".

Essa si basa inoltre sui principi relativi alla parità di genere (principio 2), all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (principio 9), all'assistenza alla prima infanzia e sostegno ai minori (principio 11).

Pubblicata dalla Commissione europea nel settembre 2022, tale Strategia è composta da due Raccomandazioni:

- una sull'accesso ad un'assistenza di lungo termine a prezzi accessibili e di qualità;
- l'altra riguarda la revisione degli obiettivi di Barcellona relativi ai servizi di educazione e cura della prima infanzia.

Adottate in via definitiva dal Consiglio dell'Ue nel dicembre 2022, tali Raccomandazioni mirano a garantire l'esistenza di servizi di assistenza a costi contenuti, accessibili e di qualità in tutta l'Unione europea e a migliorare la situazione tanto dei beneficiari che dei prestatori di assistenza, in contesti formali o informali. È tra l'altro la prima volta che questi ultimi vengono precisati in un testo. Ciò comporta un miglioramento delle loro condizioni di lavoro e dell'equilibrio tra la loro vita privata e vita professionale. A tal scopo le Raccomandazioni individuano alcuni strumenti, come ad esempio il dialogo sociale, per venire incontro alle difficoltà riscontrate dai lavoratori, in particolare i più vulnerabili, e che acquiscono le tensioni in queste professioni.

Il testo rappresenta un vero passo avanti dal momento che introduce un reale riconoscimento del settore e del bisogno di formalizzarlo e strutturarne, sebbene i servizi alla persona e alla famiglia (SPF) non siano nominati esplicitamente. Promuove la nozione di libera scelta attraverso il principio di accessibilità dei servizi, nel senso che il beneficiario dovrebbe poter accedere al servizio che

ritiene più opportuno. Il testo sostiene chiaramente le alternative all'assistenza residenziale e informale, come l'assistenza domiciliare e comunitaria. Esso sottolinea l'importanza di approfondire e cambiare la cultura legata all'assistenza e ai prestatori di assistenza, indicando quanto la società debba meglio rispettarne le esigenze nel lavoro assistenziale: equità retributiva, condizioni di lavoro e attenzione ai diversi profili degli operatori del settore.

Nonostante gli sforzi compiuti dall'Unione europea per armonizzare i diritti sociali in Europa e innalzare il livello dei sistemi sanitari, le disparità restano ancora numerose. Occorre che gli Stati membri elaborino piani d'azione nazionali per migliorare, all'interno dell'Ue, la disponibilità, l'accessibilità e la qualità dell'assistenza a lungo termine a beneficio di tutti i cittadini e questo entro 18 mesi.

Per questo Effe ha lanciato Effe Lab, per approfondire e modificare la cultura relativa all'assistenza e ai prestatori di assistenza, e per mettere in evidenza le disparità in termini di equa retribuzione, condizioni di lavoro e considerazione dei diversi profili dei lavoratori del settore. L'obiettivo è quello di sviluppare uno strumento che consenta alle autorità pubbliche nazionali di individuare delle tracce di miglioramento per questo settore poco conosciuto e poco compreso.

B. Definizione e portata del lavoro domestico in Europa

Il lavoro domestico: assistenza diretta e indiretta

Secondo l'Oil¹, il lavoro di assistenza (“*care*”) consiste in due tipi di attività non esclusive: l'assistenza diretta alla persona, come la cura di un neonato o di un coniuge malato, e l'assistenza indiretta, cioè le comuni faccende domestiche, come cucinare o pulire². Tale approccio è stato adottato dall'Effe Lab.

1 Rapporto “*Il lavoro dignitoso e le prospettive occupazionali legate alla assistenza e cura alla persona*” (giugno 2018).

2 Si noti la definizione di lavoro domestico dell'Oil: “i lavoratori domestici sono quei lavoratori che svolgono lavori in o per una o più famiglie. Forniscono servizi di assistenza personali diretti e indiretti e, in quanto tali, sono membri essenziali dell'economia dei servizi alla persona. Il loro lavoro può includere compiti come pulire, cucinare, lavare e stirare, prendersi cura di bambini o familiari anziani o malati, giardinaggio, guardia della casa, guida di un auto-

Nel 2012 la Commissione europea ha introdotto il concetto di “Servizi per la persona e la famiglia” (SPF)³ che copre una vasta gamma di attività che contribuiscono al benessere domestico delle famiglie e delle persone: assistenza ai bambini, assistenza a lungo termine (LTC) per anziani e disabili, pulizia, sostegno scolastico, riparazioni domestiche, giardinaggio, sostegno informatico, ecc.

Questi diversi approcci convergono. Tutti includono un luogo per l'esecuzione delle attività, il domicilio, le stesse attività, vale a dire l'assistenza diretta e indiretta e diverse possibili modalità di accedervi. Se SPF e il lavoro domestico possono rappresentare lo stesso campo di attività e d'impiego, lo stesso non vale a livello nazionale dove, per ragioni “storiche”, l'assistenza diretta e l'assistenza indiretta sono spesso separate. L'unico Paese in cui queste due componenti convergono è la Francia, nell'ambito dei “servizi alla persona” (SAP) e in particolare attraverso uno strumento comune, il credito d'imposta.

I termini di lavoratori domestici, lavoratori nei SPF o operatori di assistenza domiciliare sono riconducibili alla stessa definizione.

Le attività di assistenza indiretta rappresentano un insieme di servizi che coprono molti aspetti della vita quotidiana quali:

- cura della casa;
- lavori domestici come lavare e stirare;
- piccoli lavori di giardinaggio;
- piccole riparazioni domestiche, i cosiddetti “tuttofare”;
- sostegno scolastico e lezioni a domicilio;
- preparazione dei pasti a domicilio, compreso il tempo destinato a fare la spesa;
- lavoro di custode e di sorveglianza temporanea della residenza primaria e secondaria;

mezzo per la famiglia e persino la cura degli animali domestici. Un lavoratore domestico può lavorare a tempo pieno o part-time; può essere impiegato da una singola famiglia o da o tramite un prestatore di servizi; può alloggiare presso il datore di lavoro (lavoratore convivente) o vivere nella propria residenza (lavoratore autonomo). Un lavoratore domestico può lavorare in un paese di cui non è cittadino ed è allora definito come lavoratore domestico migrante”.

3 Commissione europea (2012), *Sfruttare il potenziale di occupazione offerto dai servizi per la persona e la famiglia*, SWD (2012) 95 final, aprile 2012.

- assistenza amministrativa a domicilio.

Tale elenco non è esaustivo e, nel quadro delle politiche di sostegno attuate dagli Stati membri dell'Unione, può variare da uno Stato all'altro. Queste attività sono principalmente imperniate su degli obiettivi.

L'assistenza diretta si riferisce ai servizi di assistenza personale principalmente rivolte a soggetti con un certo livello di non autosufficienza, come i bambini sotto i 3 anni di età, gli anziani, le persone con disabilità o invalidità. Per questi ultimi, tali attività di assistenza devono consentire la permanenza presso il proprio domicilio. Gli interventi infermieristici o medici sono esclusi dalle attività domestiche. In pratica, i servizi di sostegno costituiscono un insieme di attività che comprende attività di assistenza indiretta, essenziali perché la persona possa rimanere presso il proprio domicilio, ad altre di assistenza diretta, più incentrate sullo stato di non autosufficienza della persona assistita, quali:

- igiene personale (non medica);
- aiuto alla mobilità e al trasporto per persone con difficoltà motorie;
- guida dell'automezzo privato di persone non autosufficienti, da casa al lavoro, in vacanza, per procedure amministrative;
- accompagnamento di persone anziane o disabili fuori casa (passeggiate, mezzi pubblici, attività della vita di tutti i giorni);
- cura e passeggio di animali domestici per persone non autosufficienti;
- estetica e parrucchiere a casa per persone non autosufficienti.

Anche in questo caso l'elenco delle attività che possono essere a carico di enti pubblici o, ad esempio, enti benefici, può variare da Paese a Paese.

La linea di demarcazione tra assistenza diretta e indiretta non è netta, in particolare per quanto attiene alle mansioni da svolgere.

Sono pertanto escluse dall'ambito del lavoro domestico:

- le cure mediche⁴;
- le attività non retribuite dei membri della famiglia: autoproduzione di servizi e lavoro di assistenza di familiari e congiunti.

Le diverse modalità di accesso

L'esternalizzazione di tali attività di lavoro domestico può comportare diverse modalità di accesso.

- *L'assunzione diretta*, in cui un privato assume direttamente il ruolo di datore di lavoro nei confronti dell'operatore ed è responsabile di tutte le formalità amministrative e giuridiche.
- *L'assunzione indiretta* conta due sistemi:
 - ◇ La somministrazione del lavoro, per cui un organismo (associazione, azienda, gruppi) assume una persona e la mette a disposizione di un beneficiario: tale prestatore permette al beneficiario di non doversi preoccupare degli aspetti legali dell'assunzione, della continuità del servizio fornito e allevia le incombenze amministrative e normative.
 - ◇ Intermediazione del lavoro, in cui il privato è nella posizione di datore di lavoro: l'intermediazione ha molti elementi in comune con la somministrazione (es. l'organismo è responsabile della ricerca di un operatore, aiuta il privato a redigere il contratto di lavoro); è tuttavia il privato che paga lo stipendio dell'addetto e non l'organismo.

Si contano quasi 9,5 milioni di lavoratori nel settore SPF a livello dell'Ue, ovvero il 5% dell'occupazione totale a livello dell'Ue. La corretta organizzazione di tale settore rappresenta pertanto una sfida importante, tanto più che un'indagine Eurobarometro del 2020 suggeriva che nel 2019 circa il 34% di tutto il lavoro sommerso nell'Ue andava ritrovato nei SPF.

⁴ In taluni Paesi, come l'Irlanda, la legge consente agli assistenti domiciliari di eseguire determinate procedure qualificate come mediche pur non trattandosi di infermieri.

Nonostante l'importanza e il peso di questo settore, si constata in alcuni Stati membri la mancanza di una definizione giuridica del settore. Tale mancanza di riconoscimento non consente di sviluppare misure propizie alla crescita delle attività economiche domestiche e favorisce l'emergere di esternalità negative.

Questa mancanza di riconoscimento la si osserva anche a livello europeo. Come già accennato, i SPF non sono citati chiaramente nella strategia per l'assistenza (*Care Strategy*) e il settore, ad esclusione dei testi specifici per i prestatori di assistenza (*caregiver*), non è incluso negli altri testi che potrebbero riguardarlo.

Il peso del lavoro sommerso è uno dei fattori che ostacola il riconoscimento di questo settore. Stime recenti hanno dimostrato che dei 9,5 milioni di lavoratori domestici in Europa, almeno 3,1 milioni non sono dichiarati. Questa cifra raggiunge proporzioni importanti in alcuni Paesi come la Spagna o l'Italia, dove si avvicina al 70%. Se i lavoratori sono e rimangono invisibili, è difficile per i responsabili politici identificarli, valutarne le problematiche e affrontarle.

Tale mancanza di riconoscimento e invisibilità hanno un forte impatto sulla valorizzazione della varietà di competenze all'interno del settore, nonché sulle condizioni di lavoro e sui livelli salariali dei lavoratori.

C. Il riconoscimento progressivo del settore del lavoro domestico

La società civile si è mobilitata per migliorare l'organizzazione del lavoro domestico, in particolare attraverso l'attuazione di diversi progetti europei:

- Il progetto “4Quality⁵” (2014-2016) ha avuto l'obiettivo di contribuire al miglioramento delle condizioni di lavoro e della qualità dei servizi nel settore SPF attraverso l'organizzazione di un dialogo sociale a livello europeo, lo sviluppo di conoscenze sulle diverse situazioni settoriali a livello di Stati membri, nonché la creazione di una rete transnazionale per facilitare gli scambi tra gli operatori del settore.

5 http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/4Quality/General_reports/FOR_QUALITY_toolkit_eng_final.pdf

- Il progetto “Impact⁶” (2014-2016) ha avuto l’obiettivo di realizzare una Guida europea comune ed esaustiva che agevolasse gli Stati membri nel migliorare la valutazione e il monitoraggio degli effetti macroeconomici delle loro misure a favore dei SPF. Il progetto si è soffermato su vari temi (creazione di posti di lavoro, trasferimento dall’economia sommersa all’economia formale, creazione netta di posti di lavoro, sostenibilità/livello ottimale degli investimenti pubblici e ritorno sugli investimenti) che nel 2012 la Commissione europea ha presentato come le principali insidie in qualsiasi iniziativa di monitoraggio delle politiche mirate ai settori SPF, e ha sviluppato uno schema (infografica sotto) che fa riflettere sulle politiche SPF considerandole secondo cinque aspetti principali: fundamenta e caratteristiche, adozione, monitoraggio e valutazione.
- Il progetto “Ad-SPF⁷” (2018-2020) ha avuto come obiettivo la creazione di una piattaforma che riunisse a livello europeo le parti interessate in materia di SPF: questo unico punto di contatto doveva quindi cercare di sostenere, guidare e consigliare le autorità pubbliche nello sviluppo delle loro politiche SPF.

La letteratura relativa al settore SPF in Europa si è notevolmente arricchita negli ultimi anni.

La Commissione europea ha recentemente pubblicato due relazioni:

- Il “*Rapporto sull’assistenza a lungo termine*⁸” pubblicato nel 2021, fa il punto sull’offerta di assistenza a lungo termine e sulle principali sfide nell’Ue. Fornisce inoltre un’analisi iniziale dell’impatto della pandemia di Covid-19.
- La relazione “*Studi sui servizi sociali con particolare attenzione ai servizi sociali per le persone in situazioni vulnerabili*⁹”, pubblicata nel 2022, mirava ad analizzare la situazione attuale dei servizi sociali negli Stati membri e a sviluppare le basi di una

6 <http://impact-phs.eu/>

7 <https://www.effe-homecare.eu/projets-europeens/>

8 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8396>

9 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cd93f493-d7e9-11ec-a95f-01aa75ed71a1/language-en>

definizione di servizi sociali. Ciò aiuterebbe la Commissione europea a far sì che i servizi sociali possano appieno il loro potenziale nel quadro del pilastro europeo dei diritti sociali: una delle Raccomandazioni rivolte agli Stati membri è stata lo sviluppo di strumenti di monitoraggio dei servizi sociali al fine di giungere ad un'analisi completa a livello europeo.

Negli ultimi anni anche Eurofound, l'agenzia europea per la pianificazione e l'attuazione di migliori condizioni di vita e di lavoro in Europa, ha arricchito la letteratura sui SPF:

- Il rapporto sulla *“Qualità dei servizi sanitari e assistenziali nell’Unione europea”*¹⁰ pubblicato nel 2019, definisce i servizi di assistenza a lungo termine come “servizi per le persone in una situazione di non autosufficienza a causa dell’età, della malattia cronica o della disabilità. Il servizio di assistenza a lungo termine in contesti formali (indicato in questo capitolo a volte solo come “servizio di assistenza a lungo termine”) può essere pubblico, privato a scopo di lucro o senza scopo di lucro. Copre i seguenti tre tipi di servizi di assistenza formale: assistenza infermieristica domiciliare, assistenza domestica o servizi di assistenza personale a domicilio, assistenza in case di riposo o case di cura”. In questa definizione rientra anche l’assistenza domiciliare come “attività lavorativa o retribuita, escludendo quindi qualsiasi tipo di assistenza fornita senza retribuzione da amici, parenti, vicini, ecc. I servizi di assistenza domiciliare comprendono quelli sanitari (es. cure mediche, medicazione di ferite, gestione del dolore e trattamenti) e/o quelli di assistenza nella vita quotidiana (es. aiuto in attività quotidiane quali preparare i pasti, seguire l’assunzione di medicinali, lavare e stirare, custodire la casa, fare la spesa, trasporto e accompagnamento”.
- Il rapporto *“Sfide e prospettive nell’Ue: qualità della vita e servizi pubblici”*¹¹ pubblicata nel 2019, in cui si spiega che “gli

10 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18034en.pdf

11 <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/flagship-report/2019/challenges-and-prospects-in-the-eu-quality-of-life-and-public-services>

investimenti pubblici dovrebbero essere indirizzati verso i servizi di assistenza a lungo termine, insieme a miglioramenti nel settore dei servizi domiciliari negli Stati membri (quasi la metà) con i salari più bassi”.

- Il rapporto “*Operatori di assistenza di lungo termine*¹²” pubblicato nel 2020, che ha dettagliato che “la crisi di Covid-19 può accelerare l’abbandono delle residenze assistenziali su larga scala a favore dell’assistenza domiciliare” e anche che “gli operatori di assistenza a lungo termine includono lavoratori che forniscono servizi a domicilio. Lavorano in case di riposo, a domicilio o in centri diurni, che possono essere finanziati e gestiti pubblicamente o privatamente. Questi lavoratori possono anche essere assunti privatamente dalle famiglie”. Il rapporto rileva inoltre che “la tendenza generale è quella di consentire alle persone che richiedono assistenza a lungo termine di vivere più a lungo in comunità. Un buon accesso ai servizi di assistenza domiciliare e diurna è un elemento chiave per raggiungere tale obiettivo”.
- Il rapporto “*Accesso ai servizi di assistenza*¹³” pubblicato nel 2020, ha evidenziato che “l’approccio politico che promuove servizi di assistenza diurna e domiciliare sta attualmente guadagnando visibilità in Europa”.

Un ultimo testo di riferimento è anche la Convenzione n. 189 dell’Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)¹⁴ per le lavoratrici e i lavoratori domestici, adottata nel 2011.

La Convenzione 189 dell’OIL (ratificata il 1° aprile 2023 da 36 Paesi di cui 9 Stati membri dell’Unione europea) mira a offrire una protezione specifica ai lavoratori domestici: stabilisce diritti e principi fondamentali e impone agli Stati di adottare una serie di misure per rendere dignitoso il lavoro dei collaboratori domestici.

12 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf

13 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf

14 https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::-NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Stabilisce una serie di norme minime quali la protezione e la tutela dei diritti umani per i lavoratori domestici, l'obbligo di un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, il diritto ad un ambiente di lavoro sano e sicuro e il diritto di accedere alla protezione sociale, comprese le indennità di maternità.

2. - Effe Lab: una misurazione necessaria per riconoscere meglio il settore

A. La nascita e il ruolo di Effe Lab

Da 10 anni Effe si adopera a livello europeo e degli Stati membri per il riconoscimento del settore tra i responsabili politici europei e nazionali, ma anche tra le altre parti sociali e la società civile¹⁵.

Il 7 settembre 2022 la Commissione ha pubblicato la sua Strategia europea per l'assistenza, un'iniziativa faro che mira a proporre un approccio armonizzato per fornire ai cittadini europei servizi di assistenza economici, accessibili e di qualità, ma anche per aiutare i prestatori di assistenza in contesti informali a non essere costretti, se lo desiderano, ad abbandonare del tutto il mercato del lavoro.

Effe Lab nasce nel gennaio 2023 come la risposta del nostro settore alle sfide che affronta l'Europa in un momento cruciale: la Commissione Von der Leyen entra negli ultimi due anni del suo mandato e i piani d'azione nazionali derivanti dalla Strategia europea per l'assistenza sono in pieno sviluppo. Si tratta pertanto di un Osservatorio il cui obiettivo è dare risalto alle buone pratiche e a soluzioni innovative per creare posti di lavoro regolari e dignitosi che rispondano alle esigenze delle famiglie europee.

Con la crisi del Covid-19, le questioni sociali, spesso trascurate dai leader europei, sono venute alla ribalta. Ne è un esempio la recente pubblicazione del Piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali, volto ad attuare e a realizzare il pilastro e il suo principio 18 sul diritto a servizi di assistenza a lungo termine a prezzi accessibili e di qualità, in particolare ai servizi di assistenza a domicilio e ai servizi locali. Questa crisi sanitaria ha davvero sconvolto le abitudini dei cittadini europei ed è per questo che Effe Lab rientra in un approccio innovativo e propositivo che mira a guardare al concetto di "casa", di "domicilio", come luogo con un potenziale di offerta di servizi ai cittadini ed essenziale per soddisfare le esigenze

15 Effe è un'associazione senza scopo di lucro di diritto belga ("ASBL") creata nel febbraio 2013 per iniziativa di FEPEM, Fédération particuliers employeurs de France, e Iperia, ente di professionalizzazione. Viene rapidamente affiancata dalla controparte italiana Assindatcolf e poi dalla cooperativa basca Grupo SSI. Oggi conta 10 affiliati tra Francia, Italia e Spagna.

di gestione dell'assistenza a lungo termine. La crisi del Covid-19 ha evidenziato il ruolo fondamentale di questi lavori di assistenza domiciliare.

I membri della famiglia, i cittadini, sono diventati parte della risposta a questi bisogni, diventando anch'essi a volte *caregiver* informali. Alcuni di loro hanno anche creato posti di lavoro presso il loro "domicilio" per sostenerli in tali compiti aggiuntivi. Senza un adeguato sostegno, questi lavoratori essenziali rischiano di rimanere invisibili e irregolari. Ciò può comportare il rischio di abuso delle politiche di assistenza a causa della mancanza di professionalizzazione e qualifiche e, a termine, alla creazione di lavoratori di seconda classe in Europa.

Effe Lab rientra di questo sforzo di promuovere le problematiche sociali a livello dell'Ue. Si affrontano le questioni relative alla fornitura di assistenza domiciliare, alla libera scelta delle famiglie e dei singoli di decidere il modello di assistenza più adatto alle loro esigenze e alla creazione di posti di lavoro dignitosi a domicilio per soddisfare tali esigenze.

Effe, ad esempio, insieme ai suoi partner europei, ha recentemente chiesto alla Commissione europea di riconoscere adeguatamente il settore dei servizi alla persona e alla famiglia (SPF) e di riconoscere il valore aggiunto sociale delle diverse professioni che compongono il settore, nonché le competenze dei suoi lavoratori.

L'azione di Effe Lab rientra in questo approccio. Attingendo all'esperienza e alle conoscenze degli affiliati ad Effe e dei suoi partner, del mondo accademico e della società civile, Effe Lab offre spunti di riflessione e buone pratiche alle istituzioni europee e agli Stati membri per aiutarli a strutturare il settore del lavoro a domicilio in Europa.

Il ruolo di Effe Lab è quello di avviare un dibattito sulle politiche di assistenza e lavoro a domicilio al fine di aiutare gli Stati membri a far fronte all'invecchiamento della popolazione e alla crescente domanda di servizi di assistenza. Il Lab raccoglie e produce i dati necessari per lanciare idee innovative su temi chiave di un settore emergente: lotta al lavoro sommerso, sviluppo delle competenze, soluzioni alla carenza di manodopera, condizioni di lavoro, attrattività del settore, dialogo sociale. Effe Lab è complementare a Effe, che continua a proporre soluzioni politiche ai decisori europei e nazionali su questi temi. Il Lab lavora per dare credibilità ad un

settore dai contorni a volte vaghi, e spesso ignorati dai decisori politici, in modo che queste professioni possano beneficiare di un reale riconoscimento sociale.

B. Il primo risultato: la mappatura dei SPF in Europa

Presentazione e contesto

Il lavoro svolto dal 2013 ha portato l'esecutivo di Effe ad individuare una profonda lacuna a livello dell'Ue: la mancanza di statistiche affidabili sul settore SPF, sia a livello europeo che internazionale. Ciò è dovuto alle specificità del luogo di lavoro: le mura domestiche, ma anche alla natura talvolta informale del rapporto tra lavoratori SPF e famiglie datori di lavoro, da cui l'importanza relativa delle attività SPF non dichiarate. È stato quindi necessario creare una panoramica basata sui dati esistenti del settore SPF in Europa.

Effe Lab ha quindi lavorato con Jean-François Lebrun, statistico ed ex collaboratore della Commissione europea, in un primo momento sulla raccolta dati, poi sulla creazione di una mappa interattiva, che propone sia un approccio nazionale che comparativo, che poi porta ad analisi dettagliate per Paese. Si tratta di uno strumento dinamico e le informazioni consentono ad ogni Stato membro di darsi una collocazione e di valutare i margini di miglioramento possibile confrontando i dati nazionali.

La mappatura si compone quindi di 27 analisi per Paese. Tali analisi si basano su statistiche raccolte da banche dati grezze già esistenti, come quelle di Eurostat. Per facilitare il confronto, i Paesi sono raggruppati in base a diversi indicatori. Ciascuno di questi indicatori consente di classificare i Paesi, il che facilita il confronto e l'apprendimento delle migliori pratiche al fine di far emergere una potenziale collaborazione paneuropea che Effe Lab e la sua organizzazione madre Effe propongono di accompagnare e sostenere.

Questa mappatura valuta l'offerta, la domanda, i costi e le politiche di sostegno al fine di comprendere come funziona il settore a livello europeo e degli Stati membri. Questo lavoro rivela forti somiglianze tra alcuni Stati membri e permette quindi di raggruppare i Paesi per categorie, evidenziando non solo l'importanza del settore SPF nell'occupazione complessiva, ma anche l'importanza

dell'occupazione diretta, il suo impatto sul Pil degli Stati membri e l'integrazione dei suoi lavoratori.

Le informazioni contenute in tale mappatura dovrebbero consentire a ciascuno Stato membro di posizionarsi, di valutare eventuali margini di miglioramento raffrontando i dati nazionali e di promuovere uno scambio reciproco di buone pratiche.

I dati utilizzati saranno aggiornati ogni anno, consentendo un aggiornamento automatico nel tempo delle analisi per Paese.

Le fonti

Per quanto riguarda i dati, Effe Lab ha incrociato diverse fonti aperte (Ocse, Oil, Eurostat, Eurobarometro) di dati quantitativi e qualitativi (Ocse, relazioni della Commissione europea e progetti europei sui SPF, come IMPACT o Ad-PHS) e ha chiaramente distinto l'occupazione diretta e indiretta, i datori di lavoro privati e i fornitori di servizi e, soprattutto, ha tenuto conto della portata dell'assistenza diretta e indiretta. L'obiettivo era di creare una banca dati che fosse il più completa possibile.

Questo database poggia su dati che presentano il lavoro domestico. Per lavoro domestico si intendono le mansioni svolte all'interno dell'abitazione di una famiglia da una o più persone esterne al nucleo familiare dietro retribuzione. Si tratta di compiti tradizionalmente eseguiti dai membri della famiglia come cucinare, pulire, lavare, l'assistenza all'infanzia, ad anziani o disabili, il giardinaggio, la sorveglianza della casa, la guida dell'auto di famiglia, ecc. Si tratta quindi di una vasta gamma di compiti di assistenza alla persona, raggruppati sotto il termine di "assistenza diretta", ma anche di attività di supporto alla vita quotidiana, denominata "assistenza indiretta".

Si tratta di attività che devono essere affidate a terzi, delegate o esternalizzate ad una persona esterna al nucleo familiare per vari motivi, come il livello di non autosufficienza dei membri della famiglia o la loro mancanza di tempo. Parleremo di esternalizzazione anche se l'attività continua ad essere svolta presso il domicilio del beneficiario. L'aspetto "dietro retribuzione" è essenziale per distinguere questa esternalizzazione da quella effettuata da congiunti o familiari ("prestatore di assistenza informale").

L'accento è posto sui compiti svolti nel domicilio del beneficiario (assistenza diretta e assistenza indiretta) indipendentemente dallo statuto del lavoratore (assunzione diretta o per interposizione di un organismo, compreso il lavoro autonomo).

Due sono le ragioni di tale approccio. In primo luogo, la definizione dell'Oil di lavoro e lavoratore domestico. In secondo luogo, l'evoluzione del lavoro domestico nei paesi dell'Unione europea e il concetto sviluppato dalla Commissione europea di servizio alla persona e alla famiglia (SPF).

Un collaboratore domestico può lavorare a tempo pieno o a tempo parziale, come spesso accade nell'Unione europea; può essere assunto direttamente o indirettamente da una sola famiglia o da più datori di lavoro; può essere ospitato presso il suo datore di lavoro o avere un proprio alloggio. Può lavorare in un Paese di cui non ha la nazionalità: si parla in questo caso di lavoratore domestico migrante.

La semplice presentazione dei dati relativi al numero di lavoratori domestici fa sorgere numerosi interrogativi. Diversi fattori, infatti, quali la mancanza di dati e la complessità di esaminare tali attività dal punto di vista statistico, portano in alcuni casi a dover presentare delle stime basate su una serie di ipotesi ed estrapolazioni.

Gli istituti di statistica sono consapevoli dei limiti attuali delle banche dati nella prospettiva di fornire un'immagine accurata dei lavoratori a domicilio. Vi sono lavori in corso sia per queste attività che per altri settori. Citiamo ad esempio il lavoro sulla classificazione statistica delle attività economiche dell'Ue (NACE). Bisognerà però attendere diversi anni per l'opera finita e soprattutto per i risultati statistici. Nel frattempo, occorre pertanto procedere con delle stime.

Per effettuare tali stime sul lavoro domestico, si sono attinte informazioni da diverse fonti di dati: NACE (o ISIC) per le attività economiche, la classificazione internazionale tipo delle professioni, CITP (o ISCO), per le professioni, la classificazione dei consumi delle famiglie secondo lo scopo, COICOP, per la spesa dei consumatori e infine le indagini Eurobarometro per il lavoro sommerso, che è estremamente presente nel lavoro domestico nell'Unione europea, così come nel resto del mondo.

Il database riprende due approcci:

- assistenza diretta e indiretta;
- assunzione diretta e lavoro somministrato.

Combina quindi informazioni sia sulle attività (assistenza diretta e indiretta) che sulle modalità di farvi ricorso (occupazione diretta e somministrazione). Questo duplice approccio consente di cogliere la complessità del lavoro domestico, dei SPF o dell'assistenza domiciliare.

Ogni singola classificazione, “NACE”, “ISCO”, “COICOP” o l'Eurobarometro, fornisce informazioni aggiuntive.

Spiegazioni sulle diverse classificazioni statistiche

Poiché il lavoro domestico non è un settore nell'accezione statistica, l'obiettivo primario è stato di combinare diversi settori o attività economiche per avere una prima stima del numero di lavoratori a domicilio.

Due classificazioni riescono a fornire un contributo essenziale a tale stima: i codici NACE 97 e NACE 88 (cfr. allegato 1).

Nelle valutazioni dell'Oil del 2013 relative al lavoro domestico¹⁶, si indica che le indagini sulle famiglie possono presentare delle lacune (precisate all'allegato 5). Infatti, molti dei dati utili vanno raccolti con grandi livelli di precisione, e spesso questo tipo di dati non è identificabile perché aggregato a un livello superiore. Inoltre, nel caso di campioni di piccole dimensioni, informazioni estremamente precise rischiano di non essere rappresentative. Si evince che nella pratica mancherà una quantità significativa di dati utili per effettuare una stima del numero di collaborazioni domestiche e il lavoro sommerso potrebbe essere sottostimato.

a) NACE 97 “Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico”

In questa divisione 97 non vi sono sottocategorie. Il gruppo 97.0 e la classe di attività 97.00 si riferiscono allo stesso oggetto, “Attività

¹⁶ Lavoratori domestici nel mondo, Oil, 2013.

di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico¹⁷”. Questo settore rientra nella sezione T “Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze”, che comprende due divisioni, la 97 e 98, per la produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze.

La divisione 97 può essere considerata l’espressione del modello di occupazione diretta, in cui una famiglia è il datore di lavoro di un lavoratore domestico.

Tuttavia, nel dichiarare le attività che compongono tale attività economica (principalmente assistenza indiretta ma non solo) si rischiano errori di codifica per le attività di assistenza diretta svolte anche con assunzione diretta. Pertanto, in Francia (cfr. allegato 4), gli assistenti domiciliari/familiari (assistenza diretta) che lavorano per un singolo datore di lavoro (assunzione diretta) vengono registrati nella divisione NACE 88 con un impiego somministrato. Ciò porterà in Francia ad utilizzare i dati DARES (Direzione per la promozione della ricerca, degli studi e delle statistiche) per i servizi personali anziché i dati NACE. Lo stesso può dirsi per la Germania con i mini-job¹⁸.

b) NACE 88 “Assistenza sociale non residenziale”

Questa divisione è composta da due gruppi:

- 88.1 Assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;
- 88.9 Altre attività di assistenza sociale non residenziale. In questo gruppo ritroviamo le attività di assistenza all’infanzia.

A differenza di NACE 97, la NACE 88 può essere considerata collegata al lavoro somministrato. Può permettere di fornire informazioni sul lavoro somministrato collegato alle attività di assistenza diretta

17 SPF Economie, Classificazione delle attività NACE-BEL, Belgio, 2011, che include: domestiche, cuochi o cuoche, camerieri, valletti, maggiordomi, lavandaie, giardinieri, portinai, stallieri, autisti, custodi, governanti, bambinaie a domicilio (baby-sitter), tutori, segretarie, ecc. Consente al personale domestico dipendente di indicare l’attività del datore di lavoro durante i censimenti o i sondaggi, anche se il datore di lavoro è un privato.

18 <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2013-4-page-56.htm>

(comprese le attività di assistenza indiretta “accessorie”, in particolare per persone anziane o disabili). Attenzione al fatto che è possibile includervi le assunzioni dirette per i lavori di assistenza diretta.

Ci riguarda inoltre una parte del gruppo 88.1: la sottocategoria 88.101 “Attività di assistenza alle famiglie a domicilio, ad eccezione delle cure domiciliari¹⁹”. Le altre sottocategorie (88.102, 88.103, 88.104 e 88.109) riguardano principalmente le attività dei centri diurni (al di fuori del domicilio) e le attività ambulatoriali.

Per quanto riguarda il secondo gruppo di 88, cioè la 88.9, vi è solo una sottocategoria, 88.919, “altre attività di assistenza sociale non residenziale per bambini in età prescolare”, che riguarda la custodia collettiva dei bambini o il lavoro degli assistenti all’infanzia che si occupano dei bambini presso il proprio domicilio (non quello dei genitori). La classe di attività 88.99 può comprendere anche alcune attività ambulatoriali.

c) Altre attività NACE

Per quanto riguarda le attività di assistenza indiretta, realizzate da organismi prestatori di servizi, il problema è che il domicilio privato sarà incluso nelle divisioni, nei gruppi e nelle classi di attività NACE con uffici, fabbriche, luoghi pubblici, ecc. (si veda a questo proposito 81.2 per le attività di pulizia e più in particolare 81.210 per la pulizia di case e appartamenti, ma insieme ad uffici, fabbriche o 81.3 per il giardinaggio, ma senza distinzione tra i luoghi di attività). La divisione 96 “Altre attività di servizi personali” raggruppa attività che possono essere considerate lavoro a domicilio insieme ad altre che se ne discostano totalmente.

Questi “sottosettori” si riferiscono però a un livello di precisione che generalmente non è disponibile.

La NACE è l’unica fonte di informazione a livello europeo che consente di definire degli ordini di grandezza sulle tipologie di assunzione (diretta o via somministrazione), con il rischio tuttavia di sottovalutare l’occupazione diretta e di sopravvalutare la somministrazione.

19 Questa sottoclasse comprende: cura personale, cura della casa, pulizie e altri piccoli lavori eseguiti presso le abitazioni di anziani o famiglie (cioè attività di assistenza diretta e indiretta).

d) Competenze e professioni tramite ISCO

Per completare le informazioni fornite dalla NACE, può essere utilizzata un'altra fonte di dati. Questa volta si tratta di guardare non al settore di attività, ma alle professioni. Si tratta della classificazione ISCO²⁰.

In questa classificazione, diverse occupazioni sono direttamente correlate al lavoro domestico, vale a dire i codici:

- 5152 Collaboratori domestici;
- 5162 Personale di compagnia e valletti;
- 5311 Addetti alla sorveglianza di bambini. 531 è composto da 2 sottoclassi: 5311 e 5312 per gli assistenti didattici. Queste sottoclassi non fanno differenza tra sorveglianza collettiva e sorveglianza presso il domicilio dei genitori;
- 5322 Addetti all'assistenza personale a domicilio (escluso il personale infermieristico). Il 532 è composto da 3 sottoclassi: 5321 per gli ausiliari sanitari, 5322 per l'assistenza personale a domicilio e 5329 per gli addetti all'assistenza alle persone nei servizi sanitari non classificati altrove, ma sempre ad esclusione del personale infermieristico;
- 9111 Addetti alle pulizie domestiche e collaboratori domestici. La classe 911 è composta da due classi: 9111 e 9112 per le attività di pulizia fuori casa (uffici, esercizi alberghieri, ecc.).

Quando sono disponibili dati per queste sottoclassi (a 4 cifre), l'ISCO fornisce delle stime sull'occupazione abbastanza pertinenti, che consentono inoltre di distinguere chiaramente tra attività di assistenza diretta e indiretta, ad eccezione tuttavia dell'assistenza all'infanzia (5329) in cui non è possibile isolare l'assistenza domiciliare.

Sono stati privilegiati i dati per le professioni 9111 e 5322-5329 perché per le altre professioni (5152 e 5162, ma anche 9214 per il giardinaggio e 5120 per i cuochi), il domicilio non è decisamente l'unico luogo della prestazione, vi sono gli alberghi e altri alloggi, collegi e altre istituzioni. Si potrebbe fare la stessa osservazione per il 5329 poiché anche l'abitazione non è isolabile, ma è l'unica possi-

20 CIP - Classificazione internazionale tipo delle professioni o ISCO - International Standard Classification of Occupations.

bilità per cercare di coprire le assistenti all'infanzia. Limitandosi alle professioni 9111 e 5322-5329, vi è la possibilità di sottovalutare il lavoro domestico poiché mancano delle attività (es. i giardinieri). Con il 5329 vi è invece il rischio di sopravvalutazione. Infine, va osservato che l'ISCO²¹ non fornisce alcuna informazione sulle modalità di assunzione.

Questi dati sono tratti anche dall'indagine sulla forza lavoro.

e) La spesa al consumo tramite COICOP

Le due precedenti fonti di informazione (NACE e ISCO) forniscono una quantificazione diretta del volume occupazionale.

Tuttavia, può essere utile aggiungere un'ulteriore fonte di dati basata sulla domanda, che permette di convalidare o completare le informazioni NACE e ISCO.

Esiste una fonte complementare di dati che fornisce informazioni sulle attività svolte all'interno della propria abitazione. Si tratta della spesa al consumo che ritroviamo nella banca dati COICOP²².

I dati al consumo sono neutri quanto all'origine dei beni e dei servizi acquistati. Possono quindi provenire da rapporti dichiarati come non dichiarati. Questi dati possono quindi costituire una fonte di informazioni per calcolare il lavoro sommerso²³.

All'interno di COICOP vi sono due sottoclassi teoricamente molto utili per effettuare una stima del numero di lavoratori a domicilio (vedi allegato 3):

- 05.6.2.1 Servizi domestici;
- 12.4.0.3 Servizi di assistenza a domicilio.

Analizzare le tariffe e il lavoro sommerso

a) La questione del costo

La questione del prezzo è essenziale in tutti gli Stati membri ed è direttamente legata alla questione del lavoro sommerso. Per quanto

²¹ Cfr. allegato 2.

²² Classificazione dei consumi individuali secondo lo scopo.

²³ Si veda la pubblicazione di Dares sui servizi alla persona: Dares Analyse, *Les services à la personne. Qui y recourt*, N°63, agosto 2014, pp. 12-13.

riguarda la tariffa, occorre distinguere tra attività di assistenza diretta e assistenza indiretta.

Per le attività di assistenza indiretta, oltre alle famiglie molto benestanti, due scenari sono possibili:

- sviluppo di un meccanismo di sostegno statale (es. credito d'imposta, voucher o sistema in deroga). In questo caso l'utente pagherà una tariffa vicina a quella del lavoro in nero;
- nessuna politica di sostegno: il consumatore si rivolgerà al mercato del lavoro sommerso e, nel caso di utenti benestanti, il rapporto di lavoro verrà eventualmente regolarizzato. Per queste attività il costo del lavoro sommerso si avvicina generalmente al salario minimo netto.

Per le attività di assistenza diretta, in tutti gli Stati membri esistono servizi di sostegno per le persone non autosufficienti. La tariffa pagata dai beneficiari per questi servizi (sistema noto anche come terzo erogatore) è generalmente in funzione del livello di reddito²⁴. Può variare dalla quasi gratuità ad un prezzo che si avvicina a quello del lavoro sommerso. Superata questa soglia, il beneficiario non ha più interesse a fare ricorso a servizi formali se non, ancora una volta, per i redditi molto elevati.

b) La questione del lavoro sommerso e gli Eurobarometri speciali

I sondaggi Eurobarometro²⁵ sono dedicati specificamente al lavoro sommerso. Vi si possono trovare al contempo informazioni sull'offerta di lavoro domestico irregolare.

I dati delle indagini del 2013 e del 2019 sono stati utilizzati nell'ambito dei lavori di Effe Lab per effettuare una stima tanto

24 Ad eccezione dei Paesi orientati verso un sistema di assicurazione per l'assistenza a lungo termine.

25 -Eurobarometro (2007), *Il lavoro sommerso nell'Unione europea*, Eurobarometro speciale 284, pubblicata nel 2007.

- Eurobarometro (2013), *Il lavoro sommerso nell'Unione europea*, Eurobarometro speciale 402, pubblicata nel 2014.

- Eurobarometro (2019), *Il lavoro sommerso nell'Unione europea*, Eurobarometro speciale 498, pubblicata nel 2020.

della domanda che dell'offerta di lavoro sommerso per le attività di assistenza indiretta e diretta. L'uso dei dati dell'Eurobarometro può presentare un rischio di stima per difetto della quota di lavoro sommerso, con differenze tra l'Eurobarometro e le fonti nazionali.

In Germania, ad esempio, i dati Eurobarometro utilizzati secondo la metodologia citata, presentano 58.000 posti di lavoro non dichiarati nell'assistenza diretta e 172.000 posti non dichiarati nell'assistenza indiretta. Se prendiamo invece il rapporto sulla Germania presentato nel quadro del progetto europeo Ad-PHS²⁶, dovrebbero essere 600.000 i lavoratori non dichiarati che si occupano in particolare dell'assistenza agli anziani. Si noti che con l'approccio COI-COP il numero di operatori nell'assistenza indiretta non dichiarati è superiore a 400.000.

Per l'Italia, la somma del lavoro sommerso per le attività di assistenza diretta e di assistenza indiretta si avvicina a 700.000 persone secondo i dati Eurobarometro, ovvero un tasso del sommerso vicino al 40%. Secondo il rapporto Ad-PHS per l'Italia, questo tasso sarebbe in realtà più elevato e vicino al 60%.

C. Mappatura: definizioni e insegnamenti

Definizioni dei diversi termini/categorie delle schede per Paese

a) Dati generali

- Popolazione in milioni: popolazione che vive nel Paese espressa in milioni.
- Pil *pro capite* (in migliaia): Pil per abitante basato sulla parità di potere d'acquisto, indice del prezzo di beni specifici in diversi Paesi, utilizzato per raffrontare il potere d'acquisto assoluto delle valute dei Paesi.
- Pressione fiscale (% del Pil): rapporto tra l'ammontare delle imposte e dei contributi previdenziali versati da un lavoratore medio non sposato (una persona sola al 100% del salario medio) senza figli, e il costo totale del lavoro per il datore di lavoro con figli commisurato alla dimensione della propria economia, misurata dal prodotto interno lordo (Pil).

26 <https://ad-phs.eu/country-profiles/>, pag. 4.

- Tasso di occupazione femminile: percentuale di donne occupate rispetto alla popolazione comparabile in età lavorativa.
- Tasso di occupazione maschile: percentuale di uomini occupati rispetto alla popolazione comparabile in età lavorativa.

b) *Domanda*

- Percentuale di famiglie con un consumo di assistenza indiretta in positivo (%): percentuale di famiglie con un consumo di assistenza indiretta superiore a zero rispetto al numero totale di famiglie.
- Percentuale della popolazione over 65 potenzialmente non autosufficiente (%).
 - ◇ Il numero di persone potenzialmente a carico in migliaia e la loro percentuale (per la popolazione totale e la popolazione di età pari o superiore a 65 anni). Questi dati provengono dalla relazione sull'invecchiamento *Ageing Report*²⁷ per identificare il numero di persone che potrebbero aver bisogno di assistenza a lungo termine.
 - ◇ La popolazione potenzialmente a carico si basa sulla media degli ultimi quattro anni di dati EU-SILC (2015-2018) per le persone all'interno di nuclei familiari, con l'aggiunta dei dati nazionali sui beneficiari di assistenza istituzionale a lungo termine (che non sono autosufficienti e non sono inclusi nell'indagine EU-SILC). Per Bulgaria, Italia, Paesi Bassi e Lussemburgo, la media in questione include solo il periodo 2016-2018 a causa di una cesura nella serie statistica. Per la Germania, la copertura si riferisce solo agli assicurati dei fondi di previdenza sociale. Le proiezioni si basano sullo scenario di riferimento dell'*Aging Working Group* (AWG). Questo scenario presuppone che metà dell'incremento dell'aspettativa di vita previsto sia vissuto nell'abilità (cioè senza bisogno di assistenza) (fonte: Gruppo di lavoro sull'invecchiamento e DG ECFIN, in parte tratto da Eurostat, EU-SILC e in parte da dati nazionali).
- Percentuale di autoproduzione maschile di servizi nel quadro di attività non retribuite (%): lasso di tempo trascorso (in mi-

²⁷ https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2021-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2019-2070_en

nuti) da uomini adulti in servizi personali e domestici auto-prodotti rispetto alla somma del tempo dedicato a tali attività da donne e uomini.

- Percentuale media di spesa se in positivo (SPA): spesa media al consumo per famiglia con spesa superiore a zero (calcolata a parità di potere d'acquisto - PPA).

Osservazioni e conclusioni sulla base delle schede Paese

Sulla base dei dati raccolti e delle loro caratteristiche, possiamo raggruppare gli Stati membri in cinque gruppi in base alle loro caratteristiche comuni:

- gli Stati occidentali in cui l'occupazione SPF è importante, l'occupazione diretta è bassa, il lavoro sommerso è superiore alla media ed è rilevante l'assistenza indiretta: Austria, Belgio, Lussemburgo, Paesi Bassi;
- gli Stati dell'Est con pochi posti di lavoro SPF e relativamente pochi lavori diretti, e dove è rilevante il lavoro sommerso: Croazia, Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Lettonia, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Lituania, Romania, Bulgaria;
- gli Stati del Nord in cui l'occupazione SPF è molto importante, ma dove vi è poco o nessun lavoro diretto, il lavoro sommerso è moderato ed è bassa l'assistenza indiretta: Svezia, Irlanda, Danimarca, Finlandia;
- gli Stati del Sud in cui l'occupazione SPF è importante e predomina l'occupazione diretta, il lavoro sommerso è molto rilevante: Italia, Spagna, Cipro, Grecia, Portogallo, Francia;
- due "altri" Stati membri in cui tutti i criteri (lavoro SPF, lavoro diretto, lavoro sommerso, assistenza indiretta) sono relativamente bassi (al di sotto della media europea): Germania, Malta.

Questa suddivisione è calcolata sulla base di 4 indicatori:

- la percentuale del totale dell'occupazione SPF (compresi i posti di lavoro SPF non dichiarati) rispetto all'occupazione totale (%);

- la percentuale di occupazione diretta all'interno dell'occupazione SPF formale (%);
- la percentuale di occupazione indiretta nell'assistenza rispetto all'occupazione SPF formale (%);
- la percentuale di lavoro sommerso rispetto all'occupazione SPF (%).

Per facilitare il confronto, tali indicatori sono presentati sulla base della situazione dell'Ue.

a) Politiche di assistenza indiretta

Analizzando le politiche di assistenza indiretta in Europa possiamo raggruppare gli Stati in 4 tipi:

- *Sostegno competitivo e disuguale.* Competitivo nel senso che il prezzo finale pagato dall'utente sembra essere competitivo (max 200%) con il prezzo del lavoro sommerso, disuguale nel senso che per i lavoratori SPF esistono deroghe alla sicurezza sociale. L'aspetto competitivo è legato alla riduzione degli oneri previdenziali, che rende precaria la situazione dei lavoratori SPF senza protezione sociale: Austria, Italia, Spagna, Germania, Paesi Bassi.
- *Mancanza di sostegno.* Dove non esiste un sostegno pubblico specifico per le attività di assistenza indiretta. In questo caso, la percentuale di lavoro sommerso nelle attività di assistenza indiretta è generalmente molto elevata: Bulgaria, Croazia, Irlanda, Cipro, Repubblica Ceca, Estonia, Grecia, Ungheria, Lettonia, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Lituania, Malta, Portogallo, Romania.
- *Sostegno non competitivo ed equo.* Le tariffe ufficiali non sono competitive (più del 200%) con quelle del sommerso, il livello di sicurezza sociale è equiparabile per i lavoratori SPF. Si tratta di un sistema di ottimizzazione fiscale: Svezia, Danimarca, Finlandia.
- *Sostegno competitivo ed egualitario.* Rispetto al primo gruppo, la protezione sociale dei lavoratori SPF è molto vicina a quella degli altri lavoratori. Le tariffe nei contesti formali possono

essere competitive (max 200%) rispetto al sommerso, il sostegno pubblico è molto rilevante, ma a detta di molti rapporti il costo netto è notevolmente inferiore per effetto di un ritorno sull'investimento: Belgio, Lussemburgo e Francia.

Questa classificazione è stata elaborata esaminando l'eventuale politica di aiuti indiretti, se questa consenta una semplificazione, una riduzione dei prezzi, quali sono i posti di lavoro interessati da tale strumento, misurando il prezzo finale pagato in relazione al lavoro sommerso, così come la presenza di una sicurezza sociale per il professionista dell'assistenza indiretta (parziale, completa, assente).

b) Politiche di assistenza diretta

Analizzando la politica di assistenza diretta in Europa, possiamo raggruppare gli Stati in 5 tipologie:

- *Indennità*: le politiche di sostegno all'assistenza diretta si basano su indennità concesse a persone non autosufficienti. La percentuale di indennità è significativa (in termini di popolazione coperta e di budget), la percentuale di attività svolte a domicilio è modesta e la percentuale di assistenza residenziale è media: Austria, Croazia, Italia, Repubblica Ceca, Germania, Polonia.
- *Domicilio*: in questi Paesi è predominante l'assistenza domiciliare, la percentuale è bassa per l'assistenza residenziale e il budget destinato alle indennità è modesto: Svezia, Finlandia.
- *Strutture residenziali*: elevata percentuale di assistenza residenziale (in popolazione e budget) e indennità nella media europea: Slovenia, Slovacchia.
- *Strutture residenziali e domicilio*: in questi Paesi è significativa la percentuale (in popolazione e budget) per l'assistenza domiciliare o residenziale. Per contro è molto bassa la percentuale che riceve delle indennità: Belgio, Irlanda, Cipro, Danimarca, Estonia, Ungheria, Paesi Bassi, Romania, Francia.
- *Mancanza di chiarezza*: mancanza di coerenza tra la percentuale della popolazione e il budget: Bulgaria, Grecia, Lettonia, Lituania, Malta, Portogallo, Spagna.

Sei indicatori sono utilizzati per catalogare le politiche di assistenza:

- Percentuale di persone beneficiarie di assistenza pubblica in strutture residenziali tra la popolazione over 65.
- Percentuale di persone beneficiarie di assistenza pubblica a domicilio tra la popolazione over 65.
- Percentuale di persone beneficiarie di indennità tra la popolazione over 65 anni.
- Percentuale della spesa pubblica destinata alle strutture residenziali per l'assistenza a lungo termine.
- Percentuale della spesa pubblica destinata all'assistenza domiciliare per l'assistenza a lungo termine.
- Percentuale della spesa pubblica destinata ad indennità finanziarie per l'assistenza a lungo termine.

I Paesi sono inoltre suddivisi per:

- Spesa pubblica per l'assistenza a lungo termine: rapporto tra la spesa per l'assistenza a lungo termine e le dimensioni dell'economia nazionale, valutata in base al prodotto interno lordo (Pil).
- Percentuale della popolazione over 65 che necessita assistenza a lungo termine (LTC) (%).
- Tipo di polizza LTC.

c) Educazione e cura della prima infanzia

Per quanto riguarda l'assistenza alla prima infanzia, gli Stati membri possono essere raggruppati in tre gruppi:

- *Assistenza modesta*: assistenza formale all'infanzia inferiore alla media Ue (da 1 a più di 30 ore settimanali): Austria, Bulgaria, Croazia, Italia, Irlanda, Cipro, Repubblica Ceca, Estonia, Germania, Grecia, Ungheria, Lettonia, Polonia, Lituania, Romania, Ungheria.
- *Assistenza media*: assistenza all'infanzia formale intorno alla media Ue (da 1 a più di 30 ore settimanali): Malta.

- *Assistenza alta*: assistenza all'infanzia formale superiore alla media Ue (da 1 a più di 30 ore settimanali): Belgio, Svezia, Spagna, Danimarca, Finlandia, Slovenia, Paesi Bassi, Portogallo, Francia.

Cosa ci insegna questa mappatura in termini di sfide del settore?

Questi profili, concisi e pertinenti alle politiche assistenziali, si basano su una metodologia trasparente e coerente che utilizza dati qualitativi-quantitativi per comprendere il contesto di ciascuno Stato membro dell'Ue. Il lavoro svolto nel 2022 si concentra su diversi temi: esigenze, accesso e competitività in relazione al lavoro sommerso.

Vengono prese in considerazione altre esternalità ed effetti positivi, come l'inclusione dei lavoratori più lontani dal mercato del lavoro e la questione della professionalizzazione. Tali punti potrebbero essere approfonditi nelle future edizioni della mappatura. L'obiettivo è creare uno strumento per facilitare l'apprendimento reciproco e uno scambio volontario a sostegno degli sforzi degli Stati membri dell'Ue nell'elaborazione di politiche fondate su dati probanti.

a) Un prossimo aumento della domanda in tutti gli Stati membri

Tutti gli Stati membri europei hanno esigenze crescenti, in particolare in termini di assistenza alla non autosufficienza. Il numero di persone in condizione di non autosufficienza aumenterà infatti notevolmente nei prossimi decenni. Si osserva inoltre che anche la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è in aumento, riducendo di fatto il potenziale di assistenza informale. La proporzione della partecipazione degli anziani e delle donne al mercato del lavoro dovrebbe aumentare significativamente nei prossimi decenni. Se ne può quindi dedurre che ciò comporterà un'ulteriore necessità di servizi di assistenza e quindi l'espansione del settore SPF. L'occupazione nel settore SPF, che rappresenta attualmente 6,5 milioni di posti di lavoro formali, dovrebbe uscirne rafforzata.

Un'attenzione particolare allo sviluppo di strumenti atti a potenziare e sovvenzionare le attività SPF di assistenza indiretta per tutti gli abitanti di un Paese, porta al rafforzamento dell'assistenza SPF indiretta, e quindi alla possibilità, soprattutto per le donne, di essere più presenti nel mercato del lavoro. I cambiamenti demografici,

la carenza di assistenza informale e la carenza di manodopera esercitano pressione sul settore SPF.

b) Un'anticipazione dell'offerta che non è stata pensata dai decisori politici

Gli incentivi finanziari al lavoro nel settore SPF si sono dimostrati uno strumento efficace per sostenere i familiari che offrono assistenza, poiché la popolazione anziana continua a crescere e il calo dell'assistenza istituzionale pubblica non è stata compensata da un aumento dei servizi pubblici a domicilio.

Nei sistemi di welfare nordici, dove i servizi di assistenza all'infanzia e agli anziani sono forniti pubblicamente e finanziati attraverso la redistribuzione fiscale, nonostante l'aumento del numero di anziani, il numero di persone che ricevono assistenza è diminuito.

Negli Stati membri in cui si è agevolata l'apertura del mercato SPF ad altri operatori, si è osservato un aumento del numero di posti di lavoro formali. Ciò vale in particolare per gli Stati in cui è stata riconosciuta a livello nazionale l'assunzione diretta. Negli Stati membri in cui è predominante l'assunzione diretta nel settore SPF, come la Francia, la proporzione di lavoro sommerso è notevolmente inferiore. In altri, come l'Italia, vi è una maggiore capacità dei lavoratori migranti e delle donne di integrarsi nel mercato del lavoro.

In 16 Stati membri dell'Ue, la percentuale di bambini di età inferiore ai 3 anni che ricevono tra 1 e 30 ore settimanali di assistenza all'infanzia, è inferiore alla media Ue del 35%. Ciò può essere ricondotto alle scelte politiche di introdurre un congedo parentale molto lungo: un anno per la Polonia o tre anni per la Romania. In questi casi non è messa a disposizione un'assistenza alternativa. In alcuni Paesi si registra un alto tasso di assistenza formale all'infanzia, superiore alla media Ue. Ciò si spiega però solo col fatto che il lavoro continua ad essere svolto in modo informale e non retribuito da parte dei familiari e del vicinato. Le politiche pubbliche incentrate sull'assistenza familiare, ricollocando così l'assistenza agli anziani e ai bambini nella sfera privata, limitano la capacità del mercato del lavoro di integrare le donne.

Nei Paesi che non dispongono di un sistema completo di assistenza a lungo termine (LTC), uno dei principali bacini di lavoratori SPF è l'immigrazione clandestina da Paesi terzi, che sono spesso

lavoratori irregolari. Il crescente bisogno di prestatori di assistenza ha portato alla proliferazione del lavoro svolto da lavoratori senza permesso di soggiorno, poiché la complessità del settore non è stata presa in conto nelle politiche occupazionali. Già si evidenzia la difficoltà di assunzione e ritenzione di lavoratori nei SPF e probabilmente si accentuerà ulteriormente in futuro.

Il miglioramento dell'attrattiva dei SPF, così come il ricorso a lavoratori immigrati, saranno al centro delle future politiche di assistenza. Alcuni Stati membri europei sono tuttavia confrontati con l'emigrazione dei propri operatori sociali verso i Paesi vicini, aggravando la carenza di manodopera nel settore dell'assistenza (a lungo termine).

c) Rendere l'occupazione formale nei SPF competitiva rispetto al lavoro irregolare

Il pilastro europeo dei diritti sociali e i lavori della piattaforma europea contro il lavoro sommerso esortano all'attuazione di misure per regolarizzare i posti di lavoro irregolari nelle attività SPF. Oggi, il lavoro sommerso nei SPF rappresenta almeno 3,5 milioni di posti di lavoro e, come mostra la mappatura, si tratta di un fenomeno presente in tutti gli Stati membri.

Anche se la popolazione ha un tenore di vita elevato, con un'assicurazione di non autosufficienza che copre la maggior parte delle esigenze di assistenza, troppo spesso è culturalmente accettata l'assistenza indiretta resa da lavoratori clandestini. L'elevato ricorso ai SPF e l'introduzione di incentivi finanziari consentono una migliore competitività e una significativa riduzione del lavoro sommerso.

La mancanza di un sostegno pubblico specifico e la discrepanza tra popolazione e budget, fanno sì che le politiche siano spesso reattive piuttosto che propositive. Di conseguenza, le politiche sono generalmente adeguate solo per le strutture ambulatoriali e diurne, con tassi più elevati di lavoro sommerso.

Un sistema di assistenza a lungo termine frammentato porta a una mancanza di coordinamento con gli altri attori privati e della società civile. La mancanza di sostegno pubblico alla prestazione di assistenza agli anziani colloca la responsabilità primaria della cura dei familiari anziani non autosufficienti sulle spalle dei congiunti e della comunità locale, che spesso non dispongono delle competenze e delle qualifiche adeguate.

Stati previdenziali forti che forniscono servizi uniformi agli anziani e all'infanzia attraverso la redistribuzione fiscale, promuovendo uguaglianza e coesione sociale, faticano ancora a contrastare il lavoro sommerso.

In alcuni Stati, per tradizione, vi è una forte presenza della famiglia nelle attività di cura, di cui si occupa in modo prevalente, come nei rapporti di lavoro domestici. Vi è margine per interventi pubblici specifici a sostegno del settore SPF. Tuttavia, le politiche attuate per ridurre il lavoro sommerso nel settore domestico sono finora poche e insufficienti. In conseguenza del basso livello di spesa in LTC, solo un'esigua parte di chi ne ha bisogno riesce ad accedervi nel quadro di rapporti regolari. Ciò implica una bassa copertura e/o uno squilibrio, e un onere di assistenza molto elevato per i *caregiver* informali.

Quando la spesa in LTC è bassa, i servizi dipendono dalle possibilità finanziarie degli utenti stessi e dagli stanziamenti degli enti locali. Ciò rappresenta un rischio in termini di sostenibilità finanziaria, ma anche di possibile diminuzione della qualità dell'assistenza di lungo periodo.

Laddove sono pochi gli strumenti politici che regolano il settore SPF, e quasi tutti si concentrano esclusivamente sulle attività di cura, il lavoro tende ad essere irregolare, lasciando la maggior parte dei lavoratori senza diritti o protezione sociale, con la responsabilità che ricade sulle famiglie. Le iniziative che incentivano i SPF consentono agli anziani di rimanere attivi all'interno delle comunità e di restare il più a lungo possibile presso il proprio domicilio. L'introduzione di incentivi fiscali per l'assunzione diretta di lavoratori domestici facilita la regolarizzazione dei rapporti di lavoro da parte delle famiglie.

d) Divario di genere

Anche nei Paesi dell'Ue con un Pil *pro capite* elevato, il divario occupazionale di genere rimane molto ampio. Nei Paesi in cui l'assistenza formale e informale è fornita principalmente dalle donne, come lavoro familiare non retribuito, si assiste ad un aumento della percentuale di donne che lavorano a tempo parziale.

In tutti gli Stati membri il settore soffre di stereotipi culturali in base ai quali il lavoro SPF è svolto da lavoratrici non qualificate e non è una vera professione, ma un compito di cui le donne si fanno

carico, spesso senza retribuzione. Le competenze nel campo dell'assistenza spesso non sono riconosciute dagli organismi professionali e i lavoratori non godono di nessun riconoscimento per l'ampia gamma di competenze che possiedono. Anche i lavoratori migranti hanno sempre più difficoltà a far accettare e riconoscere le loro qualifiche straniere. Inoltre, molte competenze sono tacite o non adeguate per mansioni specifiche.

e) Quali insegnamenti per immaginare il futuro?

I SPF offrono un importante sostegno alla popolazione europea in tutte le fasi della vita. Questo può però realizzarsi solo se gli Stati membri sono in grado di trovare il giusto *policy-mix*, sulla base dei seguenti criteri: accessibilità, qualità e convenienza. Effe, sostenuta dal lavoro di Effe Lab, si adopera affinché i SPF si collochino in una più ampia prospettiva per le politiche sanitarie e l'assistenza sociale in modo da potenziarne le ricadute sociali ed economiche sui sistemi di protezione sociale.

Le cifre evidenziate dalla mappatura per ciascuno Stato membro sottolineano la necessità di definire una visione a lungo termine per sistemi sanitari e di protezione sociale efficienti, che costituiscano il fondamento dell'Europa sociale. Il riconoscimento e il sostegno del settore SPF sono essenziali per la fornitura di servizi di assistenza accessibili, a prezzi convenienti e di alta qualità, necessari affinché le persone possano vivere in modo indipendente e sul lungo termine.

I risultati delle schede per Paese dimostrano chiaramente che gli Stati membri devono promuovere gli incentivi sociali e fiscali dedicati ai SPF. L'obiettivo sarebbe di ridurre i costi per le famiglie e garantire che i servizi siano accessibili a tutti. Tali strumenti finanziari devono coprire tutte le attività connesse ai SPF al fine di tutelare i lavoratori e le persone bisognose di assistenza, evitare l'esclusione dai servizi di assistenza indiretta e contrastare il lavoro sommerso.

Tenere conto del ritorno complessivo generato da una politica di sostegno ai SPF, significa ridurre significativamente il costo reale a carico dello Stato. I diversi dati ed esempi nella mappatura dimostrano che gli incentivi, le politiche a sostegno dell'assistenza diretta e indiretta e la semplificazione amministrativa riducono il costo finale per i privati che fanno ricorso a lavoratori SPF regolari. I servizi formali risultano quindi competitivi con il lavoro informale. Ga-

rantire l'accesso a servizi a prezzi convenienti riduce ulteriormente il lavoro sommerso e migliora la protezione dei lavoratori. Alcuni Stati membri hanno già elaborato delle buone pratiche al riguardo. Una maggiore condivisione delle buone pratiche di politiche pubbliche applicabili al settore SPF permette di dare risalto ai contratti collettivi esistenti e agli strumenti innovativi.

Al di là dell'accessibilità, il dialogo sociale si è rivelato fondamentale per migliorare le condizioni di lavoro degli addetti del settore, così come l'accesso all'assistenza diretta e indiretta per le famiglie. Due Paesi vantano contratti collettivi nel settore per l'assunzione diretta: Italia e Francia. Incoraggiare le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro a dotarsi di una struttura si è rivelato un mezzo efficace per combattere la frammentazione del sistema, aumentare il numero di lavoratori e quindi soddisfare la crescente necessità di manodopera qualificata.

3. - Presentazione del modello francese nel lavoro a domicilio

L'evoluzione della politica familiare francese negli ultimi dieci anni

a) Evoluzione delle politiche per la famiglia

Il tasso di natalità in Francia è in costante calo dal 2014.

Nel 2015 ad esempio si contano 800.000 nascite rispetto alle 740.000 del 2020, il che mostra un crollo del tasso di natalità e una diminuzione del saldo naturale, in quanto tende a convergere il divario tra nascite e decessi.

Il calo del tasso di natalità lo si può mettere in correlazione con le politiche pubbliche degli ultimi dieci anni. Dal 2012 al 2017 il quoziente familiare (il coefficiente assegnato a ciascun nucleo familiare ai fini dell'imposta sul reddito) è andato a vantaggio di un minor numero di famiglie. Allo stesso modo, gli assegni familiari sono stati destinati solo alle famiglie a basso reddito, per cui 450.000 famiglie sono state escluse dal percepimento delle indennità. Il termine del versamento del premio nascita (proporzionato al reddito) è stato modificato per compensare i costi associati alla nascita.

Nel 2014 il governo ha riformato il congedo parentale: viene corrisposta un'indennità forfettaria mensile di 400 euro per un massimo di tre anni. Tale riforma non ha raggiunto i suoi obiettivi, poiché l'idea iniziale era di permettere ai padri di usufruire maggiormente del congedo parentale, oggi in gran parte riservato alle madri (96%).

Queste politiche pubbliche meno generose per le famiglie, che escludono un ampio numero di nuclei familiari dalla platea dei beneficiari, possono spiegare la reticenza a mettere al mondo dei figli.

In un sondaggio DRESS del 2019²⁸, i genitori intervistati hanno indicato che il primo ostacolo alla natalità era la difficoltà di conciliare vita privata e professionale. I genitori subiscono la mancanza di omogeneità nell'offerta di strutture per l'infanzia a livello territoriale e di una cultura aziendale insoddisfacente in termini di conciliazione dei tempi di vita.

28 Laura Castell, DRESS, *Studies and Results*, numero 1126, pubblicato il 4

Dal 2017 sono state varate diverse riforme:

- Versamento del premio nascita prima piuttosto che dopo la nascita.
- Potenziamento del congedo di paternità (da 11 a 25 giorni).
- Innalzamento del massimale del credito d'imposta per le famiglie: affidare il proprio figlio ad una struttura per l'infanzia dà diritto ad un credito d'imposta il cui massimale è fissato a 3.500 € di spese detraibili al 50%. Ciò che resta a carico delle famiglie può essere ridotto di ulteriori € 600.

Va notato che il CMG (prestazione integrativa alla libera scelta della modalità di custodia dei figli), la principale prestazione familiare a parziale compensazione del costo dell'assistenza all'infanzia, è stato riformato in modo da ravvicinare le quote a carico dei genitori nelle famiglie a basso reddito, tanto che queste optino per la custodia individuale (con assunzione diretta dell'assistente all'infanzia) o in una struttura collettiva.

La conseguenza del continuo calo del tasso di natalità è che il ramo famiglia della sicurezza sociale è sistematicamente in attivo (tra 1 e 2 miliardi di euro ogni anno). Gran parte di tali fondi è reindirizzata verso altre politiche pubbliche come quelle per l'invecchiamento²⁹.

Oggi il governo sembra orientarsi verso una riforma del congedo parentale, dal momento che diverse relazioni convergono nel dire che il congedo parentale dovrebbe essere ridotto da tre anni a un anno, ma meglio pagato: non più in base ad una somma forfettaria ma in base alla retribuzione del genitore beneficiario³⁰.

b) Caso pratico per le famiglie in funzione del reddito

Per una coppia con due salari minimi (SMIC), il costo per la casse pubbliche di un asilo nido convenzionato è di 1.647 euro,

ottobre 2019.

29 Relazione del Consiglio superiore per la famiglia, l'infanzia e l'età, "L'evoluzione della spesa sociale e fiscale per i figli a carico nell'ambito della politica familiare", 30 marzo 2021.

30 Relazione dei primi 1.000 giorni del figlio, pagina 105: istituire un congedo

contro 867 euro per un assistente all'infanzia e 838 euro per un mini-nido.

Il costo complessivo dell'assistenza all'infanzia differisce a seconda della modalità di assistenza, a causa dei diversi enti finanziatori: lo Stato, le casse per le prestazioni familiari (Caf), le autorità locali. La spesa a carico delle famiglie differisce sia in base al tipo di accoglienza ma anche in base al reddito del nucleo familiare (tab. 1).

Tab. 1 – Costo dell'assistenza all'infanzia (in euro)

	Asilo nido convenzionato				Assistente all'infanzia			Mini-nido		
	Stato	Caf	Collettività	Famiglie	Stato	Caf	Famiglie	Stato	Caf	Famiglie
1 SMIC	62	1.154	522	62	77	945	170	96	861	463
2 SMIC	96	1.029	522	153	96	771	325	96	742	581
4 SMIC	96	781	522	401	96	652	443	96	623	700
6 SMIC	96	700	522	482	96	652	443	96	623	700
Costo totale dell'assistenza			1.800			1.191			1.419	

Fonte: CNAF, 2022

Ad esempio, per una famiglia modesta (percepitrice di un salario minimo, lo “SMIC” – il salario minimo mensile netto in Francia il 1° maggio 2023 passa a 1.383 euro al mese), ciò che resta a carico della famiglia per l'assunzione di un'assistente all'infanzia è di 170 euro al mese, mentre per l'asilo nido è di 62 euro, al lordo del credito d'imposta. Il credito d'imposta è del 50% per una

parentale di 9 mesi ripartibile tra i due genitori che corrisponderebbe ad un importo minimo del 75% del reddito percepito indipendentemente dallo status del genitore (dirigente, funzionario, dipendente), settembre 2020.

spesa massima ammissibile di 3.500 euro all'anno, ciò che resta a carico sono 31 euro per l'asilo nido e 85 euro per l'assistente all'infanzia.

Inoltre, la semplice assistenza all'infanzia a domicilio (il lavoratore si reca a casa dei genitori/datori di lavoro), resta la modalità di accoglienza più costosa per una famiglia, mentre l'assistenza all'infanzia a domicilio condivisa (il lavoratore si reca a casa dei genitori o si prende cura dei figli di diversi genitori/datori di lavoro) risulta essere la più economica per le famiglie nel momento in cui il reddito familiare supera l'equivalente di quattro salari minimi (64.000 euro di reddito annuo netto).

I numeri del settore

Nel 2020, il settore del lavoro domestico riuniva quasi 1,3 milioni lavoratori dipendenti (cfr. allegato 6), pari al 5,1% dei lavoratori a livello nazionale, e quasi 3,3 milioni di singoli datori di lavoro privati (l'11,4% delle famiglie francesi fa ricorso al lavoro domestico).

Il numero di ore dichiarate dai datori di lavoro privati è stato di 1,4 miliardi, pari a 12 miliardi di euro di impegni finanziari assunti dalle famiglie (di cui 8,2 miliardi di euro di massa salariale netta versata).

Tra i settori interessati dal modello dell'occupazione domestica, ne spiccano due in particolare:

- *l'assistenza all'infanzia*, che può essere fornita da un'assistente all'infanzia o da una bambinaia a domicilio: quasi 270.000 assistenti all'infanzia e 111.000 bambinaie lavorano presso 1,1 milioni di datori di lavoro privati;
- *il sostegno alla non autosufficienza*, che viene generalmente fornita da assistenti familiari per le persone anziane e/o non autosufficienti: si contano quindi quasi 1,2 milioni di datori di lavoro privati per questo tipo di servizio.

Riconoscimento dello statuto di datore di lavoro privato

Lo statuto di datore di lavoro privato ha cominciato a ricevere riconoscimento giuridico solo tardi: nel 2008 con la legge sulla modernizzazione dell'economia, che lo qualifica come "un attore

economico e sociale a pieno titolo che contribuisce alla crescita senza perseguire il profitto economico attraverso il lavoro del/i suo/i dipendente/i”.

La legge dell'8 agosto 2016 relativa al lavoro, alla modernizzazione del dialogo sociale e alla garanzia dei percorsi professionali rafforzerà la definizione giuridica della condizione di privato dedicandogli uno spazio giuridico all'articolo 93, che specifica che “impiega uno o più dipendenti presso la sua abitazione privata, (...) senza perseguire scopi di lucro e al fine di soddisfare bisogni relativi alla sua vita personale, in particolare familiare, ad esclusione di quelli relativi alla sua vita professionale”, e sostituisce l'espressione “collaboratori domestici” con “dipendenti del datore di lavoro privato”.

L'evoluzione del contratto collettivo

Il primo contratto collettivo nazionale nel settore del lavoro domestico è stato siglato da FEPEM e dai sindacati (CFTC, CGT e FGTA-FO) l'8 maggio 1980, con una sua successiva revisione 1999, che ha portato una serie di novità come l'istituzione di una commissione nazionale paritetica “occupazione-formazione professionale dei dipendenti del datore di lavoro privato”, con l'obiettivo di definire le priorità e gli orientamenti per la formazione professionale nel settore.

Il 1° gennaio 2022 è stato emanato un nuovo contratto per il settore dell'occupazione domestica: la sua particolarità è di essere costituito come un unico accordo, in particolare per i tre settori principali del lavoro domestico: assistenza alla prima infanzia, assistenza alla non autosufficienza e cura dell'ambiente domestico.

Tale contratto mira a fissare un quadro giuridico stabile e aggiornato per garantire un rapporto di lavoro sereno attraverso:

- una semplificazione per i datori di lavoro privati, attraverso la mutualizzazione degli obblighi dei datori di lavoro, al fine di garantire un meccanismo di solidarietà e i diritti sociali godibili dai dipendenti;
- il rafforzamento dei diritti sociali dei lavoratori, con l'unificazione delle coperture previdenziali (assicurazione per malattie gravi, per l'istruzione, assicurazione vita o nuova impresa) o

l'introduzione di un premio pensionamento, reso possibile da un elevato livello di mutualizzazione.

Disfunzioni attuali e sviluppi futuri

Il settore del lavoro domestico attraversa una serie di problemi strutturali che ne indeboliscono la situazione a medio e lungo termine.

Il primo è un duplice problema, legato all'invecchiamento generale della popolazione e caratterizzato dai seguenti due fenomeni:

- *Un'ondata significativa di pensionamenti degli operatori del settore*: l'Observatoire du Domicile ha stimato nel giugno 2021 che più di un dipendente su due aveva un'età pari o superiore a 50 anni, e che sarà quindi necessario assumere quasi 660.000 persone entro il 2030 per compensare il loro pensionamento³¹.
- *Un aumento della domanda di assistenza per persone anziane e/o non autosufficienti*: si stima che sarebbe necessario assumere 130.000 assistenti familiari aggiuntivi entro il 2030 per soddisfare le esigenze dei datori di lavoro privati di età pari o superiore a 80 anni.

Si stima quindi che entro il 2030 dovranno essere ricoperti quasi 790.000 posti di lavoro nel settore del lavoro domestico: ciò rafforzerà la sfida dell'attrattività di tali professioni, in particolare attraverso dispositivi che ne incentivano la regolarizzazione, ma anche attraverso altri elementi quali la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori del settore.

Un altro problema che affligge il settore del lavoro domiciliare è quello dell'accessibilità alle diverse tipologie di servizi esistenti: prendendo l'esempio dell'assistenza all'infanzia, vediamo che sono molto più numerose le donne degli uomini che si ritirano dal mercato del lavoro per mancanza di soluzioni alternative (l'INSEE, l'Istituto Nazionale di Statistica, ha stimato nel 2020 che lavora il

³¹ *Le baromètre des Emplois de la Famille*, n°36, giugno 2021, Observatoire du Domicile, Federazione dei datori di lavoro privati di Francia.

76% delle donne con responsabilità familiari rispetto al 91% degli uomini in situazione equivalente).

I dispositivi fiscali ed economici esistenti

Al fine di fornire una soluzione a tali problemi di accessibilità, FEPEM e i suoi partner hanno svolto un lavoro di ampio respiro presso i responsabili istituzionali per ottenere l'attuazione di dispositivi fiscali ed economici che promuovano il ricorso del lavoro domestico da parte di un maggior numero di famiglie.

Tra le prime misure in questo ambito citiamo:

- l'introduzione nel 1991 da parte del Ministero del Lavoro, per i datori di lavoro privati, di una riduzione dell'imposta sul reddito pari al 50% delle spese sostenute, entro un massimale, per l'assunzione di un collaboratore domestico.

Il risultato ottenuto è particolarmente positivo, poiché nei sei anni successivi è raddoppiato il numero di posti di lavoro creati o regolarizzati dai datori di lavoro privati.

Inizialmente riservata ai contribuenti attivi, la riduzione d'imposta si è tramutata in credito d'imposta universale nel 2017, essendo ormai accessibile a tutti i datori di lavoro privati senza requisiti di natura fiscale e professionale: i soggetti non imponibili ottengono quindi un rimborso fiscale tramite assegno o bonifico.

- La creazione nel 1993 del “voucher servizi”, che mira a semplificare le formalità amministrative dei datori di lavoro privati.

Ora chiamato “voucher servizi universali (CESU)”, assume diverse forme:

- il CESU dichiarativo, che consente di dichiarare il proprio dipendente domestico presso l'URSSAF (Unione di riscossione dei contributi assicurativi e degli assegni familiari) sia in formato cartaceo che tramite il sito CESU, e di versare gli oneri sociali correlati.

- Il CESU prepagato, che costituisce un aiuto finanziario all'assunzione di un lavoratore domestico e può essere messo a disposizione dall'azienda in cui lavora il datore di lavoro privato, dal suo comitato aziendale o dallo Stato.
- Il CESU è un titolo di pagamento (con un importo fisso), che può essere fornito in formato cartaceo o dematerializzato (via Internet), e che si consegna al proprio dipendente come forma di pagamento.

Va notato che il CESU prepagato non ha nulla a che fare con il CESU dichiarativo e può essere utilizzato indipendentemente da questo.

Altre misure e aiuti consentono ora di ridurre il costo del lavoro:

- l'esenzione parziale o totale dai contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro;
- l'indennità personalizzata di accompagnamento;
- l'assegno di assistenza all'infanzia;
- l'indennità di invalidità.

Uno dei maggiori passi avanti è stato, nel 2022, la generalizzazione dell'anticipo immediato del credito d'imposta: le famiglie ne potranno usufruire in tempo reale nel momento in cui incorrono in una spesa, consentendo di dimezzare il costo delle prestazioni. Questo risponde ai problemi di liquidità di diverse famiglie, soprattutto le più modeste, che avevano a volte problemi con il vecchio modello, con il credito d'imposta che veniva recuperato mesi dopo, e con difficoltà finanziarie a fare ricorso a servizi di aiuto familiare.

Iniziative promettenti

Si evidenziano altre iniziative realizzate da FEPEM e dai suoi partner a favore dello sviluppo del settore dell'occupazione domestica.

Citiamo innanzitutto il lancio nel 2022 del "Lab Migrazione", che è un percorso di integrazione degli immigrati nel settore del lavoro domestico: questo progetto nasce dalla constatazione che il 64% dei datori di lavoro privati afferma che il settore del lavoro do-

mestico è un fattore di integrazione per gli stranieri, e che il 71% di loro ritiene che assumere una persona di origine straniera sia fonte di arricchimento culturale.

L'integrazione dei partecipanti fa leva su tre elementi: la lingua francese, le competenze professionali e la cittadinanza.

È in corso una prima sperimentazione, con quasi 50 persone partecipanti in 4 gruppi. Il primo gruppo (composto da 12 persone) è entrato in un percorso di professionalizzazione all'inizio del febbraio 2023.

Menzioniamo anche l'accordo settoriale firmato nel luglio 2021 sull'apprendistato, o il lavoro di sensibilizzazione su temi quali la scissione del credito d'imposta per i servizi alla persona (CISAP) in due crediti d'imposta distinti (uno a beneficio dei clienti della prestazione di servizio, l'altro a beneficio dei datori di lavoro privati), l'eliminazione delle disparità territoriali intrinseche mediante l'elaborazione di una tariffa di base per l'indennità personalizzata di accompagnamento (APA) o ancora la rivalutazione dell'indennità di invalidità.

4. - Allegati

Allegato 1: Dati utili NACE

	NACE 97	NACE 88	Altri NACE
Status	Assunzione diretta	Somministrazione limitata alle attività di assistenza 88.101 e 88.919	Somministrazione limitata alle attività di assistenza indiretta, nessuna fonte di informazione che riguardi esclusivamente il domicilio
Attività	Assistenza con particolare attenzione all'assistenza indiretta	Assistenza con particolare attenzione all'assistenza diretta	Assistenza indiretta
Problemi	Troppo restrittivo (l'assistenza diretta potrebbe non essere coperta). In Francia, uso dei dati DARES. In Germania, mancanza di una parte dei mini-job	Informazioni troppo generali se non assenti al livello di 88.101 e 88.919, e quindi una forte integrazione dell'assistenza diretta nell'occupazione diretta	Nessuna identificazione disponibile del domicilio

Fonte: Jean-François Lebrun

Allegato 2: Dati utili ISCO

	ISCO 9111	ISCO 5322 e 5329
Stato	Assunzione diretta e con somministrazione	Assunzione diretta e con somministrazione
Attività	Assistenza indiretta	Assistenza
Problema	Livello di precisione (4 cifre) non sempre disponibile	Livello di precisione (4 cifre) non sempre disponibile

Allegato 3: Dettaglio della spesa al consumo COICOP

(1) 05.6.2.1 Servizi domestici

Servizi domestici di personale retribuito per il servizio privato del datore di lavoro: maggiordomi, cuochi, domestiche, autisti, giardinieri, governanti, segretarie, precettori, persone alla pari ecc., così come i servizi simili, compresi baby-sitting e cura della casa, forniti da aziende o lavoratori autonomi (in senso lato, compresi dipendenti di privati e il lavoro irregolare). Si tratta principalmente delle spese per le attività di assistenza indiretta.

(2) 12.4.03 Servizi di assistenza a domicilio

Questa sottoclasse fa parte del gruppo 12.4 denominato “Assistenza sociale”. La sottoclasse 12.4.0.3 riguarda principalmente le spese per l’assistenza familiare, i pasti a domicilio, aiuto nel far la spesa, ma anche per le cure infermieristiche domiciliari. Queste ultime spese dovrebbero essere escluse, ma la classificazione non lo permette. In generale pochi Stati membri hanno comunque realizzato questo gruppo “Assistenza sociale”. Questo approccio di quantificazione della domanda di assistenza diretta sarà quindi impossibile da realizzare. La sottoclasse 12.04.0.1 relativa ai servizi di custodia dei bambini non è pertinente nel quadro del lavoro domestico, poiché interessa principalmente la custodia collettiva (asili nido e assistenti all’infanzia che si occupano dei bambini presso il proprio domicilio), e anche in questo caso si tratta di un sottogruppo che non è generalmente presente.

Allegato 4: Esempio nazionale di stima per difetto della NACE 97

In Francia, nel 2015, circa 2 milioni di datori di lavoro privati hanno fatto appello a quasi un milione di persone, per un totale di circa 500 milioni di ore di lavoro. Si tratta di un dato ben lontano dalla cifra di 281.900 dipendenti di datori di lavoro privati presentati nella NACE 97. Di fronte a una tale differenza, Effe Lab ha scelto, per la banca dati, di ricorrere ai dati DARES per l’occupazione a domicilio versione NACE. Le cifre relative ai dipendenti del

datore di lavoro privato (assistenza e assistenza indiretta) saranno assimilate alla NACE 97, e quelle relative al lavoro somministrato alla NACE 88.

Allegato 5: Limiti delle classificazioni statistiche

NACE

A livello NACE, il sottogruppo 88.101 è inesistente a livello di Eurostat, ma anche in diversi Stati membri. È quindi impossibile distinguere la proporzione di questa attività svolta a domicilio. Ci si ritrova con la divisione 88, che è molto più ampia.

Per la NACE 97, il confronto con altre fonti di dati nazionali solleva interrogativi quanto alla pertinenza delle informazioni statistiche nel rappresentare l'importanza dell'assunzione diretta. Sembrano emergere diversi problemi, come le questioni relative alla codifica (privilegiata l'assistenza indiretta) e alla ripartizione dei lavori a domicilio tra diverse attività NACE (non privilegiando il fatto di essere assunti da una famiglia) o a quello dell'esclusività dell'attività (se un datore di lavoro di un collaboratore domestico svolge un'altra attività che costituisce più del 50% del proprio lavoro, è quest'ultima che determinerà il tipo di attività). Qualunque sia la ragione o le ragioni, nel caso della NACE 97 esiste un rischio reale di stima per difetto.

Infine, i dati in cui si potrebbero ritrovare altri lavoratori a domicilio, come la 81, non consentono di isolare ciò che è di pertinenza esclusiva del domicilio.

Esistono dati per le divisioni 97 e 88. Queste due serie di dati, provenienti da Eurostat, sono utilizzate nel presente Rapporto insieme ai dati nazionali per la Francia (DARES) e la Germania (mini-jobs). Ci permettono di dare un ordine di grandezza tra le due modalità contrattuali (assunzione diretta e con somministrazione), tenendo però a mente che per la somministrazione la stima è per eccesso.

ISCO

Per quanto riguarda ISCO, si presenta il problema dell'uso di dati a 4 cifre. Per un certo numero di Stati membri tali dati non sono disponibili (aggregati a un livello superiore) oppure, se esistono, rischiano di presentare una scarsa affidabilità date le dimensioni del campione.

A fini d'indagine, nel 2017 Eurostat ha ricevuto dati per le seguenti professioni:

- 911 per tutti gli Stati membri;
- 9111 per 19 Stati membri, con un'affidabilità forse limitata;
- 53 per tutti gli Stati membri;
- 5321 per 19 Paesi con forse scarsa affidabilità.

Per completare tali informazioni, la Federazione europea dell'industria delle pulizie (EFCI) ha fornito, nel 2017, i dati raccolti a livello dei propri affiliati per stimare i livelli occupazionali dell'industria delle pulizie. Sono quindi disponibili anche i dati relativi a 20 Paesi assimilabili all'ISCO 9112. I dati per DK, ES, FI, IT, PT e SE sono stati costruiti sulla base dei dati EFCI e NACE 911.

A livello di ISCO 9111, assistenza indiretta, per 4 Paesi, BG, GR, HU e LV, è stata effettuata un'estrapolazione sulla base dei dati disponibili per Paesi con caratteristiche economiche abbastanza simili (per BG, HU e LV, una media della quota di occupazione nei paesi dell'Est dell'Ue e per GR sulla base di una media per i Paesi del Sud dell'UE). Si tratta di una scelta che può sollevare interrogativi.

Per quanto riguarda le attività di assistenza diretta, è possibile costruire una serie che rappresenti la differenza tra ISCO 53 e ISCO 5321. Ne derivano dei dati relativi all'occupazione nell'assistenza domiciliare (5322) più le attività ambulatoriali ausiliarie (5329) e i posti di lavoro nell'assistenza all'infanzia (5311 e 5312). Come nell'assistenza all'infanzia, è inclusa anche l'assistenza collettiva. I nostri dati per l'occupazione nell'assistenza diretta saranno stimati parzialmente per eccesso.

Per i dati mancanti (BG, DK, ES, GR, IE, IT, LV, PT) per ISCO 5321, è stato scelto un appiccio simile a quello per 91111.

Sulla base di questi dati e con scarsa avversione al rischio, è quindi possibile costruire due serie di dati:

- una per il lavoro di assistenza indiretta, 91111, a partire da dati Eurostat e sulla base della differenza tra i dati 911 di Eurostat e i dati EFCI per la 9112;
- l'altra per il lavoro di assistenza diretta basata sulla differenza tra 53 e 5321.

È abbastanza ovvio che l'affidabilità di questi dati può essere limitata. Tuttavia, questi dati sembrano ancora abbastanza rilevanti per essere usati. Si noti che questi dati sono stati utilizzati nel 2018 per produrre un monitoraggio del settore SPE, "PHS Industry Monitor"³², e sono stati presentati all'8ª Conferenza europea SPF³³. Più recentemente, l'Ocse nel suo rapporto "*Bringing Household Services Out of the Shadows*" (2021), ha presentato i dati ISCO 9111 per quantificare l'occupazione domiciliare di assistenza indiretta per l'anno 2018.

COICOP

Infine, per i dati di spesa al consumo, e a parte le ipotesi che dovrebbe essere formulate per il prezzo e il numero di ore lavorate, va notato che i dati per la 12403 sono assenti (pochi Paesi arrivano a quel livello di precisione) e gli ultimi dati disponibili abbastanza precisi per poter identificare la 05621 risalgono al 2015.

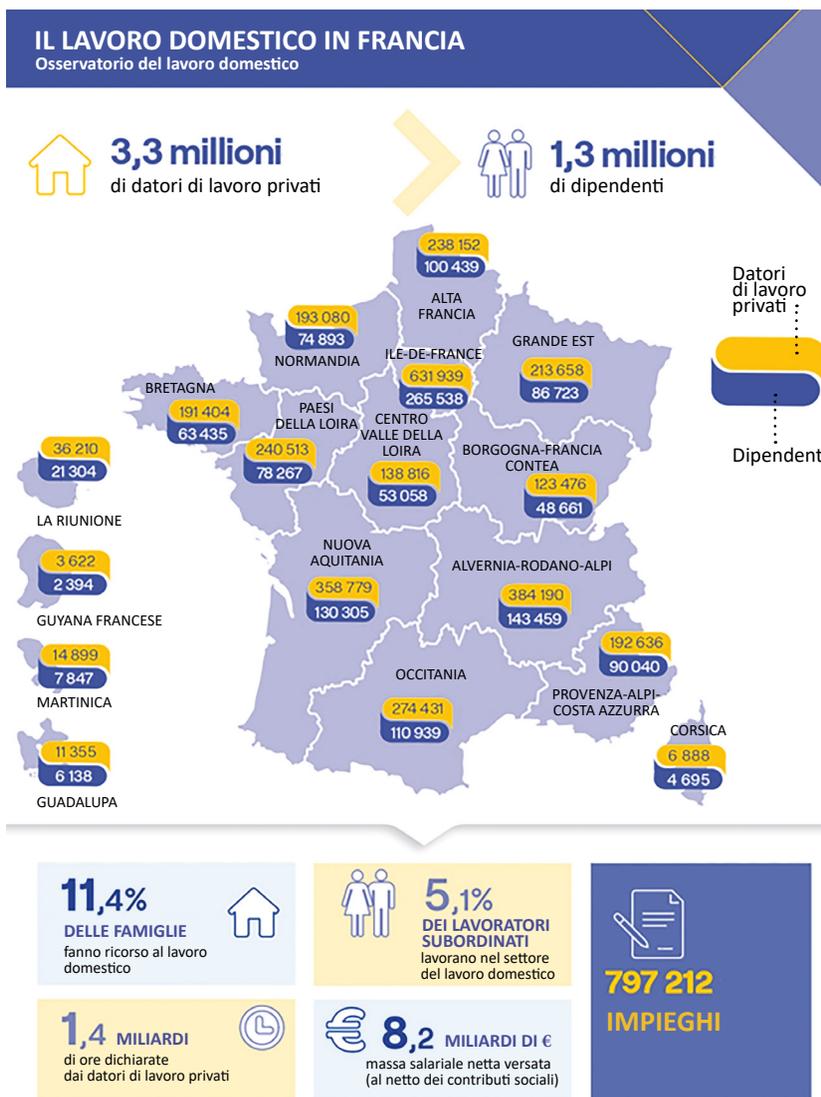
Per lo stipendio delle attività di assistenza indiretta, si è optato per il compenso orario netto per una persona sola senza figli che guadagna il 50% dello stipendio medio.

Per le attività di assistenza diretta e in assenza di dati COICOP, è necessario optare per una fonte di informazioni che permetta di fornire una stima dell'entità del lavoro sommerso nell'assistenza diretta. È stato adottato l'approccio dell'Eurobarometro.

32 http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2018/PHS_Industry_monitor_April_2018.pdf

33 <http://www.efsi-europe.eu/events/8th-european-conference-on-phs/>

Allegato 6: Infografica sullo stato dell'occupazione domiciliare in Francia per l'anno 2020



Fonte: ACOS 2020, IRCEM 2020, Insee Filosofi 2019, projections Omphale 2040, Drees 2019, Cnaf 2018. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile. Fepem, Tutti i diritti riservati.



Effe Lab fornisce una panoramica dei servizi alla persona e alla famiglia nei 27 Stati membri dell'Unione europea. Basato su una mappa interattiva, questo strumento in continua evoluzione offre un approccio nazionale e comparativo che porta a schede dettagliate dei Paesi.

Utilizza il QR Code per consultare la mappa interattiva di Effe Lab.

Sezione IV

L'occupazione nel settore delle collaborazioni domestiche: caratteristiche, evoluzione e tendenze recenti

a cura di Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro

Nota introduttiva

Il settore dei servizi di collaborazione domestica ha rappresentato, negli anni 2000, uno dei principali bacini di nuova occupazione. Anche negli anni della crisi, 2008-2013, la natura anticiclica del comparto, non ha intaccato i positivi trend di crescita: dal 2000 a 2022, secondo i dati di contabilità nazionale di fonte Istat, l'occupazione in ambito domestico è aumentata del 30,5%, a fronte di un dato medio del 10,9%. Su 2,5 milioni di nuovi posti di lavoro sorti in più di venti anni, 334.000 (il 13,3%) sono stati creati grazie alle famiglie italiane. Nel 2022, dando lavoro a 1.429.000 collaboratori, queste hanno contribuito al 5,6% dell'occupazione nazionale.

La rilevanza crescente che il settore riveste sia sul versante economico e occupazionale che sociale, non ha trovato però adeguato riscontro in termini di reputazione e di politiche a supporto dei lavoratori e delle famiglie.

Quello domestico continua ad essere considerato, per varie ragioni, un lavoro "diverso" dagli altri. Prova ne è la sistematica esclusione da misure e provvedimenti rivolti alla generalità dei lavoratori, in considerazione della specifica natura del soggetto datoriale e del lavoro svolto.

Eppure, la rete dei quasi un milione e mezzo di collaboratori, svolge un ruolo decisivo nel dare risposta ad una serie di bisogni delle famiglie quali il supporto all'infanzia, alla non autosufficienza, che il soggetto pubblico non riesce a soddisfare adeguatamente.

Il testo che segue ricostruisce il quadro evolutivo dell'occupazione del settore cercando di mettere in luce anche le differenze che si nascondono dietro una rappresentazione spesso indistinta del lavoro di collaborazione. L'analisi dei dati Inps che, come noto, fotografano la componente emersa di lavoro, evidenzia, nel confronto 2013-2022:

- una crescente centralità del lavoro di assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti. Tra 2013 e 2022, a fronte dell'incremento del numero delle badanti, passate da 372.480 a 429.426 (+15,3%), si registra una contrazione di quello delle colf e delle baby-sitter, passate da 593.510 a 464.873 (-21,7%). Se nel 2013, le badanti rappresentavano il 38,6% dell'occupazione di settore, nel 2022, la percentuale è arrivata al 46,9%;

- il progressivo innalzamento dell'età dei collaboratori. Aumenta negli ultimi dieci anni la quota di collaboratori con più di 50 anni, passata dal 34,6% del 2013 al 52% del 2022. Diminuisce di contro, dal 35,4% al 22,3% quella dei lavoratori con meno di 40 anni;
- l'aumentato coinvolgimento degli italiani nel lavoro domestico, anche a seguito dell'acquisizione della nazionalità da parte degli stranieri che risiedono da tempo nel Paese. Mentre il numero di occupati di origine straniera diminuisce del 18,3%, quello degli italiani aumenta di misura (+33%), portandone l'incidenza dal 21,2% del 2013 al 30,1% del 2022;
- la diversificazione dei canali di provenienza dei collaboratori di origine straniera. A fronte della diminuzione dei lavoratori originari dei Paesi dell'Europa dell'Est (l'incidenza tra gli stranieri passa dal 56,5% al 51%) crescono quelli provenienti dall'America Centro Meridionale (dal 10,8% al 14,2%) e dall'Asia (dal 12,5% al 14,1%).

Non si registrano invece significative variazioni sotto il profilo delle condizioni di lavoro dichiarate da famiglie e lavoratori. Quello di collaborazione resta un rapporto di lavoro, almeno sotto il profilo formale, ancora molto "fragile": solo il 44,2% lavora 50 settimane l'anno, mentre quasi un quarto (23,2%) non supera la soglia delle 20 settimane. Anche sotto il profilo retributivo i numeri parlano di una condizione ai limiti della sopravvivenza: il 26,5% dei collaboratori ha una retribuzione media annua inferiore ai 3.000 euro e solo il 14,6% si colloca sopra i 13.000 euro.

Da questo punto di vista, va però ricordato come gli stessi dati dell'Inps, presentino limiti informativi elevati dovuti al rilevante livello di sommerso che continua a caratterizzare il settore e che si configura, in moltissimi casi, nella dichiarazione di un numero di ore o giornate lavorate inferiore a quante effettivamente svolte. Nel 2020 il tasso di irregolarità stimato dall'Istat era del 51,7% a fronte di un valore medio del 12%. Nel settore delle collaborazioni domestiche si concentra ben il 35,6% dell'occupazione irregolare in Italia.

Ma l'analisi effettuata sull'ultimo decennio evidenzia un'ulteriore tendenza che va rafforzandosi, ovvero la crescente specializzazione dei profili professionali e la loro conseguente polarizzazione.

Oltre a crescere numericamente, le badanti vedono rafforzare anche qualitativamente il loro profilo. Aumenta infatti la quota di quante percepiscono una retribuzione netta annua superiore ai 13.000 euro (passata dal 9,4% del 2013 al 20,8% del 2022), così come la percentuale di quante lavorano più di 50 ore la settimana (dall'11,5% al 29,5%): segno di un miglioramento delle condizioni contrattuali a partire dalla maggiore regolarità nella gestione del rapporto di lavoro. Parallelamente aumenta il numero degli occupati italiani, passati da quasi 59.000 a oltre 117.000: se nel 2013, su 100 badanti, si contavano 16 italiani, nel 2022 il numero arriva a 27.

Di contro, colf e baby-sitter (i dati forniti dall'Inps non consentono di distinguere i rispettivi profili) registrano un tendenziale indebolimento delle condizioni occupazionali. Aumenta di misura la quota di quanti svolgono un lavoro intermittente, part time o per un numero limitato di ore: passa infatti dal 24% al 46% la percentuale di collaboratori che lavora meno di 20 ore alla settimana; dal 18,2% al 25,4% quella di chi lavora meno di 10 ore. Anche sotto il profilo retributivo non si registrano miglioramenti.

La diversa evoluzione che hanno avuto i profili professionali trova ragione non solo nei cambiamenti della domanda proveniente dalle famiglie, che ha visto crescere di misura quella per compiti di cura e assistenza per anziani e non autosufficienti, ma anche, in alcuni casi, negli effetti delle politiche messe in campo a livello regionale: queste hanno favorito, in taluni casi, significativi processi di emersione proprio nelle attività di cura e assistenza.

La lettura dei dati fa infatti emergere differenze molto rilevanti tra le diverse aree del Paese, spiegabili in molti casi proprio alla luce delle misure adottate localmente. È il caso della Sardegna, dove politiche volte a favorire la gestione familiare della non autosufficienza hanno prodotto negli anni un significativo processo di emersione (la regione presenta la più elevata incidenza di collaboratori domestici sulla popolazione, con un valore pari al 3% a fronte dell'1,5% della media italiana) che ha prodotto effetti rilevanti sotto il profilo occupazionale: su 100 collaboratori, 70 sono badanti e 82 italiani. Ma anche in molte regioni del Nord Est, le misure di supporto alle famiglie, hanno favorito la crescita occupazionale e l'emersione del settore.

In questo scenario, un capitolo a parte merita l'analisi di quanto avvenuto nell'ultimo anno. La sanatoria del 2020 (Decreto legi-

slativo n. 52/2020) ha infatti prodotto un effetto emersione rilevante fino al 2021, che però è sostanzialmente rientrato nell'anno successivo, determinando tra 2021 e 2022 una netta contrazione dei livelli occupazionali: sia quelli dichiarati dall'Inps (76.000 lavoratori in meno) che quelli rilevati dall'Istat, secondo cui l'occupazione complessiva (regolare e non) è passata da 1.530.000 del 2021 a 1.429.000 del 2022, registrando un saldo negativo di circa 100.000 lavoratori.

Un piccolo smottamento, i cui sviluppi andranno verificati nel corso dell'anno, ma che deve essere considerato con molta attenzione.

Diversi sono i fattori che possono avere contribuito a determinare una simile contrazione. A parte un calo fisiologico “post emersione”, comune a tutte le sanatorie, va segnalata l'accelerazione dei processi di invecchiamento degli occupati. Questa costituisce un elemento sempre più determinante nella demografia del settore: l'ampliamento, anno dopo anno, del numero dei lavoratori in uscita, determina un gap crescente rispetto a flussi in entrata che non crescono.

Ma non può essere trascurato come, dal biennio 2014-2015, le statistiche ufficiali disponibili, sia di fonte Istat che Inps, evidenzino una progressiva riduzione del numero degli occupati che, pur con le differenze rilevate, trova ragione anche nell'evoluzione della domanda delle famiglie. Su questa non esistono dati certi¹, ma è indubbio che l'emergenza inflazionistica degli ultimi due anni abbia determinato un affaticamento crescente per le famiglie italiane.

Secondo l'indagine Assindatcolf-Censis realizzata a cavallo dei mesi di giugno e luglio su un campione di 1.400 famiglie aderenti ad Assindatcolf, nei primi sei mesi dell'anno la spesa che le famiglie sostengono ogni mese per i servizi di assistenza forniti dai collaboratori domestici è aumentata in media di 58 euro, passando da 733 di gennaio a 791 di luglio.

Ben il 36,9% dichiara che questa è divenuta insostenibile o difficilmente sostenibile. A gennaio la quota era del 25,6%. Ad avere più

1 L'elaborazione dei microdati dell'indagine Istat-Aspetti della vita quotidiana evidenzia una progressiva contrazione delle famiglie che utilizzano i servizi di collaborazione domestica. Di contro, l'Inps registra un aumento delle famiglie utilizzatrici.

difficoltà sono le famiglie a basso reddito (il 79,7% afferma che la spesa è insostenibile) e quelle che si avvalgono di badanti (66,9%).

Il caro vita rischia di rappresentare l'ulteriore elemento di criticità di un settore che, malgrado i numeri, fa fatica a trovare un suo pieno riconoscimento nella società: sia sotto il profilo economico che delle politiche.

Alcuni positivi trend delineano un lento processo di evoluzione anche professionale nel mondo delle collaborazioni; ma queste continuano ad essere penalizzate dall'incidenza, ancora troppo elevata, dell'irregolarità nei rapporti di lavoro e dal rischio che questa possa ulteriormente aumentare.

A fronte dell'urgente individuazione di misure che possano sollevare le famiglie dal peso economico sostenuto per le attività di cura e assistenza, e favorire al tempo stesso la regolarizzazione del lavoro, è altrettanto necessario intervenire anche su altri fronti problematici.

Il tema dell'invecchiamento demografico dei collaboratori sta diventando emergenziale, soprattutto tra le badanti, il vero perno del sistema di welfare familiare: ben il 62,2% ha più di 50 anni e il 26,7% più di 60; solo il 16% meno di 40 anni.

L'emorragia a cui il settore andrà incontro necessita di essere tamponata con misure straordinarie in grado di intercettare flussi di lavoratori da nuove aree (le tradizionali non sono più sufficienti) e con attenzione crescente anche all'età dei collaboratori.

Vi è poi la questione delle competenze. La professionalizzazione dei lavoratori è un tema centrale per la tenuta di tutto il sistema, che necessita di essere promossa con interventi *ad hoc*, che vadano in direzione di una maggiore distinzione e, al tempo stesso, valorizzazione dei profili. In particolare, per quanto attiene al lavoro delle badanti.

I dati dell'Inps mostrano come questo sia caratterizzato da un elevato livello di intermittenza lavorativa: solo il 34,1% lavora 50 settimane e più all'anno, il 23,9% tra le 30 e 49 mentre il 42% meno di 30 settimane. Vi è, con riferimento a questo profilo, un tempo di non-lavoro elevato che, pur trovando ragione in diversi fattori, stride con le difficoltà di reclutamento di tali profili che le famiglie incontrano.

Il rafforzamento di un sistema dei servizi a supporto delle famiglie e dei collaboratori, che intervenga su dimensioni critiche quali il

reclutamento, il collocamento, la formazione, l'assistenza in caso di malattia/infortunio del collaboratore, rappresenta un obiettivo altrettanto strategico, per promuovere una maggiore qualità ed efficienza del comparto.

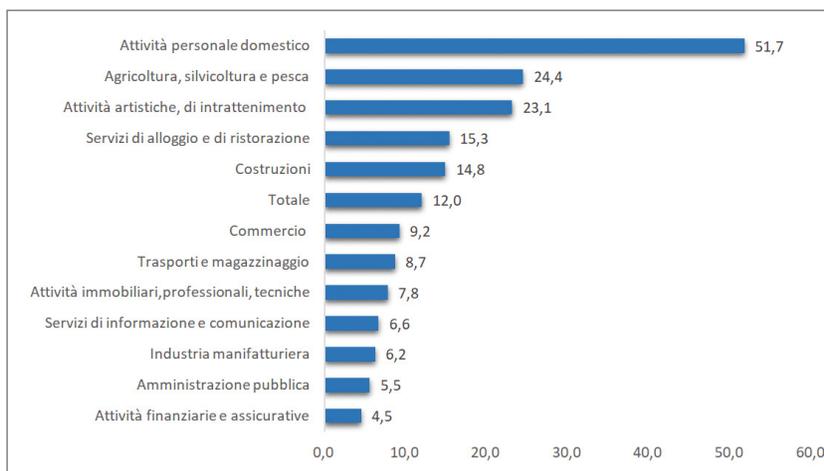
1. - Il lavoro domestico in Italia: profili e caratteristiche

1.1. - L'irriducibile peso dell'irregolarità

L'attività di collaborazione domestica costituisce da anni il comparto con la maggiore densità di occupazione irregolare. Nel 2020, il tasso di irregolarità stimato dall'Istat era del 51,7%, un valore di molto superiore a quello medio italiano (12%) e di comparti dove esiste da sempre un'ampia diffusione di sommerso, come l'agricoltura (24,4%), le attività di intrattenimento, culturale e sportivo (23,1%), i servizi di alloggio e ristorazione (15,3%), le costruzioni (14,8%) (fig. 1).

Le ragioni di un livello così ampio di diffusione sono diverse, e attengono principalmente alla natura stessa del lavoro svolto, alle caratteristiche del datore di lavoro e del luogo di esecuzione delle prestazioni, nonché alla tipologia di lavoratori interessati, in larga parte di origine straniera.

Fig. 1 – Tasso di irregolarità dell'occupazione, per settore, 2020 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Le stime prodotte presentano, peraltro, un forte ridimensionamento del fenomeno, considerato che, nel 2019, il tasso di irregolarità si collocava su livelli di molto superiori, al 57%, in linea con valori che sono rimasti fundamentalmente stabili per gli ultimi venti anni (fig. 2).

Una contrazione così netta trova ragione nelle condizioni del tutto particolari che hanno contraddistinto l'anno. Lo scoppio dell'emergenza pandemica prima, la sanatoria dei collaboratori domestici con Decreto legislativo 52/2020 poi, hanno prodotto l'emersione di una quota rilevante di lavoratori regolari, stimabile in livelli occupazionali aggiuntivi che oscillano dai 68.000 dell'Istat agli 88.000 dell'Inps (il dato si riferisce al saldo degli occupati regolari tra 2019 e 2020)¹.

Ma si tratta di un effetto che rischia di essere temporaneo, considerato che a partire dal 2021 il numero degli occupati registrati nell'archivio Inps ha iniziato a diminuire, registrando nel 2022 un saldo negativo di oltre 76.000 lavoratori, che ha fatto tornare i numeri sui livelli pre Covid.

Anche i dati Istat segnalano, con riferimento al 2022, una contrazione molto rilevante dell'occupazione (quasi 100.000 posti di lavoro in meno) sebbene le informazioni disponibili non consentano ancora di valutare le ricadute che questa ha avuto sulla componente regolare e irregolare della platea di lavoratori.

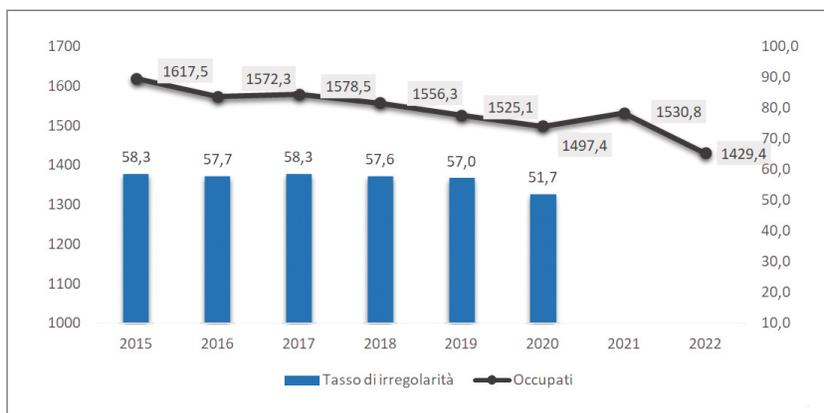
Combinando la lettura delle due fonti statistiche è plausibile aspettarsi una rapida risalita del tasso di irregolarità che, dopo la flessione del 2020, potrebbe tornare su livelli superiori a quelli del 2019.

A prescindere da quale sarà l'evoluzione, se si considerano le ultime informazioni disponibili di fonte Istat, nel comparto delle collaborazioni domestiche si concentra il grosso dell'occupazione dipendente irregolare in Italia, pari al 35,6% del totale; un dato eclatante se si considera che il settore pesa, in termini occupazionali, per il 7,8% sul totale dell'economia (fig. 3).

1 I dati forniti dall'Istat, come noto, sono frutto di stime e analisi complesse, che non trovano coincidenza con le informazioni di fonte amministrativa Inps, e che riguardano la sola componente di lavoro registrata. Anche questi però presentano evidenti limiti. Molte forme di irregolarità tendono infatti a configurarsi come parziali (comune è la sottodichiarazione delle ore/giornate lavorate), rendendo ancora più complessa l'individuazione dell'area di sommerso sottostante le attività di lavoro domestico formalmente denunciate.

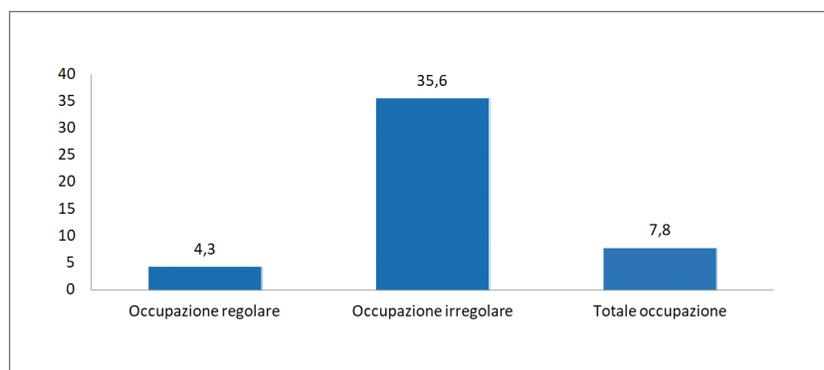
Se le attività di collaborazione domestiche fossero tutte “in chiaro”, il tasso di irregolarità del lavoro dipendente in Italia passerebbe dall'attuale 11,4% al 7,3%, con una contrazione di 4 punti percentuali.

Fig. 2 – Andamento occupati e tasso di irregolarità del settore delle collaborazioni domestiche, 2015-2022 (v.a. in migliaia e val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Fig. 3 – Incidenza dei servizi di collaborazione e assistenza alle famiglie sul totale occupazione dipendente, per caratteristiche dell'occupazione, 2020 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

1.2. - Il profilo dei lavoratori

Il lavoro in ambito domestico comprende una molteplicità di attività al servizio delle famiglie, che vanno dall'assistenza specialistica a persone non autosufficienti fino al supporto nel disbrigo di commissioni per conto della famiglia. La perimetrazione dei profili professionali è quindi particolarmente complessa, e ancora di più la misurazione in termini statistici.

Stando agli ultimi dati diffusi dall'Osservatorio Inps sul lavoro domestico, il numero dei collaboratori familiari nel 2022 ammonta a 894.299 unità. Di questi 429.426 (48%) sono badanti e 464.873 colf, baby-sitter o persone che svolgono altro tipo di attività a supporto delle famiglie (52%).

I dati forniti non consentono di approfondire i dettagli di un profilo che risulta, a prima lettura, abbastanza omogeneo. La gran parte dei collaboratori sono infatti donne (86,4%), di origine straniera (69,5%), e ormai di età medio alta: il 55,6% dei lavoratori domestici ha infatti più di 50 anni, e il 21,4% supera la soglia dei 60 anni di età. Solo il 19,3% ha un'età inferiore ai 40 anni (tab. 1).

L'analisi delle caratteristiche socio anagrafiche evidenzia tuttavia una certa differenziazione tra quanti svolgono attività di collaborazione domestica e baby-sitting, e coloro che si occupano invece dell'assistenza a persone anziane o non più autosufficienti.

Tra i primi la quota di italiani risulta di gran lunga più elevata, pari a circa un terzo del totale dei collaboratori (33,4%). Parallelamente, risulta più alta anche la presenza maschile, che raggiunge quota 18,3%. Di contro, tra le badanti il numero di italiani è più ridotto (27,3%) e il lavoro tende ad essere quasi esclusivo appannaggio femminile: gli uomini sono solo l'8,4% del totale.

Anche a livello generazionale emergono diversità degne di nota. L'età media delle badanti tende a essere spostata più verso l'alto, rispetto a colf e baby-sitter. Il 35,5% delle prime (contro il 32,9% delle colf) ha infatti tra i 50 e 59 anni, mentre il 26,7% (contro il 16,4% delle seconde) ha più di 60 anni. Complessivamente la quota di badanti regolari che ha superato i 50 anni è del 62,2%, mentre tra colf e baby-sitter la percentuale è del 49,3% (tab. 2).

Il tema dell'innalzamento dell'età dei lavoratori domestici rappresenta, come noto, una delle maggiori criticità che le famiglie stanno affrontando. L'uscita imminente dal mercato di molti lavoratori, a fronte

di un ricambio che resta limitato e non sufficiente a colmare il bisogno delle famiglie, è destinato ad accrescere ulteriormente le difficoltà che già le famiglie incontrano nel reclutamento di nuovi collaboratori.

Tab. 1 – Distribuzione per occupazione, nazionalità e genere, 2022 (v.a. e val. %)

	Badante	Colf-altro	Totale	Badante	Colf-altro	Totale
Nazionalità						
Italiani	117.309	155.274	272.583	27,3	33,4	30,5
Stranieri	312.117	309.599	621.716	72,7	66,6	69,5
Totale	429.426	464.873	894.299	100,0	100,0	100,0
Genere						
Donne	393.305	379.620	772.925	91,6	81,7	86,4
Uomini	36.121	85.253	121.374	8,4	18,3	13,6
Totale	429.426	464.873	894.299	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 2 – Distribuzione per occupazione e classe d'età, 2022 (v.a. e val. %)

	Badante	Colf-altro	Totale	Badante	Colf-altro	Totale
Fino a 30 anni	21.350	29.797	51.147	5,0	6,4	5,7
30-39 anni	47.176	74.707	121.883	11,0	16,1	13,6
40-49 anni	93.511	131.065	224.576	21,8	28,2	25,1
50-59 anni	152.647	152.953	305.600	35,5	32,9	34,2
60 anni e oltre	114.742	76.351	191.093	26,7	16,4	21,4
Totale	429.426	464.873	894.299	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del lavoro su dati Inps

Da questo punto di vista, l'analisi dei dati evidenzia come i più longevi siano i lavoratori italiani e le donne, dove il profilo anagrafico tende a essere mediamente più anziano: tra gli italiani, il 61,6% ha superato i 50 anni di età (tra gli stranieri la percentuale è del 52,8%); tra le donne è il 58,6% a collocarsi sopra tale soglia mentre tra gli uomini la percentuale scende al 35,9% (tab. 3).

Tab. 3 – Distribuzione per nazionalità ed età, 2022 (val. %)

	Italiani	Stranieri	Uomini	Donne	Totale
Fino a 30 anni	6,5	5,4	14,1	4,4	5,7
30-39 anni	10,2	15,1	24,9	11,9	13,6
40-49 anni	21,7	26,6	25,2	25,1	25,1
50-59 anni	39,5	31,8	23,0	35,9	34,2
60 anni e oltre	22,1	21,0	12,9	22,7	21,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Rispetto alla provenienza dei lavoratori di origine straniera, i dati contenuti nella banca dati dell'Inps consentono alcuni approfondimenti per area geografica, entrando nel dettaglio del singolo Paese.

La gran parte dei collaboratori proviene dall'Est Europa: paesi come Romania, Ucraina, Moldavia, Albania contribuiscono a circa la metà (51%) dell'occupazione domestica nel nostro Paese. Soprattutto con riferimento alle attività svolte dalle badanti, il loro contributo è fondamentale, rappresentando il 61,6% della componente di lavoro di origine straniera.

A seguire, circa il 14% dei lavoratori proviene dall'America Centro Meridionale e un altro 14% dai Paesi Asiatici, a esclusione delle Filippine, da dove viene il 10,6% dei collaboratori. È invece originario dell'Africa il 9,6% (tab. 4).

Tab. 4 – Distribuzione dei lavoratori di origine straniera, per tipo di occupazione, genere e area geografica di provenienza, 2022 (val. %)

	Badante	Colf -altro	Donne	Uomini	Totale
Europa Est	61,6	40,3	58,0	12,9	51,0
America Centro Meridionale	14,0	14,3	14,6	11,8	14,2
Asia Filippine	3,4	17,8	9,5	16,5	10,6
Asia altro	12,2	16,1	10,0	36,3	14,1
Africa	8,3	10,9	7,3	22,1	9,6
Altro (Europa Ovest, America Nord, Oceania)	0,4	0,6	0,6	0,4	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

I recenti dati pubblicati dall'Inps individuano la Romania come principale paese di provenienza (131.400 collaboratori), seguita da Ucraina (91.300), Filippine (65.700), Perù (37.300), Moldavia (35.100) e Albania (26.200).

Risulta interessante l'analisi per genere, che evidenzia alcune differenze tra donne e uomini. Mentre le prime provengono soprattutto dall'Europa dell'Est (58%), tra gli uomini le aree geografiche di origine sono più differenziate. Il 36,3% dei collaboratori domestici è nato in Asia e il 16,5% nelle Filippine: complessivamente sono più della metà (52,8%) coloro che provengono da paesi asiatici. A seguire, il 22,1% dei collaboratori maschi proviene dall'Africa, mentre la quota di quanti sono nati nei paesi dell'Est è molto ridotta (12,9%) rispetto alle donne.

Ancora più marcate risultano le differenze tra aree di provenienza con riferimento all'età dei collaboratori domestici. Quelli provenienti dall'Europa dell'Est presentano un'età media molto elevata: il 35,4% ha tra i 50 e 59 anni, il 28,3% più di 60 anni, per un totale del 63,7% con più di 50 anni (tab. 5).

Tra le altre nazionalità l'età tende invece a essere molto più bassa, segno del ricambio in atto negli stessi bacini di reclutamento del lavoro domestico. Tra i collaboratori provenienti dai paesi africani il 41,7% ha meno di 40 anni, e la quota di over 60 è molto bassa (6,8%).

Presentano un profilo abbastanza giovane anche i lavoratori asiatici, ad esclusione dei filippini: il 33,7% ha meno di 40 anni, il 29,1% tra i 40 e 49 anni e il 37,2% più di 50 anni. Mentre tra i filippini, la quota di over 50 è più elevata, arrivando al 54,4%.

Tab. 5 – Distribuzione dei lavoratori di origine straniera, per età e area geografica di provenienza, 2022 (val. %)

	Fino a 30 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	60 anni e oltre	Totale
Europa Est	2,5	10,4	23,4	35,4	28,3	100,0
America Centro Meridionale	7,3	17,6	30,0	30,0	15,1	100,0
Asia Filippine	2,5	12,1	31,0	35,4	19,0	100,0
Asia altro	10,4	23,3	29,1	25,2	12,0	100,0
Africa	13,8	27,9	30,4	21,1	6,8	100,0
Altro (Europa Ovest, America Nord, Oceania)	5,5	10,2	21,5	40,6	22,1	100,0
Totale	5,4	15,1	26,6	31,8	21,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.3. - Le caratteristiche del rapporto di lavoro

La banca dati dell'Inps consente di estrapolare informazioni interessanti anche in merito al rapporto di lavoro, in particolare al numero di ore dichiarate e lavorate, unitamente all'importo della retribuzione annua percepita dai collaboratori domestici. Si tratta di dati ufficiali, riferiti a quanto corrisposto formalmente dalle famiglie italiane. Vi è da ricordare come il settore sia caratterizzato dalla presenza di un'elevata irregolarità, che riguarda anche collaboratori "regolari", ma per i quali viene dichiarato un numero di ore lavorate inferiore rispetto a quante effettivamente svolte.

Fatte le dovute premesse, l'elaborazione dei dati evidenzia come quasi la metà dei collaboratori abbia una retribuzione media inferiore ai 6.000 euro: il 20,1% tra i 3.000 e 6.000, il 26,5% inferiore ai 3.000. Un quarto (25,6%) guadagna in media tra i 6.000 e 10.000 euro all'anno, mentre il 27,8% si colloca al di sopra di tale soglia: il 13,2% tra i 10.000 e 13.000 e il 14,6% oltre i 13.000 euro (tab. 6).

Tab. 6 – Retribuzione media annua, settimane lavorate e orario medio settimanale, per tipo di occupazione, 2022 (val. %)

	Badante	Colf-altro	Totale
Classi di importo della retribuzione annua (in euro)			
Meno di 3.000	22,2	30,5	26,5
3.000-6.000	18,2	21,9	20,1
6.000-10.000	23,5	27,4	25,6
10.000-13.000	15,2	11,3	13,2
Più di 13.000	20,8	8,8	14,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Settimane di lavoro			
Meno di 10	12,6	7,8	10,1
Da 10 a 19	15,7	10,7	13,1
Da 20 a 29	13,7	8,9	11,2
Da 30 a 49	23,9	19,0	21,4
50 e oltre	34,1	53,6	44,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Orario settimanale			
Meno di 10 ore	6,1	25,4	16,2
Da 10 a 19 ore	11,6	20,6	16,3
Da 20 a 29 ore	25,3	38,0	31,9
Da 30 a 49 ore	27,4	14,1	20,5
50 ore e oltre	29,5	1,9	15,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tale situazione riflette le caratteristiche di una condizione professionale che, almeno da un punto di vista formale, appare caratterizzata da orari di lavoro spesso ridotti ed elevata discontinuità nel rapporto di lavoro. Solo il 44,2% dei collaboratori lavora almeno 50 settimane all'anno. Il 21,4% meno di 50 e più di 30, mentre circa un terzo dei lavoratori (34,4%) risulta essere occupato per meno di 30 settimane.

Anche l'orario settimanale, al di là dei profili, dà conto di una condizione occupazionale spesso precaria. Se il 35,7% dei collaboratori lavora più di 30 ore alla settimana e il 15,2% più di 50, la maggioranza si colloca al di sotto di tale soglia. Il 32,5% ha infatti un orario settimanale inferiore alle 20 ore, mentre il 31,9% lavora tra le 20 e 29 ore settimanali.

Le condizioni occupazionali di colf e baby-sitter da un lato e badanti dall'altro risultano però molto differenti. Più della metà delle badanti (56,9%) ha un'occupazione a tempo pieno, che le impegna per più di 30 ore alla settimana; di contro tra le colf e le baby-sitter, solo il 16% lavora più di 30 ore alla settimana, mentre il 38% tra le 20 e 29 ore e il 25,4% meno di 10 ore.

Mediamente, il lavoro delle badanti sembra essere caratterizzato anche da una maggiore discontinuità: solo il 34,1% lavora più di 50 settimane all'anno (contro il 53,6% delle colf e baby-sitter). Un dato questo che può essere ricondotto alla specifica condizione lavorativa, la cui continuità è spesso determinata dalla permanenza in vita delle persone che assistono.

La particolarità del lavoro svolto determina anche differenze retributive significative: il 36% delle badanti percepisce una retribuzione media annua superiore ai 10.000 euro, il 20,8% maggiore di 13.000. Il 23,4% oscilla tra i 6.000 e 10.000 euro. Di contro, tra le colf e le baby-sitter, mentre il 30,5% si colloca al di sotto della soglia dei 3.000 euro, solo il 20,1% supera quella dei 10.000. Ma è una minoranza (8,8%) a guadagnare più di 13.000 euro.

Le caratteristiche dei rapporti di collaborazione si riflettono anche su quelle socioanagrafiche dei lavoratori.

Gli stranieri, più coinvolti nelle attività di cura, presentano rapporti di lavoro più intensivi, caratterizzati da un maggior numero di ore settimanali lavorate ma, al tempo stesso, un po' più intermittenti degli italiani. Ciò determina anche un diverso livello retributivo, più elevato per i lavoratori di origine straniera, più basso per gli italiani: guadagna più di 13.000 euro all'anno il 17,7% dei primi

contro il 7,5% dei secondi, tra i 10.000 e 13.000 il 15,2% dei primi contro l'8,6% dei secondi. Di contro, il 38,5% dei collaboratori italiani ha una retribuzione netta inferiore ai 3.000 euro, mentre tra gli stranieri la percentuale è del 21,3% (tab. 7).

Tab. 7 – Retribuzione media annua, settimane lavorate e orario medio settimanale, per nazionalità, 2022 (val. %)

	Italiani	Stranieri	Totale
Classi di importo della retribuzione annua (in euro)			
Meno di 3.000	38,5	21,3	26,5
3.000-6.000	23,1	18,8	20,1
6.000-10.000	22,3	27,0	25,6
10.000-13.000	8,6	15,2	13,2
Più di 13.000	7,5	17,7	14,6
Totale	100,0	100,0	100,0
Settimane di lavoro			
Meno di 10	11,2	9,7	10,1
Da 10 a 19	12,2	13,5	13,1
Da 20 a 29	10,6	11,5	11,2
Da 30 a 49	18,8	22,5	21,4
50 e oltre	47,2	42,9	44,2
Totale	100,0	100,0	100,0
Orario settimanale			
Meno di 10 ore	27,7	11,1	16,2
Da 10 a 19 ore	25,1	12,4	16,3
Da 20 a 29 ore	28,8	33,3	31,9
Da 30 a 49 ore	15,0	22,9	20,5
50 ore e oltre	3,4	20,4	15,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.4. - Il dettaglio territoriale

Lo scenario descritto presenta molte diversità a livello territoriale, che tengono conto di fattori diversi: la struttura demografica dei territori, i livelli di partecipazione delle donne al lavoro, la diffusione dei servizi di assistenza a domicilio, di nidi, di strutture dedicate alla *long term care*, infine del livello di benessere socioeconomico delle famiglie e della loro struttura. Non meno importante è il ruolo delle politiche per la famiglia a livello territoriale che in taluni casi risultano determinanti nel definire le caratteristiche del settore.

Su 894.000 collaboratori censiti dall'Inps, più della metà lavora al Nord, rispettivamente il 30,8% al Nord-Ovest e il 20,3% al Nord-Est. Seguono le regioni del Centro, con 243.000 lavoratori domestici, pari al 27,2% mentre il Mezzogiorno contribuisce al 21,8% dell'occupazione (tab. 8).

Se si considera il tasso di diffusione dei collaboratori domestici sono le regioni del Centro a presentare la presenza più alta, con 2,08 collaboratori ogni 100 abitanti. Al Sud non si arriva ad 1, mentre al Nord Ovest sono 1,74 e al Nord Est 1,57.

Anche la distribuzione dei profili professionali risulta diversa nelle diverse aree del Paese. Colf e baby-sitter risultano nettamente maggioritarie al Nord-Ovest e al Centro, mentre nel Nord-Est, le badanti sono il profilo più diffuso: è inquadrato con tale mansione il 59,1% dei collaboratori.

Al Sud, diversamente dal resto del Paese, si riscontra una presenza molto più rilevante di italiani: questi rappresentano il 53,6% dell'occupazione del settore. Un dato questo che si accompagna anche alla minore anzianità dei collaboratori, il 22% dei quali ha meno di 40 anni e solo il 17,7% più di 60 (fig. 4 e tab. 9).

Differenze interessanti si riscontrano anche con riferimento alla provenienza dei collaboratori stranieri. Mentre al Nord-Est il 67,9% è originario dell'Europa dell'Est, rappresentando quest'area di gran lunga il principale bacino di reclutamento, al Nord-Ovest meno della metà dei lavoratori (42,5%) è originario dell'area. Di contro, qui risulta molto più rilevante la presenza di lavoratori dagli stati dell'America Centro Meridionale (25% contro il 13,7% del Centro e meno del 5% nel Sud e Nord-Est).

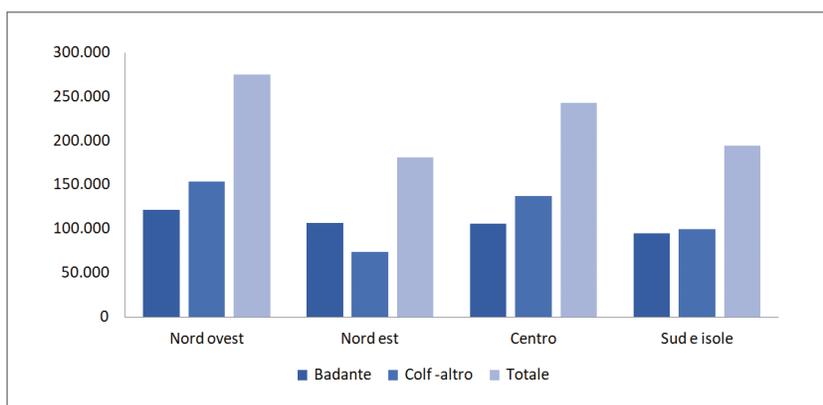
Al Sud, l'origine nei Paesi dell'Europa dell'Est caratterizza una quota più bassa di lavoratori (46,1%); risulta, di contro, più elevata la percentuale di quanti provengono dai Paesi asiatici (tab. 10).

Tab. 8 – Collaboratori domestici, per area geografica, 2022 (v.a., val. % e incidenza ogni 100 abitanti)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Totale	275.368	181.148	243.077	194.706	894.299
Val. %	30,8	20,3	27,2	21,8	100,0
Ogni 100 abitanti	1,74	1,57	2,08	0,98	1,52

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 4 – Collaboratori domestici, per area geografica e tipo di occupazione, 2022 (v.a.)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 9 – Occupazione, nazionalità ed età, per area geografica e tipo di occupazione, 2022 (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Italiani	23,7	24,1	24,5	53,6	30,5
Stranieri	76,3	75,9	75,5	46,4	69,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Badante	44,1	59,1	43,6	48,8	48,0
Colf -altro	55,9	40,9	56,4	51,2	52,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fino a 30 anni	6,1	4,8	4,8	7,2	5,7
30-39 anni	14,3	12,0	13,0	14,8	13,6
40-49 anni	25,5	22,1	26,1	26,2	25,1
50-59 anni	33,5	34,3	34,9	34,1	34,2
60 anni e oltre	20,5	26,7	21,2	17,7	21,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 10 – Distribuzione per area geografica di provenienza dei lavoratori di origine straniera e area geografica, 2022 (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Europa Est	42,5	67,9	50,4	46,1	51,0
America Centro Meridionale	25,0	4,9	13,7	4,2	14,2
Asia Filippine	11,5	4,9	15,2	7,7	10,6
Asia altro	10,1	11,6	13,5	28,8	14,1
Africa	10,5	10,3	6,7	12,5	9,6
Altro (Europa Ovest, America Nord, Oceania)	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Anche rispetto alle caratteristiche del rapporto di lavoro, i contesti territoriali offrono condizioni differenti. Al Nord la quota di collaboratori a cui è riconosciuta una retribuzione superiore ai 13.000 euro è più elevata (19,1% al Nord-Ovest e 18,9% al Nord-Est), mentre al Sud questa si ferma al 4,4%. Di contro, in quest'area è particolarmente alta (35,4%) la quota di quanti ne percepiscono una inferiore ai 3.000 euro (tab. 11).

Tale dato trova in buona parte ragione anche nelle caratteristiche del rapporto di lavoro, e in particolare nell'intensità. Al Sud, il 21,5% dei collaboratori dichiarati lavora meno di 10 ore e solo il 16,6% più di 30 ore alla settimana. Al Nord-Est, dove prevale l'attività di assistenza come badante, è il 59% dei lavoratori a essere occupato per più di 30 ore alla settimana, e solo l'11,7% per meno di 10 ore.

L'analisi dei dati a livello regionale e provinciale fornisce dettagli interessanti. La Lombardia, con oltre 174.000 collaboratori dichiarati, è la regione con il maggior numero di lavoratori domestici, seguita dal Lazio con 123.000. Milano (101.000) e Roma (110.000) sono le province dove si concentra gran parte dell'occupazione del settore. Se si guarda però all'incidenza, è la Sardegna a tenere il primato, con tre collaboratori ogni 100 abitanti, seguita da Lazio (2,2), Toscana (2,1) e Umbria (2,1) (tab. 12 e fig. 5).

La Sardegna (69,9%) è, assieme al Friuli-Venezia Giulia (74,6%), Trentino-Alto Adige (69%) e Val d'Aosta (67,4%) la regione dove risulta più elevata la quota di badanti sul totale dei collaboratori; in provincia di Nuoro il dato arriva all'86,4% (tab. 13).

Di contro, Lazio (69,1%), Campania (61,6%) Sicilia (64,5%) e Lombardia (59,7%) vedono una presenza molto più marcata di colf, baby sitter e altri tipi di collaboratori.

Anche sotto il profilo delle caratteristiche dei collaboratori la Sardegna rappresenta un caso a sé. E' infatti la regione con la più alta percentuale di italiani tra i lavoratori, pari all'82,2% del totale. A Nuoro e Oristano è italiano l'87% degli occupati nel settore. Anche in Molise (61,1%), Puglia (51,6%) e Basilicata (50,6%) la percentuale di italiani risulta maggioritaria (tab. 14).

Sul versante opposto, Emilia Romagna, Lazio e Lombardia sono le regioni che presentano la più alta quota di stranieri tra i collaboratori, pari rispettivamente all'80,5%, 80,3% e 80,6%. Le province con la più alta incidenza di stranieri sul totale dei collaboratori sono Milano (84,8%), Roma (82,6%) e Bologna (82,5%).

Tab. 11 – Retribuzione media annua, settimane lavorate e orario medio settimanale, per area geografica, 2022 (val. %)

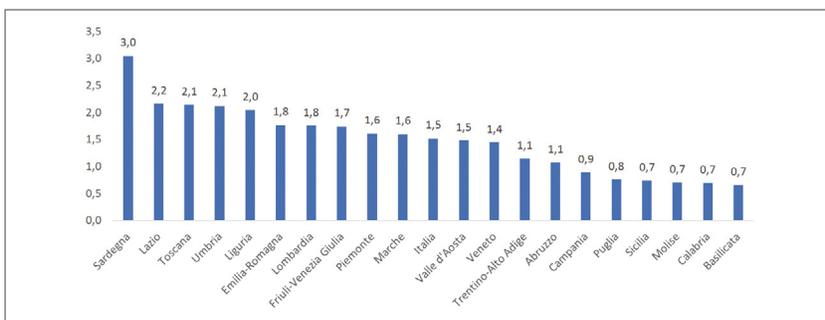
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Classi di importo della retribuzione annua (in euro)					
Meno di 3.000	22,1	25,0	25,5	35,4	26,5
3.000-6.000	19,2	19,0	19,8	23,0	20,1
6.000-10.000	25,3	23,1	25,6	28,3	25,6
10.000-13.000	14,2	14,0	14,8	8,8	13,2
Più di 13.000	19,1	18,9	14,4	4,4	14,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Settimane di lavoro					
Meno di 10	9,2	11,6	9,4	11,0	10,1
Da 10 a 19	12,3	14,6	12,5	13,6	13,1
Da 20 a 29	10,3	11,8	10,6	12,7	11,2
Da 30 a 49	21,9	23,1	21,1	19,4	21,4
50 e oltre	46,3	38,9	46,5	43,3	44,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Orario settimanale					
Meno di 10 ore	13,0	11,7	18,7	21,5	16,2
Da 10 a 19 ore	16,3	14,0	16,2	18,4	16,3
Da 20 a 29 ore	30,1	25,2	29,6	43,6	31,9
Da 30 a 49 ore	21,8	23,5	22,2	13,7	20,5
50 ore e oltre	18,8	25,5	13,2	2,9	15,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 12 – Distribuzione per regione e incidenza ogni 100 abitanti, 2022 (v.a. e val. %)

	Numero	Val. %	Ogni 100 abitanti
Piemonte	68.234	7,6	1,61
Valle d'Aosta	1.817	0,2	1,48
Liguria	30.704	3,4	2,04
Lombardia	174.613	19,5	1,75
Trentino-Alto Adige	12.307	1,4	1,14
Veneto	69.797	7,8	1,44
Friuli-Venezia Giulia	20.761	2,3	1,74
Emilia-Romagna	78.283	8,8	1,77
Toscana	78.139	8,7	2,14
Umbria	18.097	2,0	2,12
Marche	23.684	2,6	1,60
Lazio	123.157	13,8	2,16
Abruzzo	13.639	1,5	1,07
Molise	2.046	0,2	0,71
Campania	49.692	5,6	0,89
Puglia	29.497	3,3	0,76
Basilicata	3.519	0,4	0,66
Calabria	12.745	1,4	0,69
Sicilia	35.601	4,0	0,74
Sardegna	47.967	5,4	3,05
Totale	894.299	100,0	1,52

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 5 – Incidenza di collaboratori domestici ogni 100 abitanti per regione, 2022

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 13 – Distribuzione per tipo di occupazione e regione, 2022 (val. %)

	Badante	Colf-altro	Totale
Piemonte	48,2	51,8	100,0
Valle d'Aosta	67,4	32,6	100,0
Liguria	55,3	44,7	100,0
Lombardia	40,3	59,7	100,0
Trentino-Alto Adige	69,0	31,0	100,0
Veneto	53,4	46,6	100,0
Friuli-Venezia Giulia	74,6	25,4	100,0
Emilia-Romagna	58,4	41,6	100,0
Toscana	56,1	43,9	100,0
Umbria	52,9	47,1	100,0
Marche	60,9	39,1	100,0
Lazio	30,9	69,1	100,0
Abruzzo	54,5	45,5	100,0
Molise	53,7	46,3	100,0
Campania	38,4	61,6	100,0
Puglia	46,1	53,9	100,0

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	Badante	Colf-altro	Totale
Basilicata	47,2	52,8	100,0
Calabria	47,6	52,4	100,0
Sicilia	35,5	64,5	100,0
Sardegna	69,9	30,1	100,0
Totale	48,0	52,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tali dati sono indicativi anche dell'impatto che può avere l'adozione di politiche mirate sul settore.

In Sardegna, da tempo le politiche regionali hanno dirottato risorse importanti per l'assistenza delle persone anziane e non autosufficienti, con l'obiettivo di favorire il rientro in famiglia di persone inserite in strutture sociali e/o sanitarie. In particolare, il programma "Ritornare a casa" (Legge regionale n. 4/2006, comma 1 art. 17) promuove progetti personalizzati e prevede trasferimenti annuali alle famiglie per coprire parte dei costi dell'assistenza a domicilio delle persone anziane e non autosufficienti.

Tali provvedimenti hanno favorito sia l'emersione del settore, che l'occupazione delle badanti che, non a caso, risultano largamente maggioritarie nell'isola. In più, la definizione di condizioni migliori di lavoro, a partire dalla regolarità, hanno attratto anche una fetta rilevante di occupazione femminile autoctona, che ha trovato nel settore un nuovo bacino importante di impiego.

Anche in Friuli-Venezia Giulia, le famiglie beneficiano dal 2006 di contributi specifici per sostenere a domicilio persone in condizione di disabilità particolarmente grave, che necessita assistenza continuativa. È stato inoltre messo a regime un sistema articolato di sportelli di informazione e orientamento (Si.Con.Te) nelle principali realtà regionali, dedicato all'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato in ambito domestico, rivolto sia alle famiglie che ai lavoratori e alle lavoratrici.

Tab. 14 – Distribuzione per nazionalità e regione, 2022 (val. %)

	Italiani	Stranieri	Totale
Piemonte	31,7	68,3	100,0
Valle d'Aosta	32,8	67,2	100,0
Liguria	29,2	70,8	100,0
Lombardia	19,4	80,6	100,0
Trentino-Alto Adige	27,7	72,3	100,0
Veneto	26,8	73,2	100,0
Friuli-Venezia Giulia	29,9	70,1	100,0
Emilia-Romagna	19,5	80,5	100,0
Toscana	28,3	71,7	100,0
Umbria	28,6	71,4	100,0
Marche	33,7	66,3	100,0
Lazio	19,7	80,3	100,0
Abruzzo	46,7	53,3	100,0
Molise	61,1	38,9	100,0
Campania	36,3	63,7	100,0
Puglia	51,6	48,4	100,0
Basilicata	50,6	49,4	100,0
Calabria	43,9	56,1	100,0
Sicilia	46,7	53,3	100,0
Sardegna	82,2	17,8	100,0
Totale	30,5	69,5	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Anche sotto il profilo anagrafico il settore presenta differenze rilevanti a livello territoriale. Al Sud, l'età media dei lavoratori è più bassa: in Calabria, Sicilia, Sardegna e Puglia, “solo” il 17% dei collaboratori ha più di 60 anni, mentre quasi un quarto meno di 40 anni (tab. 15).

Il Trentino-Alto Adige è di contro la regione con più elevati livelli di anzianità dei collaboratori: il 30,7% ha infatti più di 60 anni e il 34,7% un'età compresa tra i 50 e 60 anni. Anche in Friuli-Venezia Giulia la soglia anagrafica dei collaboratori è spostata verso l'alto, con il 29,4% al di sopra dei 60 anni e il 36,4% tra i 50 e 60 anni.

Tab. 15 – Distribuzione per età e regione, 2022 (val. %)

	Fino a 39 anni	40-50 anni	50-60 anni	61 anni e oltre	Totale
Piemonte	18,1	25,7	35,9	20,3	100,0
Valle d'Aosta	15,9	21,0	36,8	26,3	100,0
Liguria	18,9	24,5	33,5	23,1	100,0
Lombardia	21,7	25,7	32,6	20,1	100,0
Trentino-Alto Adige	15,4	19,2	34,7	30,7	100,0
Veneto	17,3	23,1	35,2	24,5	100,0
Friuli-Venezia Giulia	13,7	21,5	36,4	28,4	100,0
Emilia-Romagna	17,6	21,7	33,0	27,7	100,0
Toscana	17,6	24,4	34,6	23,4	100,0
Umbria	16,6	24,4	36,4	22,6	100,0
Marche	16,5	23,0	36,1	24,5	100,0
Lazio	18,5	27,9	34,5	19,1	100,0
Abruzzo	16,2	22,6	37,5	23,7	100,0
Molise	16,4	21,5	40,1	22,0	100,0
Campania	23,0	25,8	32,9	18,3	100,0
Puglia	20,3	26,6	35,8	17,3	100,0
Basilicata	17,5	24,1	37,1	21,4	100,0
Calabria	24,4	26,0	32,5	17,1	100,0
Sicilia	23,1	28,5	32,8	15,6	100,0
Sardegna	22,8	26,1	34,1	17,1	100,0
Totale	19,3	25,1	34,2	21,4	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 16 - Distribuzione per provincia, tipo di occupazione e nazionalità, 2022 (v.a. e val. %)

	Numero	Badante	Colf-altro	Italiani	Stranieri
Torino	40.245	45,6	54,4	30,6	69,4
Alessandria	5.657	46,8	53,2	31,6	68,4
Asti	3.071	48,1	51,9	38,5	61,5
Biella	2.507	55,1	44,9	39,6	60,4
Cuneo	7.944	54,5	45,5	36,0	64,0
Novara	4.914	51,4	48,6	26,2	73,8
Verbano-Cusio-Ossola	1.837	61,5	38,5	29,6	70,4
Vercelli	2.059	50,9	49,1	32,2	67,8
Aosta	1.817	67,4	32,6	32,8	67,2
Genova	18.779	53,7	46,3	27,8	72,2
Imperia	3.471	51,5	48,5	34,8	65,2
La Spezia	4.117	63,3	36,7	29,4	70,6
Savona	4.337	57,8	42,2	30,8	69,2
Milano	101.388	35,7	64,3	15,2	84,8
Bergamo	13.186	45,7	54,3	23,9	76,1
Brescia	16.199	42,9	57,1	22,6	77,4
Como	8.064	47,6	52,4	26,0	74,0
Cremona	3.614	47,7	52,3	28,7	71,3
Lecco	3.832	52,6	47,4	28,4	71,6
Lodi	2.303	45,4	54,6	26,0	74,0
Mantova	5.330	47,6	52,4	22,7	77,3
Pavia	6.715	42,1	57,9	27,3	72,7
Sondrio	1.606	64,6	35,4	35,9	64,1
Varese	12.376	49,6	50,4	26,4	73,6
Provincia Autonoma di Bolzano	6.465	68,4	31,6	29,2	70,8
Provincia Autonoma di Trento	5.842	69,7	30,3	26,1	73,9

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	Numero	Badante	Colf-altro	Italiani	Stranieri
Venezia	11.387	62,3	37,7	23,4	76,6
Belluno	2.255	67,3	32,7	26,3	73,7
Padova	15.785	48,6	51,4	27,7	72,3
Rovigo	2.813	54,0	46,0	39,9	60,1
Treviso	11.070	53,0	47,0	27,4	72,6
Verona	14.806	50,7	49,3	24,9	75,1
Vicenza	11.681	52,3	47,7	27,6	72,4
Trieste	3.846	70,4	29,6	28,5	71,5
Gorizia	2.184	82,8	17,2	26,5	73,5
Pordenone	5.214	73,3	26,7	29,0	71,0
Udine	9.517	75,1	24,9	31,8	68,2
Bologna	21.690	55,2	44,8	17,5	82,5
Ferrara	5.099	64,3	35,7	22,0	78,0
Forlì-Cesena	5.478	68,7	31,3	23,8	76,2
Modena	13.526	59,6	40,4	18,3	81,7
Parma	7.845	49,9	50,1	19,0	81,0
Piacenza	4.484	53,2	46,8	21,3	78,7
Ravenna	5.790	67,6	32,4	22,1	77,9
Reggio Emilia	9.046	56,1	43,9	18,0	82,0
Rimini	5.325	63,4	36,6	22,9	77,1
Firenze	25.522	52,9	47,1	19,9	80,1
Arezzo	6.602	61,1	38,9	30,5	69,5
Grosseto	3.674	57,8	42,2	29,4	70,6
Livorno	6.250	60,4	39,6	31,2	68,8
Lucca	8.000	54,7	45,3	41,5	58,5
Massa-Carrara	2.583	57,5	42,5	41,7	58,3
Pisa	9.012	54,4	45,6	29,1	70,9

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	Numero	Badante	Colf-altro	Italiani	Stranieri
Pistoia	5.423	61,5	38,5	36,6	63,4
Prato	5.081	52,0	48,0	25,6	74,4
Siena	5.992	61,5	38,5	27,9	72,1
Perugia	14.053	54,1	45,9	28,2	71,8
Terni	4.044	49,0	51,0	30,1	69,9
Ancona	7.811	60,2	39,8	25,7	74,3
Ascoli Piceno	5.260	61,3	38,7	43,0	57,0
Macerata	4.901	61,9	38,1	38,3	61,7
Pesaro e Urbino	5.712	60,8	39,2	32,1	67,9
Roma	110.492	29,3	70,7	17,4	82,6
Frosinone	2.868	46,1	53,9	53,5	46,5
Latina	4.253	43,0	57,0	34,2	65,8
Rieti	1.810	52,7	47,3	38,9	61,1
Viterbo	3.734	43,7	56,3	34,6	65,4
L'Aquila	2.923	57,5	42,5	34,6	65,4
Chieti	3.216	54,9	45,1	54,5	45,5
Pescara	4.071	45,5	54,5	45,6	54,4
Teramo	3.429	62,2	37,8	50,9	49,1
Campobasso	1.307	52,5	47,5	60,5	39,5
Isernia	739	55,9	44,1	62,2	37,8
Napoli	26.403	29,0	71,0	25,4	74,6
Avellino	4.036	54,1	45,9	58,6	41,4
Benevento	2.481	56,1	43,9	63,2	36,8
Caserta	5.091	38,7	61,3	34,7	65,3
Salerno	11.681	50,0	50,0	48,3	51,7
Bari	12.628	44,2	55,8	43,1	56,9
Brindisi	2.275	53,1	46,9	55,6	44,4

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	Numero	Badante	Colf-altro	Italiani	Stranieri
Foggia	2.698	53,4	46,6	56,0	44,0
Lecce	8.686	41,5	58,5	61,8	38,2
Taranto	3.210	55,0	45,0	51,4	48,6
Potenza	2.510	45,3	54,7	58,0	42,0
Matera	1.009	52,0	48,0	32,3	67,7
Catanzaro	2.758	51,2	48,8	57,3	42,7
Cosenza	4.217	50,5	49,5	47,1	52,9
Crotone	743	65,3	34,7	56,7	43,3
Reggio Calabria	4.051	37,1	62,9	25,9	74,1
Vibo Valentia	976	55,3	44,7	57,4	42,6
Palermo	12.998	27,9	72,1	43,0	57,0
Agrigento	1.861	51,9	48,1	67,2	32,8
Caltanissetta	1.090	51,1	48,9	59,4	40,6
Catania	6.589	29,0	71,0	45,0	55,0
Enna	800	61,6	38,4	63,4	36,6
Messina	6.859	40,2	59,8	34,6	65,4
Ragusa	1.406	48,7	51,3	47,7	52,3
Siracusa	1.448	38,1	61,9	49,7	50,3
Trapani	2.550	42,5	57,5	75,1	24,9
Cagliari	24.334	68,4	31,6	81,7	18,3
Nuoro	6.638	86,4	13,6	87,1	12,9
Oristano	5.171	74,5	25,5	87,9	12,1
Sassari	11.824	61,6	38,4	78,0	22,0
Totale	47.967	69,9	30,1	30,5	69,5

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.5. - Il quadro evolutivo

La banca dati dell'Inps consente di ricostruire il quadro di evoluzione dell'occupazione nel settore domestico, evidenziando alcune tendenze interessanti emerse nell'ultimo decennio.

La serie storica disponibile a partire dal 2013 mostra come il numero dei collaboratori abbia subito un graduale ma costante calo, passando da circa 966.000 a 859.000 del 2019, con una perdita di circa 100.000 posizioni. Nel 2020 si è avuta invece una vera e propria impennata, toccando quota 948.000 e arrivando nel 2021 a quasi 971.000 lavoratori (fig. 6).

L'emergenza Covid e la sanatoria prevista dal Decreto legislativo n. 34 del 2020 hanno stimolato un processo di emersione che, come evidenziato dai dati trimestrali, si è concentrato tra il terzo e quarto trimestre del 2020. Processo che tuttavia è gradualmente rientrato. A partire infatti dal secondo trimestre del 2021, il numero dei collaboratori ha iniziato una progressiva e lenta riduzione, che è proseguita per tutto il 2022 (fig. 7).

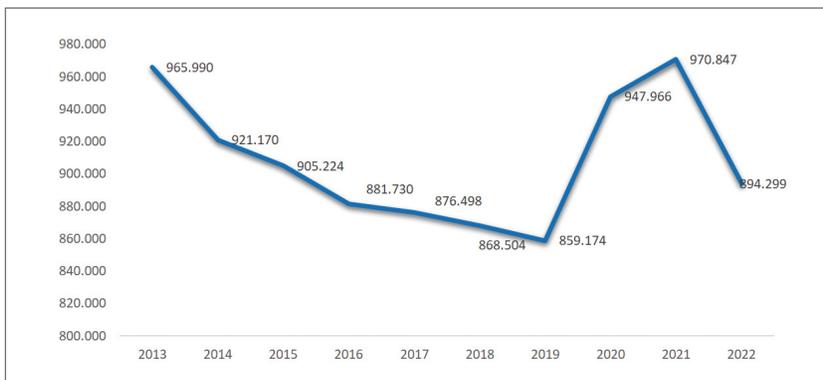
Volendo trarre un bilancio, il 2022 presenta un saldo negativo, con riferimento sia al 2021 che a dieci anni prima: si sono infatti persi rispetto all'anno precedente 76.548 collaboratori con un decremento del 7,9%.

Dietro l'andamento generale è possibile però rinvenire dinamiche differenti tra i diversi segmenti occupazionali.

Il primo elemento da evidenziare è come, nel corso del decennio, a fronte di una riduzione significativa e progressiva del numero delle colf e delle baby-sitter, passate da 593.510 del 2013 a 464.873 del 2022, con una contrazione del 21,7% (di cui quasi il 10% nell'ultimo anno), si è invece registrato un netto incremento delle badanti (tab. 17 e fig. 8).

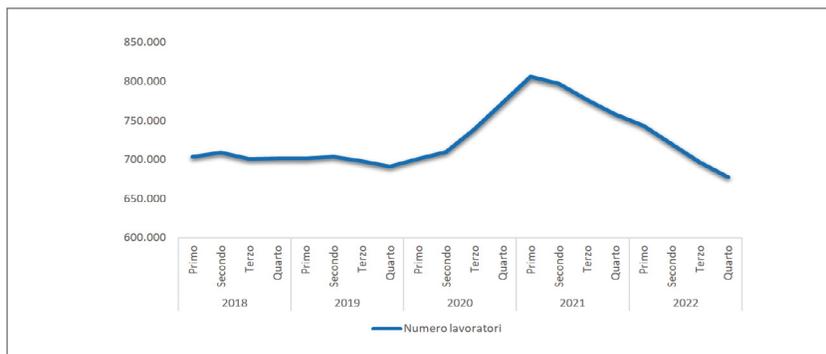
Queste sono passate da 372.480 a 429.426 (+15,3%), sebbene nell'ultimo anno, anche tali professionalità abbiano registrato una contrazione. Se nel 2013, queste rappresentavano il 38,6% dei collaboratori registrati all'Inps, nel 2022 il valore è salito al 46,9%.

Fig. 6 – Andamento del numero dei collaboratori domestici, 2013-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 7 – Andamento del numero dei collaboratori domestici con almeno un contributo versato nel trimestre di riferimento, 2018-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

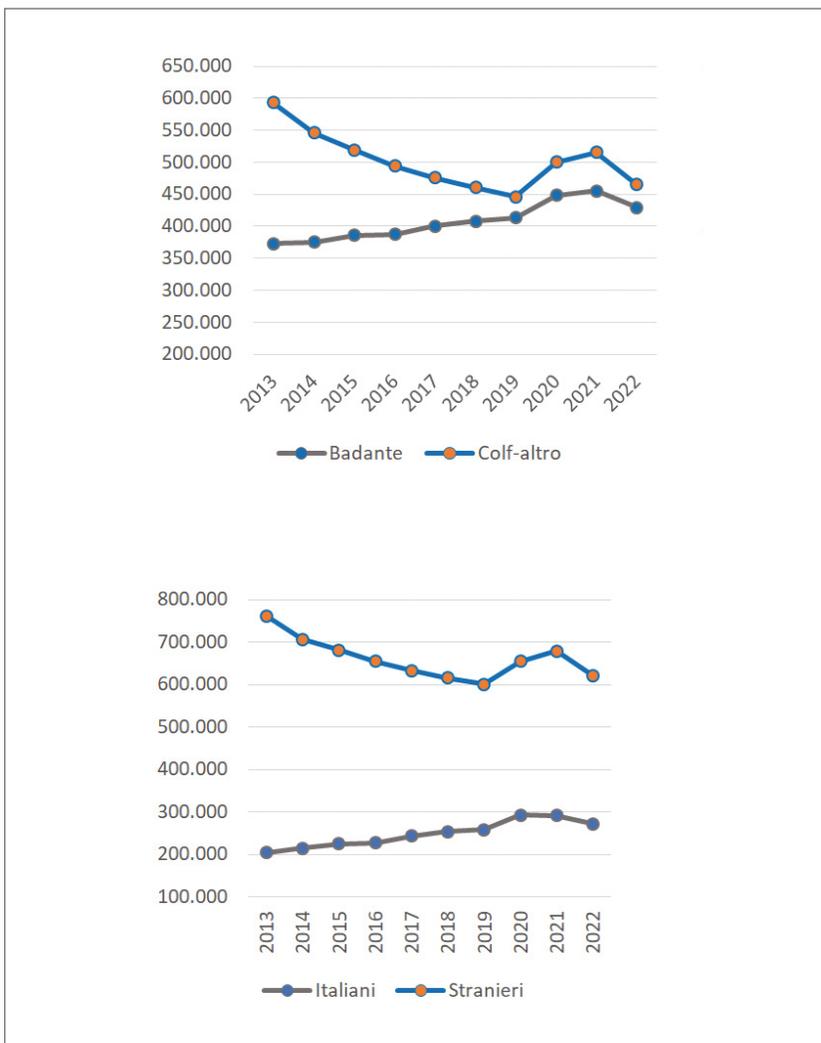
Anche a livello socio anagrafico si registrano tendenze contrapposte. A fronte del costante aumento dei lavoratori italiani, passati da 204.948 a 272.583 con un incremento del 33%, quelli stranieri sono diminuiti di misura (-140.000) passando da 761.000 a 621.716 per una contrazione del 18,3%. Nell'ultimo anno, la flessione degli iscritti ha interessato entrambe le componenti, sebbene quella italiana in misura meno rilevante (-6,6% contro -8,4% degli stranieri). Nel 2013, la quota di italiani occupati nel settore era del 21,2%; nell'ultimo anno è arrivata al 30,1% (fig. 9).

Tab. 17 – Distribuzione per tipo di occupazione e nazionalità, 2013-2022 (v.a. e var. %)

	2013	2021	2022	Var. % 2013-2022	Var. % 2021-2022
Badante					
Italiani	58.956	123.124	117.309	99,0	-4,7
Stranieri	313.524	331.968	312.117	-0,4	-6,0
Totale	372.480	455.092	429.426	15,3	-5,6
Colf-altro					
Italiani	145.992	168.691	155.274	6,4	-8,0
Stranieri	447.518	347.064	309.599	-30,8	-10,8
Totale	593.510	515.755	464.873	-21,7	-9,9
Totale					
Italiani	204.948	291.815	272.583	33,0	-6,6
Stranieri	761.042	679.032	621.716	-18,3	-8,4
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9

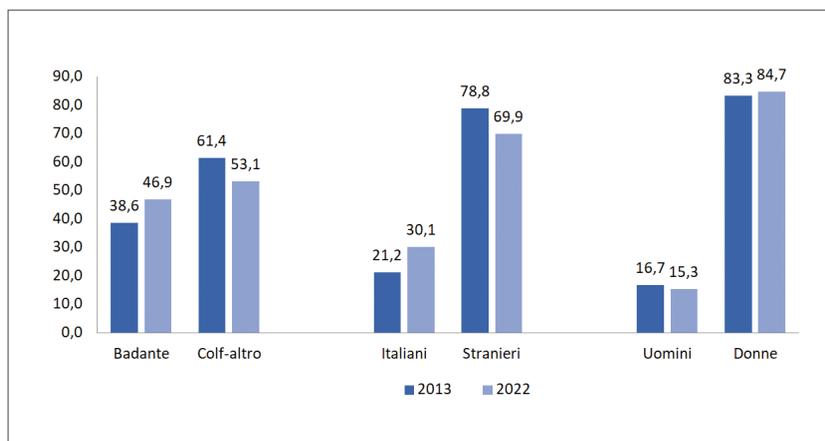
Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 8 – Andamento del numero dei collaboratori domestici, per tipo di occupazione e nazionalità, 2013-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 9 – Distribuzione per tipo di occupazione, nazionalità e genere, confronto 2013-2022 (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Ma il dato che più di tutti contraddistingue il quadro evolutivo, riguarda l'innalzamento dell'età dei lavoratori. A fronte, infatti, di una contrazione del 55,5% dei collaboratori con meno di 30 anni e del 46,2% di quelli con 30-39 anni, è più che raddoppiato quello degli over 60, passati da poco più di 73.000 a 191.000 (+159,3%) (tab. 18).

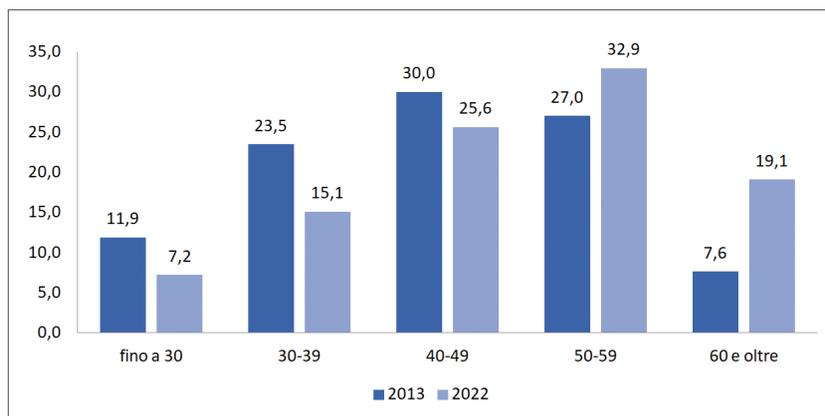
Se nel 2013, erano poco più di un terzo i collaboratori domestici che superavano la soglia dei 50 anni d'età (27% tra i 50 e 59 anni e 7,6% con 60 anni e oltre), nel 2022 il valore si è attestato al 52%: il 32,9% ha tra 50 e 59 anni e il 19,1% più di 60 anni (fig. 10).

Cambiano anche i Paesi di provenienza dei lavoratori stranieri, con la diminuzione degli originari dell'Europa dell'Est (-26,3%): se nel 2013, proveniva da quest'area il 56,5% dei collaboratori, nel 2022 la percentuale è scesa al 41,8%. Di contro, aumentano i collaboratori provenienti dall'America Centro Meridionale: unici a crescere nell'ultimo decennio (+7,7%), il loro peso sul totale degli occupati passa dal 10,8% al 14,2% (tab. 19 e fig. 11).

Tab. 18 – Distribuzione per genere e classe d'età, 2013-2022 (v.a. e var.%)

	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Genere					
Uomini	161.165	148.635	121.374	-24,7	-18,3
Donne	804.825	822.212	772.925	-4,0	-6,0
Classe d'età					
Fino a 30 anni	114.889	70.061	51.147	-55,5	-27,0
30-39 anni	226.704	146.564	121.883	-46,2	-16,8
40-49 anni	289.802	248.814	224.576	-22,5	-9,7
50-59 anni	260.894	319.892	305.600	17,1	-4,5
60 anni e oltre	73.701	185.516	191.093	159,3	3,0
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

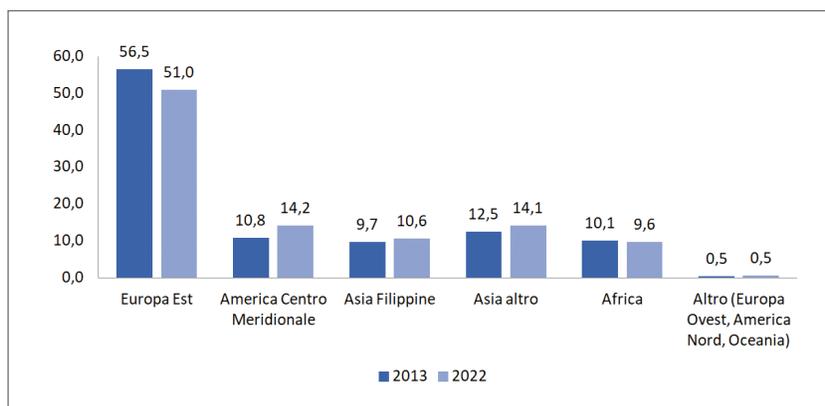
Fig. 10 – Distribuzione per classe d'età, confronto 2013-2022 (val. %)

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

Tab. 19 – Distribuzione dei collaboratori di origine straniera, per area geografica di provenienza, 2013-2022 (v.a. e var. %)

	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Europa Est	429.704	346.008	316.817	-26,3	-8,4
America Centro Meridionale	82.431	91.830	88.219	7,0	-3,9
Asia Filippine	73.755	67.983	65.715	-10,9	-3,3
Asia altro	94.965	98.733	87.888	-7,5	-11,0
Africa	76.725	71.041	59.842	-22,0	-15,8
Altro (Europa Ovest, America Nord, Oceania)	3.462	3.437	3.235	-6,6	-5,9
Totale	761.042	679.032	621.716	-18,3	-8,4

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 11 – Distribuzione dei collaboratori di origine straniera per area geografica di provenienza, confronto 2013-2022 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

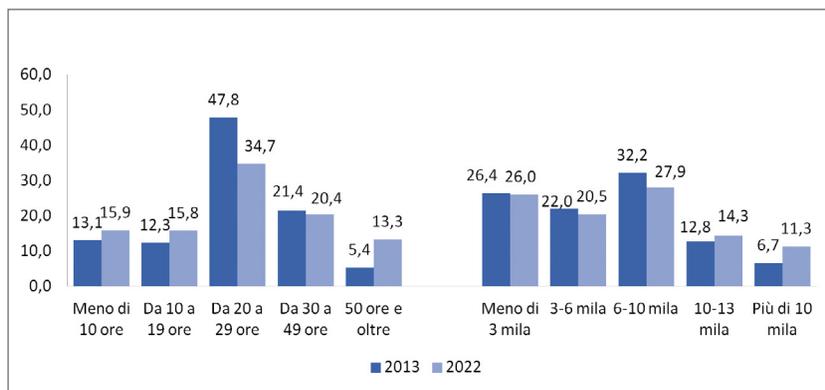
Migliorano, ma di poco, le condizioni occupazionali, anche in conseguenza del crescente peso che assumono, all'interno del settore, le badanti rispetto alle colf. Cresce infatti il numero di ore mediamente lavorate a settimana dai collaboratori e parallelamente anche la retribuzione annua.

Passa infatti da 5,4% al 13,3% la quota di occupati con un orario di lavoro settimanale superiore alle 50 ore e dal 6,7% la percentuale di quanti guadagnano più di 13.000 euro. Non si registrano invece particolari variazioni con riferimento al numero di settimane lavorate (tab. 20 e fig. 12).

Tab. 20 – Retribuzione media annua e orario medio settimanale, confronto 2013-2022 (v. a. e var.%)

	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Orario settimanale					
Meno di 10 ore	126.270	154.008	144.615	14,5	-6,1
Da 10 a 19 ore	118.831	153.221	145.371	22,3	-5,1
Da 20 a 29 ore	462.101	336.793	285.387	-38,2	-15,3
Da 30 a 49 ore	206.928	198.060	183.183	-11,5	-7,5
50 ore e oltre	51.860	128.765	135.743	161,7	5,4
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9
Classi di importo della retribuzione annua (in euro)					
Meno di 3.000	255.494	252.426	237.219	-7,2	-6,0
3.000-6.000	212.074	198.784	180.010	-15,1	-9,4
6.000-10.000	310.914	271.125	228.693	-26,4	-15,7
10.000-13.000	123.229	138.924	117.899	-4,3	-15,1
Più di 13.000	64.279	109.588	130.478	103,0	19,1
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 12 – Ore lavorate e retribuzione media annua, 2013-2022 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tuttavia, dietro la tendenza generale, si registrano situazioni differenti. Il rapporto di lavoro che intrattengono le badanti con le loro famiglie tende a rafforzarsi.

Aumenta infatti la quota di lavoratori con orario settimanale superiore alle 50 ore (passa dall'11,5% al 29,5%), ma anche il livello reddituale: se nel 2013 guadagnava più di 13.000 euro il 9,4% delle badanti, nel 2022 la percentuale sale al 20,8%.

Di contro, colf e baby-sitter vedono per molti versi indebolita la loro condizione lavorativa. Aumenta infatti la quota di quanti lavorano meno di 10 ore a settimana (dal 18,2% al 25,4%) e tra le 10 e 19 ore (dal 15,8% al 20,6%), mentre si riduce quella di quanti svolgono un lavoro che occupa dalle 20 alle 29 ore settimanali (dal 51,2% al 38%) (tab. 21).

A livello retributivo, aumenta di poco la percentuale di quanti guadagnano meno di 3.000 euro (dal 28,6% al 30,5%) e di coloro che superano la soglia dei 13.000 (dal 4,9% all'8,8%).

Tab. 21 – Ore lavorate e retribuzione media annua, per occupazione, 2013-2022 (val. %)

	Badante		Colf-altro	
	2013	2022	2013	2022
Classi di importo della retribuzione annua (in euro)				
Meno di 3.000	23,0	22,2	28,6	30,5
3.000-6.000	18,7	18,2	24,0	21,9
6.000-10.000	30,5	23,5	33,3	27,4
10.000-13.000	18,3	15,2	9,3	11,3
Più di 13.000	9,4	20,8	4,9	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Orario settimanale				
Meno di 10 ore	5,0	6,1	18,2	25,4
Da 10 a 19 ore	6,7	11,6	15,8	20,6
Da 20 a 29 ore	42,5	25,3	51,2	38,0
Da 30 a 49 ore	34,3	27,4	13,4	14,1
50 ore e oltre	11,5	29,5	1,5	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Sempre considerando l'arco temporale che va dal 2013 al 2022, a fronte di un andamento che risulta comune in tutte le aree del Paese, va segnalato il caso del Centro, dove la contrazione dei collaboratori domestici è particolarmente accentuata (-11,1%), per effetto soprattutto delle negative performance del Lazio, che vede ridurre la base di occupati del 15,6% (tab. 22).

Tab. 22 – Distribuzione per area geografica, 2013-2022 (v.a. e var.%)

	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Nord-Ovest	292.475	296.291	275.368	-5,8	-7,1
Nord-Est	191.649	198.865	181.148	-5,5	-8,9
Centro	273.471	259.991	243.077	-11,1	-6,5
Sud e Isole	208.395	215.700	194.706	-6,6	-9,7
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

È però la Campania la regione che registra il calo più vistoso (-21,2%), trainata dal cattivo andamento di Napoli (-28,9%) e Caserta (-31,4%), mentre le uniche regioni ad avere un andamento in controtendenza sono Trentino-Alto Adige (+3,6%), Puglia (+2,6%), ma soprattutto Sardegna (+10,2%) e Friuli-Venezia Giulia (+28,9%): in queste ultime due regioni, l'aumento dei collaboratori è significativo. A Trieste e Gorizia si ha la crescita più vistosa, rispettivamente del 42,5% e 57,5% (tab. 23 e 24).

Tab. 23 – Distribuzione per regione, 2013-2022 (v.a. e var.%)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Piemonte	77.397	68.234	-9.163	-11,8
Valle d'Aosta	1.961	1.817	-144	-7,3
Liguria	32.095	30.704	-1.391	-4,3
Lombardia	181.022	174.613	-6.409	-3,5
Trentino-Alto Adige	11.883	12.307	424	3,6
Veneto	75.156	69.797	-5.359	-7,1

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Friuli-Venezia Giulia	16.103	20.761	4.658	28,9
Emilia-Romagna	88.507	78.283	-10.224	-11,6
Toscana	80.364	78.139	-2.225	-2,8
Umbria	20.435	18.097	-2.338	-11,4
Marche	26.711	23.684	-3.027	-11,3
Lazio	145.961	123.157	-22.804	-15,6
Abruzzo	14.079	13.639	-440	-3,1
Molise	2.266	2.046	-220	-9,7
Campania	63.044	49.692	-13.352	-21,2
Puglia	28.749	29.497	748	2,6
Basilicata	3.636	3.519	-117	-3,2
Calabria	15.364	12.745	-2.619	-17,0
Sicilia	37.748	35.601	-2.147	-5,7
Sardegna	43.509	47.967	4.458	10,2
Totale	965.990	894.299	-71.691	-7,4

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 24 – Distribuzione per provincia, 2013-2022 (v.a. e var.%)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Torino	45.415	40.245	-5.170	-11,4
Alessandria	6.589	5.657	-932	-14,1
Asti	3.739	3.071	-668	-17,9
Biella	2.620	2.507	-113	-4,3
Cuneo	9.108	7.944	-1.164	-12,8
Novara	5.600	4.914	-686	-12,3
Verbano-Cusio-Ossola	2.060	1.837	-223	-10,8
Vercelli	2.266	2.059	-207	-9,1
Aosta	1.961	1.817	-144	-7,3
Genova	19.429	18.779	-650	-3,3
Imperia	3.471	3.471	0	0,0
La Spezia	4.434	4.117	-317	-7,1
Savona	4.761	4.337	-424	-8,9
Milano	99.838	101.388	1.550	1,6
Bergamo	13.604	13.186	-418	-3,1
Brescia	20.773	16.199	-4.574	-22,0
Como	7.699	8.064	365	4,7
Cremona	4.297	3.614	-683	-15,9
Lecco	4.061	3.832	-229	-5,6
Lodi	2.466	2.303	-163	-6,6
Mantova	6.962	5.330	-1.632	-23,4
Pavia	7.503	6.715	-788	-10,5
Sondrio	1.828	1.606	-222	-12,1
Varese	11.991	12.376	385	3,2
Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	5.775	6.465	690	11,9
Provincia Autonoma di Trento	6.108	5.842	-266	-4,4

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Venezia	12.901	11.387	-1.514	-11,7
Belluno	2.651	2.255	-396	-14,9
Padova	16.677	15.785	-892	-5,3
Rovigo	3.363	2.813	-550	-16,4
Treviso	11.469	11.070	-399	-3,5
Verona	14.860	14.806	-54	-0,4
Vicenza	13.235	11.681	-1.554	-11,7
Trieste	2.699	3.846	1.147	42,5
Gorizia	1.387	2.184	797	57,5
Pordenone	4.555	5.214	659	14,5
Udine	7.462	9.517	2.055	27,5
Bologna	23.571	21.690	-1.881	-8,0
Ferrara	6.461	5.099	-1.362	-21,1
Forlì-Cesena	6.213	5.478	-735	-11,8
Modena	14.748	13.526	-1.222	-8,3
Parma	9.616	7.845	-1.771	-18,4
Piacenza	5.126	4.484	-642	-12,5
Ravenna	6.587	5.790	-797	-12,1
Reggio Emilia	10.223	9.046	-1.177	-11,5
Rimini	5.962	5.325	-637	-10,7
Firenze	25.924	25.522	-402	-1,6
Arezzo	7.113	6.602	-511	-7,2
Grosseto	4.115	3.674	-441	-10,7
Livorno	6.674	6.250	-424	-6,4
Lucca	7.901	8.000	99	1,3
Massa-Carrara	2.993	2.583	-410	-13,7

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Pisa	8.929	9.012	83	0,9
Pistoia	5.510	5.423	-87	-1,6
Prato	4.794	5.081	287	6,0
Siena	6.411	5.992	-419	-6,5
Perugia	15.470	14.053	-1.417	-9,2
Terni	4.965	4.044	-921	-18,5
Ancona	8.396	7.811	-585	-7,0
Ascoli Piceno	5.612	5.260	-352	-6,3
Macerata	5.903	4.901	-1.002	-17,0
Pesaro e Urbino	6.800	5.712	-1.088	-16,0
Roma	129.603	110.492	-19.111	-14,7
Frosinone	3.717	2.868	-849	-22,8
Latina	5.467	4.253	-1.214	-22,2
Rieti	2.478	1.810	-668	-27,0
Viterbo	4.696	3.734	-962	-20,5
L'Aquila	3.532	2.923	-609	-17,2
Chieti	3.228	3.216	-12	-0,4
Pescara	4.272	4.071	-201	-4,7
Teramo	3.047	3.429	382	12,5
Campobasso	1.499	1.307	-192	-12,8
Isernia	767	739	-28	-3,7
Napoli	37.157	26.403	-10.754	-28,9
Avellino	3.944	4.036	92	2,3
Benevento	2.378	2.481	103	4,3
Caserta	7.417	5.091	-2.326	-31,4
Salerno	12.148	11.681	-467	-3,8

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Bari	11.899	12.628	729	6,1
Brindisi	2.102	2.275	173	8,2
Foggia	3.247	2.698	-549	-16,9
Lecce	8.482	8.686	204	2,4
Taranto	3.019	3.210	191	6,3
Potenza	2.601	2.510	-91	-3,5
Matera	1.035	1.009	-26	-2,5
Catanzaro	2.853	2.758	-95	-3,3
Cosenza	3.999	4.217	218	5,5
Crotone	858	743	-115	-13,4
Reggio Calabria	6.314	4.051	-2.263	-35,8
Vibo Valentia	1.340	976	-364	-27,2
Palermo	13.173	12.998	-175	-1,3
Agrigento	1.848	1.861	13	0,7
Caltanissetta	1.068	1.090	22	2,1
Catania	7.166	6.589	-577	-8,1
Enna	762	800	38	5,0
Messina	7.889	6.859	-1.030	-13,1
Ragusa	1.814	1.406	-408	-22,5
Siracusa	1.601	1.448	-153	-9,6
Trapani	2.427	2.550	123	5,1
Cagliari	20.409	24.334	3.925	19,2
Nuoro	7.207	6.638	-569	-7,9
Oristano	4.702	5.171	469	10,0
Sassari	11.191	11.824	633	5,7
Totale	965.990	894.299	-71.691	-7,4

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

2. - L'indagine presso le famiglie

2.1. - Gli effetti del caro vita sul welfare familiare

Nel mese di luglio 2023 Assindatcolf ha promosso un'indagine di campo presso le proprie famiglie associate per approfondire comportamenti e aspettative delle famiglie con riferimento specifico agli effetti determinati dal caro vita sulla spesa per i servizi di collaborazione domestica e all'impatto derivante dall'incremento dei minimi retributivi a partire dal gennaio 2023.

Alla rilevazione hanno partecipato 1.399 famiglie, composte in prevalenza da coppie con figli (46,2%) e dalla presenza di familiari con più di 65 anni di età (54,3%). Nel 17,3% le famiglie intervistate hanno persone non autosufficienti o con disabilità gravi al proprio interno.

Il contesto in cui maturano le scelte delle famiglie è caratterizzato, negli ultimi due anni, da una forte pressione sui bilanci familiari, prodotta dall'incremento dell'inflazione, che sta comportando strategie di adattamento volte principalmente al contenimento dei consumi e delle uscite.

Tra le voci di bilancio che hanno registrato un aumento, vi è anche quella inerente alla spesa per collaboratori. Da inizio 2023, ben il 50% delle famiglie interpellate, afferma che questa è aumentata; per il 42% è rimasta invariata, mentre solo il 2% segnala una diminuzione. Il 6% non può valutare, avendo assunto il collaboratore nei primi sei mesi dell'anno (fig. 13).

L'adeguamento dei minimi retributivi al tasso di inflazione, secondo quanto previsto dal contratto di settore, ha infatti comportato per molte famiglie un incremento rilevante, corrispondente al 9,2% (il valore corrisponde all'80% del tasso di inflazione registrato a fine 2022, ovvero 11,5%) del salario corrisposto al proprio collaboratore, in tutti i casi in cui questo coincidesse con la retribuzione minima prevista dall'inquadramento contrattuale.

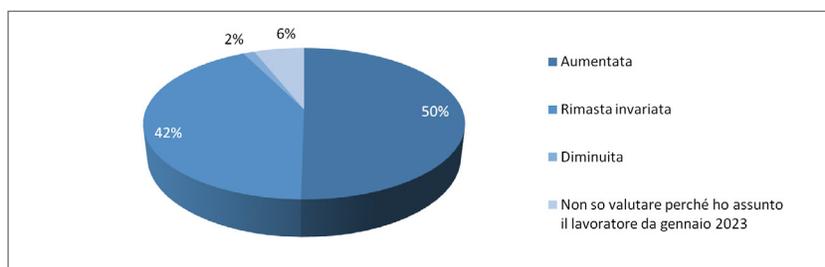
Considerando l'ammontare netto della spesa familiare, gli stessi valori dichiarati dagli associati ad Assindatcolf registrano, tra gennaio e luglio 2023, un balzo in avanti.

La retribuzione corrisposta mediamente da una famiglia ogni mese per le attività svolte dalle colf, è passata infatti da 546 euro netti di

gennaio ai 561 di luglio; per una baby-sitter da 747 a 859, mentre per le badanti, l'incremento netto di spesa per una famiglia sfiora i 100, passando da 1.146 a 1.224. Complessivamente, la spesa media di una famiglia per i servizi di collaborazione è passata in sei mesi da 733 a 791 euro, per un incremento di 58 euro, pari al 7,8% (fig. 14).

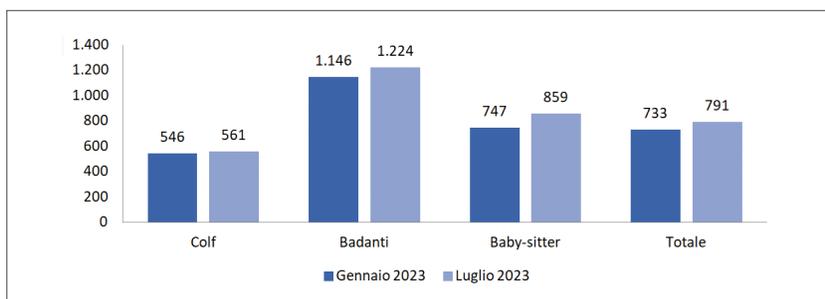
C'è da ipotizzare che l'aumento previsto non sia rimasto confinato ai contratti che applicavano il minimo retributivo, ma possa essersi riversato anche sugli altri, che applicavano importi superiori, per un effetto trascinarsi che potrebbe dispiegare i propri esiti anche nei prossimi mesi.

Fig. 13 – Andamento della spesa per collaboratori domestici da inizio 2023 (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Fig. 14 – Retribuzione netta mensile corrisposta dalle famiglie ai collaboratori domestici, confronto gennaio-luglio 2023, in euro (v.a. in euro)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

A fronte dell'aumentato costo dei servizi, la gran parte delle famiglie ha comunque confermato i propri impegni con i collaboratori: il 70,8% dichiara di non aver adottato alcuna iniziativa per ridurre i costi. Ma quasi 3 famiglie su 10 hanno invece dovuto modificare i propri comportamenti (tab. 25).

Nella maggior parte dei casi hanno ridotto altre spese (17,4%) per far fronte a una spesa considerata irrinunciabile e spesso incomprimibile; nel 10% circa dei casi sono invece intervenuti su questa stessa, riducendo le ore ai collaboratori (5,2%) oppure rinunciando ad aumentarle (4,9%).

A fare più sacrifici sono state le famiglie con reddito basso e medio basso. Tra queste, il 52,5% dichiara di aver dovuto prendere contromisure per far fronte alla spesa per colf e badanti, per lo più rinunciando ad altri tipi di consumi.

Tab. 25 – Eventuale adozione di misure per contrastare l'incremento della spesa per collaboratori domestici, per condizione economica dichiarata, 2023 (val. %)

<i>Ha adottato alcune misure per ridurre il costo aggiuntivo derivante da ciò?</i>	Alta/medio-alto	Medio	Basso/medio-basso	Totale
No	80,9	69,8	47,5	70,8
Sì	19,1	30,2	52,5	29,2
- ho ridotto le ore di attività del domestico	4,3	5,5	5,9	5,2
- ho cambiato collaboratore per risparmiare	0,3	1,0	0,0	0,7
- ho interrotto il rapporto di lavoro	0,0	0,3	1,0	0,3
- ho dovuto ridurre altre spese. Il costo per colf, badante e baby-sitter è irrinunciabile	9,4	18,1	36,6	17,4
- ho rinunciato ad aumentare il numero di ore/collaboratori perché il costo sarebbe stato insostenibile	4,7	4,7	6,9	4,9
- altro	0,3	0,7	2,0	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

2.2. - La sostenibilità della spesa per i collaboratori domestici

Il caro vita e le sue ripercussioni anche sui costi che le famiglie sostengono per le attività di cura e assistenza domestica, riporta al centro dell'attualità il tema della sostenibilità di tale spesa per le famiglie, molte delle quali si trovano a gestire in condizione di totale solitudine, problematiche enormi, a partire dall'esigenza di dover far fronte a tale spesa esclusivamente con risorse personali.

Quello della sostenibilità economica della spesa in collaborazioni appare un problema in crescita tra le famiglie italiane, in particolare tra quelle che necessitano del supporto di una badante per assistere i propri familiari.

A luglio 2023, il 36,9% delle famiglie che si avvalgono dei servizi forniti da un collaboratore domestico regolare, dichiara che tale spesa è diventata difficilmente sostenibile per le famiglie. A gennaio dello stesso anno, la percentuale era del 25,6% (tab. 26).

Aumentano le difficoltà soprattutto tra le famiglie con basso reddito, dove la quota di quante denunciano l'insostenibilità dei costi per i servizi di assistenza domestica passa dal 67% al 79,7%. Ma anche tra le famiglie del ceto medio cresce il numero di quanti dichiarano ormai eccessivi per i bilanci familiari i costi per i servizi domestici, passando dal 27,9% di gennaio al 38,7% di luglio.

La spesa per l'attività di assistenza svolta dalle badanti è quella che desta maggiori disagi. Rispetto a gennaio, la quota di quanti dichiarano tale voce di bilancio difficilmente sostenibile passa dal 59% al 66,9%. Ma anche quella per baby-sitter preoccupa sempre più. Lo stallo dei salari impedisce alle famiglie lavoratrici di far fronte come un tempo al proprio bilancio economico, generando nuove difficoltà. Se a gennaio erano il 25% le famiglie che dichiaravano poco o per nulla sostenibile tale spesa a luglio la percentuale è salita al 46,7% (fig. 15).

Si tratta in tutti e due i casi di voci di costo difficilmente modificabili, per cui i margini di azione da parte delle famiglie utilizzatrici sono molto ridotti. A differenza della spesa per le attività di collaborazione (colf), dove invece le famiglie hanno maggiore libertà di gestione, potendo comprimere i costi. Dichiara che la spesa è difficile da sostenere solo il 25,2% delle famiglie intervistate (a gennaio la percentuale era del 15,4%).

Tab. 26 – La sostenibilità della spesa che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione domestica, per livello socioeconomico delle famiglie, 2023 (val. %)

	Alta/medio-alta	Media	Bassa/ medio-bassa	Totale
Gennaio 2023				
Sostenibile	90,2	72,1	32,9	74,4
Non sostenibile	9,8	27,9	67,1	25,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Luglio 2023				
Sostenibile	81,4	61,3	20,3	63,1
Non sostenibile	18,6	38,7	79,7	36,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

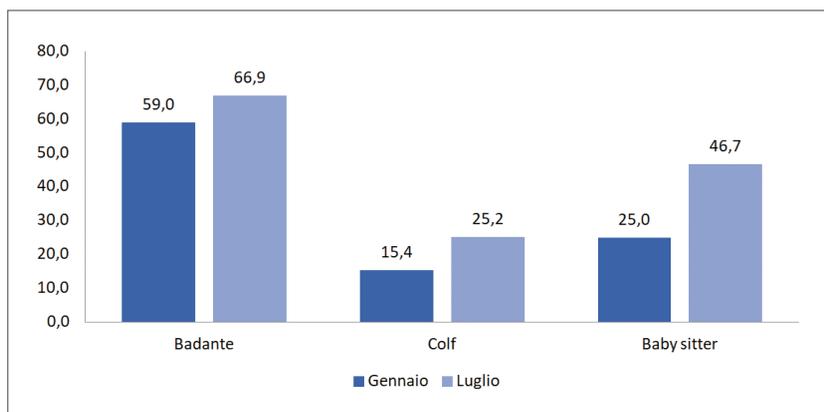
Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Le motivazioni di tale valutazione sono da rinvenire principalmente nella previsione di entrate non adeguate rispetto alle spese, prolungate e crescenti, che le famiglie pensano di dover affrontare per il futuro. Si esprime in tal senso il 33,5% degli intervistati.

Per altri, tuttavia, le difficoltà sono già imminenti. Il 26,1% avrebbe bisogno di maggiori supporti in termini di collaboratori e ore, ma non è in grado di far fronte ai costi aggiuntivi che ciò comporterebbe. Il 23,9% dichiara invece che per soddisfare le proprie esigenze di assistenza ha già attinto ai propri risparmi, e di non essere in grado di farlo per il futuro.

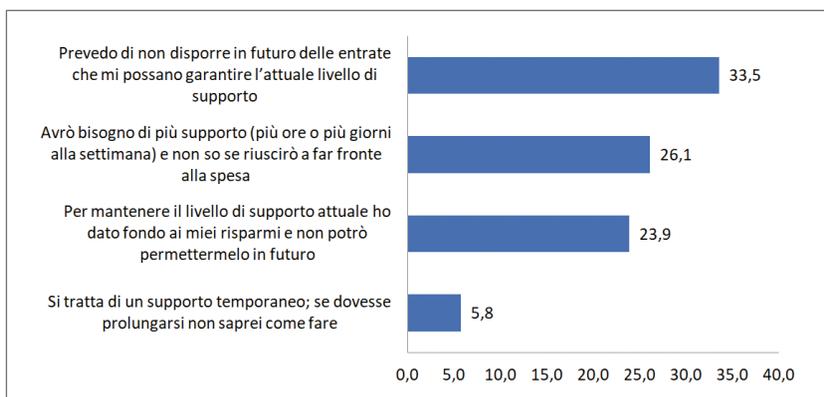
Il 5,8% infine, afferma di aver fatto fronte a una esigenza temporanea, ma di non essere in grado di affrontare un costo stabile e duraturo per i servizi di cui si avvale (fig. 16).

Fig. 15 – Famiglie che dichiarano insostenibile o difficilmente sostenibile la spesa per servizi di collaborazione domestica, per tipologia occupazione, confronto gennaio-luglio 2023 (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Fig. 16 – Motivo di insostenibilità della spesa per collaborazioni domestiche, 2023 (*) (val. %)



* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

2.3. - Gli interventi per contrastare il lavoro sommerso

Nell'ultimo anno e mezzo, il numero delle colf e delle badanti regolarmente registrato all'Inps ha mostrato un drastico ridimensionamento, dietro cui è possibile rinvenire, oltre al calo della domanda da parte delle famiglie, anche un possibile intensificarsi dei fenomeni di irregolarità.

Il loro contrasto resta una priorità in un settore caratterizzato ancora da livelli estremamente elevati di sommerso. Interpellate su tale aspetto, le famiglie associate ad Assindatcolf, che applicano il contratto collettivo sottoscritto dall'Associazione nella regolazione del rapporto di lavoro domestico, individuano nella doppia responsabilità – collaboratori da un lato e famiglie dall'altro – l'origine del fenomeno: la maggioranza imputa le principali responsabilità alle famiglie, che preferiscono ricorrere a lavoratori non in regola (30,7%) o dichiarare meno ore di quante effettivamente ne vengano svolte (12,4%). Ma il 31,2% afferma che sono i collaboratori a preferire di non essere dichiarati, o ad esserlo per un numero inferiore di ore o giornate.

Il 19,1%, a seguire, reputa che sia l'assenza, o meglio l'impossibilità di un sistema efficace di controlli, a favorire la diffusione del fenomeno, mentre il 6,6% chiama in causa la difficoltà di gestione amministrativa dello stesso rapporto di lavoro, che spesso si configura come un'attività di poche ore alla settimana (fig. 17).

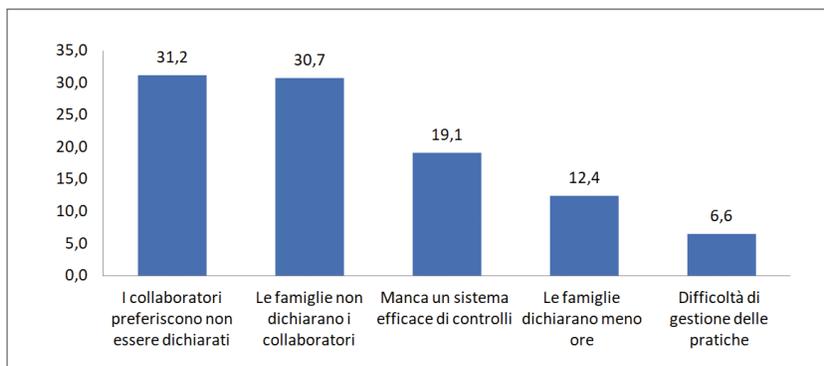
Cosa potrebbe spingere le famiglie a regolarizzare i rapporti di lavoro domestico?

Stando all'esperienza di chi si avvale di servizi regolari, i principali motivi sono di ordine "etico": assicurare correttezza e piena dignità a quello che le famiglie utilizzatrici riconoscono a tutti gli effetti come un rapporto di lavoro: indica quest'item il 54,4% (fig. 18).

Pesa però molto, anche la sicurezza derivante da un rapporto di lavoro regolare: il 48,4% indica infatti, al secondo posto, la possibilità di evitare eventuali responsabilità connesse ad esempio a un infortunio, mentre il 42,8% quella di incorrere in controversie o cause di lavoro.

Appare invece, nella percezione delle famiglie, meno diretta la correlazione tra regolarità e professionalità: "solo" il 15,6% afferma che un rapporto di lavoro regolare garantisce una maggiore affidabilità e motivazione del lavoratore, il 9,7% una maggiore professionalità, il 4,2% la riduzione del rischio di interruzione improvvisa del rapporto di lavoro.

Fig. 17 – Comportamenti che rendono diffuso il lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni domestiche, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Fig. 18 – Principali vantaggi percepiti dalle famiglie nel ricorso al lavoro regolare, 2023 (*) (val. %)



* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Tra le misure che le famiglie considerano più utili per contrastare il lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni, al primo posto, il 70,9% delle interpellate indica la deducibilità totale delle spese per collaboratori: un intervento caldeggiato soprattutto da famiglie con reddito medio e alto. Meno da quelle a basso reddito (lo indica il 54,7%), che preferirebbero invece uno sgravio contributivo totale per chi assume i collaboratori. Tale item, che comporterebbe un risparmio immediato per le famiglie, è indicato complessivamente dal 50,7% del campione (tab. 27).

A fronte di tali interventi, poco interesse ne riscontrano altri, quali ad esempio l'ulteriore semplificazione delle procedure amministrative per l'assunzione dei collaboratori, indicata dal 13,5%, l'assegno al nucleo familiare destinato a sostenere spese per l'assistenza, inversamente proporzionale al reddito delle famiglie (lo indica il 13,3% ma, tra le famiglie a basso reddito, la percentuale sale al 25%).

Ad ogni modo, le famiglie propendono per un intervento che consenta di dare un contributo importante, anche se differito nel tempo (come, ad esempio, la deduzione), piuttosto che un contributo inferiore, ma fruibile immediatamente: preferisce la prima soluzione il 64,1% del campione, la seconda il 35,9% (tab. 28).

Ancora una volta, tuttavia, tra le famiglie a basso reddito, le valutazioni sono opposte. L'urgenza di un supporto prevale sull'entità dello stesso, e il 62,5% delle famiglie preferisce un importo inferiore, ma immediato, piuttosto che un contributo più elevato, ma differito nel tempo.

Tab. 27 – Principali misure utili per il contrasto del lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni domestiche, per condizione economica dichiarata, 2023 (*) (val. %)

	Alta/me- dio-alto	Medio	Basso/me- dio-basso	Totale
Deducibilità totale delle spese che le famiglie sostengono per i collaboratori	75,1	71,3	54,7	70,9
Sgravio contributivo totale per chi assume i collaboratori (le famiglie non pagano i contributi)	47,4	50,8	60,2	50,7
Ulteriore semplificazione delle procedure amministrative per assunzione di collaboratori domestici	14,8	13,3	10,9	13,5
Assegno al nucleo familiare destinato a sostenere le spese per l'assistenza e la collaborazione domestica, inversamente proporzionale al reddito delle famiglie	13,0	11,7	25,0	13,3
Assegno al nucleo familiare destinato a sostenere le spese per l'assistenza e la collaborazione domestica, uguale per tutte le famiglie	3,9	4,0	12,5	4,7
Altro	3,9	2,5	1,6	2,8

* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Tab. 28 - Preferenza per tipo di intervento che preveda un ampliamento del sostegno economico alle famiglie che ricorrono ai servizi di collaborazione domestica, per condizione economica dichiarata, 2023 (val. %)

13. Nel caso dell'ampliamento del sostegno economico alle famiglie, lei preferirebbe uno strumento che dia:	Alta/me- dio-alto	Medio	Basso/me- dio-basso	Totale
Un importo maggiore, anche se differito nel tempo (ad esempio, la deduzione nella dichiarazione annuale dei redditi)	69,6	65,6	37,5	64,1
Un importo inferiore ma fruibile immediatamente dalle famiglie (ad esempio, assegno mensile o sgravio contributivo)	30,4	34,4	62,5	35,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Sezione V

Appendice statistica

I numeri del lavoro domestico

Per rappresentare il contesto entro il quale si colloca il lavoro domestico in Italia, la serie di dati inseriti nell'Appendice si articola su tre ambiti specifici:

- a) la popolazione e le famiglie italiane;
- b) i lavoratori e i datori di lavoro domestico;
- c) la casa e le spese per la casa sostenute dalle famiglie italiane.

Al primo ambito si è voluto attribuire soprattutto una lettura previsionale, con l'obiettivo di collegare le tendenze demografiche della popolazione italiana al potenziale di domanda di servizi per le persone e per le famiglie che necessariamente matureranno nei prossimi anni.

In venti anni, dal 2003 al 2023, la popolazione più giovane – fino a 17 anni – si è ridotta del 7,7%, mentre nello stesso periodo la popolazione più anziana – quella con almeno 65 anni – è aumentata del 30,6%. Nel 2033, quest'ultima componente raggiungerà il 28,8% della popolazione totale (+4,7% in più rispetto al 2023), mentre i più giovani, in termini assoluti, si ridurranno di oltre un milione.

Anche per le famiglie, in prospettiva, continuerà la deriva oggi in corso che porterà alla riduzione della quota di coppie con figli (il 28,3% nel 2032, contro il 31,9% del 2022), all'aumento delle persone sole (il 35,1% nel 2032, contro il 33,1% del 2022) e al consolidamento della quota di coppie senza figli (dal 20,6% al 21,1% in dieci anni). Nel 2042, le persone sole con almeno 65 anni sfioreranno i sei milioni, il 70% dei quali sarà costituito da donne.

Accanto all'invecchiamento progressivo della popolazione si riscontra, comunque, un tendenziale ridimensionamento delle persone anziane affette da multicronicità e con limitazioni gravi: nel 2022, fra gli ultra-settantatreenni, la quota di chi soffre di più malattie o si trova condizionato nelle abituali attività quotidiane era pari al 49,0%, quattro punti percentuali in meno rispetto al 2022. Ne è conseguito un miglioramento anche della speranza di vita alla nascita (82,6 anni in media nel 2022) e del numero di anni

in buona salute e senza limitazioni dei sessantacinquenni (10 anni nel 2022, erano 9,6 nel 2012).

Il secondo ambito porta a definire gli aspetti che caratterizzano l'incontro fra domanda e offerta di lavoro domestico. Gli 894 mila lavoratori domestici, certificati da Inps, sono nel 30% dei casi italiani e nel 70% stranieri, e fra questi ultimi prevalgono la nazionalità rumena (il 14,7%) e quella ucraina (10,2%).

In termini relativi, fra il 2019 e il 2022, si è verificato un incremento del numero complessivo di lavoratori pari al 4,1%, sebbene nel 2022, rispetto al 2021, si sia osservata una riduzione del 7,9%. Altro aspetto importante da segnalare è il tendenziale invecchiamento degli occupati nei servizi domestici: negli ultimi due anni si riduce la quota dei più giovani (fino a 29 anni) del 27,0%, mentre aumenta dello 0,7% la quota dei più anziani (55 anni e più), dato questo che, rispetto al periodo precedente alla pandemia, raggiunge il 15,5%.

Nel dettaglio del 2022, poco meno della metà dei lavoratori domestici è impegnata come badante (429 mila), di cui oltre 200 mila sono occupate per l'intero anno. Il 31,9% delle badanti lavora oltre 45 ore alla settimana (era il 24,9% nel 2019). Nel complesso dei lavoratori domestici, il 79,5% ha un unico datore di lavoro. Questi ultimi, nel 2022, sono stati pari a 980 mila circa, con una riduzione del 6,6% rispetto al 2021.

In ogni caso, tutti i dati di tendenza della domanda e dell'offerta di lavoro domestico devono fare i conti con il tasso di irregolarità che caratterizza gli occupati nelle attività di lavoro domestico e che nel 2021 ha raggiunto il 51,8% (contro l'11,3% del totale delle attività economiche).

Il terzo ambito porta l'attenzione sulle spese che le famiglie sostengono per la propria abitazione e per i servizi ad essa collegati. Questo aspetto risulta particolarmente rilevante in questa fase di alta inflazione e di perdita di potere d'acquisto per le famiglie.

Fra il 2021 e il 2022, il totale dei consumi delle famiglie italiane è aumentato in termini reali del 6,1%, mentre è diminuita del 5,7% la spesa per servizi domestici e per l'igiene della casa. Di riflesso, il valore aggiunto delle attività delle famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico ha subito, fra il 2021 e il 2022, una contrazione del 5,1% in termini reali.

A. LA POPOLAZIONE E LE FAMIGLIE ITALIANE

Tab. A1 – Andamento della popolazione residente in Italia, per età, 2003 e 2023 (1) (v.a., val. %, diff. ass., diff. ass. e var. %)

Classi di età	2003		2023		2003-2023	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	diff. ass.	var. %
Minori 0-17 anni	9.818.790	17,2	9.064.590	15,4	-754.200	-7,7
18-34 anni	13.127.674	23,0	10.293.593	17,5	-2.834.081	-21,6
35-64 anni	23.386.014	40,9	25.315.089	43,0	1.929.075	8,2
65 anni e oltre	10.853.900	19,0	14.177.445	24,1	3.323.545	30,6
Totale	57.186.378	100,0	58.850.717	100,0	1.664.339	2,9
Individui di 80 anni e oltre	2.616.873	4,6	4.529.444	7,7	1.912.571	73,1
di cui:						
90 e oltre	428.571	0,7	841.670	1,4	413.099	96,4
100 e oltre	7.093	0,0	21.872	0,0	14.779	208,4
Indice di dipendenza strutturale ⁽²⁾	-	49,7	-	57,6	7,9	-
Indice di dipendenza anziani ⁽³⁾	-	28,4	-	38,0	9,6	-
Indice di vecchiaia ⁽⁴⁾	-	133,5	-	193,3	59,8	-
Speranza di vita alla nascita ⁽⁵⁾	80,0	-	82,6	-	2,6	-

(1) Popolazione al 1° gennaio

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

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

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

(5) Il dato del 2023 fa riferimento al 2022

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A2 – Previsioni della popolazione, per fasce di età, 2023, 2033 e 2053 (1) (v.a., val. %, diff. ass. e var. %)

	2023		2033		2053		2023-2033		2023-2053	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	v.a.	val. %	diff. ass.	var. %	diff. ass.	var. %
Fino a 17 anni	9.064.590	15,4	7.703.990	13,4	7.248.823	13,5	-1.360.600	-15,0	-1.815.767	-20,0
18-34 anni	10.293.593	17,5	10.376.438	18,0	8.035.761	15,0	82.845	0,8	-2.257.832	-21,9
35-64 anni	25.315.089	43,0	22.964.019	39,8	19.773.163	37,0	-2.351.070	-9,3	-5.541.926	-21,9
65 anni e oltre	14.177.445	24,1	16.590.196	28,8	18.442.669	34,5	2.412.751	17,0	4.265.224	30,1
Totale	58.850.717	100,0	57.634.641	100,0	53.500.415	100,0	-1.216.076	-2,1	-5.350.302	-9,1
Individui di 80 anni e oltre di cui:	4.529.444	7,7	5.137.576	8,9	7.758.604	14,5	608.132	13,4	3.229.160	71,3
90 e oltre	841.670	1,4	1.040.974	1,8	1.654.185	3,1	199.304	23,7	812.515	96,5
100 e oltre	21.872	0,0	31.792	0,1	61.742	0,1	9.920	45,4	39.870	182,3
Indice di dipendenza strutturale (2)	-	57,6	-	65,5	-	83,9	26,3	-	26,3	-
Indice di dipendenza anziani (3)	-	38,0	-	47,6	-	63,4	25,4	-	25,4	-
Indice di vecchiaia (4)	-	193,3	-	267,1	-	309,1	115,8	-	115,8	-

(1) Dati al 1° gennaio di ciascun anno e scenario mediano per gli anni 2033 e 2053

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

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

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

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A3 – Previsioni delle famiglie residenti, per tipologia, 2022, 2032 e 2042 (1) (v.a. in milioni, val.%, diff. ass. e var. %)

	2022		2032		2042		2022-2032		2022-2042	
	v.a. (in milioni)	val. %	v.a. (in milioni)	val. %	v.a. (in milioni)	val. %	diff. ass. (in milioni)	var. %	diff. ass. (in milioni)	var. %
Persone sole	8,4	33,1	9,1	35,1	9,8	37,5	0,7	8,2	1,4	17,1
di cui:										
Maschi	3,8	14,9	4,0	15,6	4,2	16,2	0,3	6,8	0,5	12,7
Femmine	4,6	18,2	5,0	19,5	5,6	21,3	0,4	9,4	1,0	20,8
Coppie senza figli	5,2	20,6	5,5	21,5	5,7	21,7	0,3	6,6	0,5	9,3
Coppie con figli	8,1	31,9	7,3	28,3	6,6	25,3	-0,7	-9,2	-1,4	-17,9
di cui:										
Almeno un figlio con meno di 20 anni	5,1	20,0	4,3	16,7	4,0	15,2	-0,7	-14,8	-1,1	-21,6
Tutti i figli di 20 anni o più	3,0	11,8	3,0	11,6	2,6	10,1	0,0	0,2	-0,4	-11,7
Monogenitori	2,7	10,7	2,9	11,1	3,0	11,3	0,2	5,9	0,2	9,0
di cui:										
Con almeno un figlio con meno di 20 anni	1,1	4,4	1,1	4,4	1,2	4,6	0,0	2,3	0,1	8,4
Con tutti i figli di 20 anni o più	1,6	6,4	1,7	6,7	1,8	6,7	0,1	8,4	0,2	9,4
Altro tipo di famiglia (2)	1,0	3,8	1,0	4,0	1,1	4,2	0,1	8,4	0,1	14,0
Totale	25,3	100,0	25,8	100,0	26,2	100,0	0,5	2,1	0,9	3,4

(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, 2012-2042 (1) (val. % e v.a. in migliaia)

	Persone sole		Persone sole con 65 anni e più			Persone sole con 45-64 anni		
	% sul totale famiglie	v.a. in migliaia	% sulle persone sole	v.a. in migliaia	% donne	% sulle persone sole	v.a. in migliaia	% donne
2012	30,1	7.433	47,6	3.537	75,6	26,6	1.976	48,8
2022 (2)	33,1	8.374	48,9	4.091	71,6	31,7	2.654	41,8
2032 (2)	35,1	9.062	53,1	4.815	70,1	28,6	2.592	42,7
2042 (2)	37,5	9.810	59,2	5.803	69,8	23,3	2.285	41,8

(1) I dati al 2012 si riferiscono alla media di due anni (2011-2012)

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

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A5 – Le famiglie con figli, 2012 e 2022 (1) (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	2012			2022			2012-2022		
	v.a. (in migliaia)	val. %	per 100 famiglie con figli	v.a. (in migliaia)	val. %	per 100 famiglie con figli	diff. ass. (in migliaia)	var. %	var. %
Monogenitori	2.627	100,0	22,3	2.882	100,0	25,6	255	9,7	
di cui:									
Un solo figlio	1.803	68,6	15,3	1.963	68,1	17,5	160	8,9	
Due figli	699	26,6	5,9	771	26,8	6,9	72	10,3	
Tre o più figli	125	4,8	1,1	148	5,1	1,3	23	18,4	
Classe di età del figlio più piccolo									
fino a 5 anni	325	12,4	2,8	290	10,1	2,6	-35	-10,8	
6-13 anni	408	15,5	3,5	473	16,4	4,2	65	15,9	
14-17 anni	233	8,9	2,0	276	9,6	2,5	43	18,5	
18-24 anni	429	16,3	3,6	576	20,0	5,1	147	34,3	
25 anni e più	1.233	46,9	10,5	1.267	44,0	11,3	34	2,8	
Coppie con figli	9.170	100,0	77,7	8.363	100,0	74,4	-807	-8,8	
di cui:									
Un solo figlio	4.334	47,3	36,7	3.887	46,5	34,6	-447	-10,3	
Due figli	3.837	41,8	32,5	3.604	43,1	32,0	-233	-6,1	
Tre o più figli	999	10,9	8,5	872	10,4	7,8	-127	-12,7	

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2012		2022		2012-2022			
	v.a. (in migliaia)	val. %	per 100 famiglie con figli	v.a. (in migliaia)	val. %	per 100 famiglie con figli	diff. ass. (in migliaia)	var. %
Classe di età del figlio più piccolo								
fino a 5 anni	2.448	26,7	20,8	1.878	22,5	16,7	-570	-23,3
6-13 anni	2.178	23,8	18,5	2.007	24,0	17,8	-171	-7,9
14-17 anni	977	10,7	8,3	989	11,8	8,8	12	1,2
18-24 anni	1.613	17,6	13,7	1.510	18,1	13,4	-103	-6,4
25 anni e più	1.955	21,3	16,6	1.979	23,7	17,6	24	1,2
Totale famiglie con figli	11.797	-	100,0	11.245	-	100,0	-552	-4,7

(1) I dati si riferiscono alla media di due anni (es. 2011=media 2010-2011). Include le famiglie con due o più nuclei con presenza di monogenitori o coppie con figli
 Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. A6 – Persone di 75 anni e più affette da multicronicità e limitazioni gravi (*), per genere e classe d'età, 2012-2022 (val. %)

	Maschi				Femmine				Totale			
	75-79	80-84	85 e più	Totale	75-79	80-84	85 e più	Totale	75-79	80-84	85 e più	Totale
	2012	38,7	43,8	52,7	43,5	51,7	59,8	67,1	58,8	46,2	53,6	62,6
2013	36,7	44,3	53,5	42,9	52,4	63,2	70,3	60,8	45,9	55,7	64,8	53,9
2014	34,8	45,5	54,0	42,4	49,1	59,2	67,9	58,0	42,7	53,9	63,4	51,9
2015	33,9	40,2	50,9	39,8	46,0	55,7	64,3	54,7	40,6	49,5	59,8	48,7
2016	36,8	43,9	48,6	41,8	46,7	60,9	66,8	57,0	42,4	54,2	60,6	51,0
2017	33,8	45,0	51,9	41,5	47,7	60,2	66,3	57,3	41,4	53,8	61,5	50,8
2018	33,3	42,0	49,3	39,9	47,3	60,5	69,8	58,2	41,0	53,1	62,2	50,7
2019	34,1	42,1	52,2	41,1	47,0	53,2	66,3	55,1	41,3	48,7	61,5	49,4
2020	31,5	43,0	48,7	39,8	45,6	52,6	66,5	55,0	39,4	48,4	60,6	48,9
2021	31,9	41,9	52,8	40,9	44,2	50,3	63,1	52,4	38,8	46,9	59,4	47,8
2022	32,6	44,4	51,4	40,9	45,0	54,1	65,8	54,7	39,2	50,1	60,9	49,0

(*) Persone di 75 anni e più che dichiarano di essere affette da 3 o più patologie croniche e/o di avere gravi limitazioni, da almeno 6 mesi, a causa di problemi di salute nel compiere le attività che abitualmente le persone svolgono; dal 2021, sono include anche parkinsonismo e Alzheimer/demenza senile, fino al 2020 non comprese

Fonte: Istat

Tab. A7 – Speranza di vita alla nascita, in buona salute e senza limitazioni nelle attività a 65 anni, per ripartizione geografica, 2012-2022 (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	
	2012	2022 (*)	2012	2022 (*)	2012	2022 (*)
Nord-Ovest	82,3	82,9	59,2	60,7	10,2	11,1
Nord-Est	82,6	83,2	60,3	60,8	10,1	11,0
Centro	82,2	83,0	59,5	61,7	10,6	10,5
Sud e Isole	81,4	81,7	56,2	58,2	8,1	8,3
Italia	82,0	82,6	58,5	60,1	9,6	10,0

(*) Dati provvisori

Fonte: Istat

B. I LAVORATORI E I DATORI DI LAVORO DOMESTICO

Tab. B1 – Lavoratori domestici per cittadinanza, 2019-2022 (v.a. in migliaia, val. % e diff. ass.)

Paese di provenienza	V.a. (in migliaia)			Val. %		Diff. ass. (in migliaia)		
	2019	2020	2021	2022	2019	2022	2019-2022	2021-2022
Italia	258,2	293,3	291,8	272,6	30,1	30,5	14,3	-19,2
Romania	163,4	157,9	145,9	131,4	19,0	14,7	-32,0	-14,5
Ucraina	88,0	94,8	95,3	91,3	10,2	10,2	3,3	-4,0
Filippine	67,4	67,8	68,0	65,7	7,8	7,3	-1,7	-2,3
Perù	28,4	35,6	38,8	37,3	3,3	4,2	8,9	-1,5
Moldavia	37,7	39,5	38,5	35,1	4,4	3,9	-2,6	-3,4
Albania	20,0	25,6	29,2	26,2	2,3	2,9	6,2	-3,0
Marocco	20,4	25,9	28,8	24,6	2,4	2,8	4,2	-4,2
Georgia	10,8	18,0	23,3	24,4	1,3	2,7	13,6	1,1
Ecuador	17,8	18,0	18,2	17,8	2,1	2,0	0,0	-0,4
Sri Lanka	28,2	29,1	30,0	29,2	3,3	3,3	1,0	-0,8
Polonia	15,0	14,5	13,1	11,8	1,7	1,3	-3,2	-1,3
India	8,6	10,6	12,8	10,9	1,0	1,2	2,3	-1,9
Pakistan	2,3	6,3	10,6	7,7	0,3	0,9	5,4	-2,9
El Salvador	5,7	6,9	7,6	7,4	0,7	0,8	1,7	-0,2
Bangladesh	3,8	7,4	11,0	7,2	0,4	0,8	3,4	-3,8
Bulgaria	9,6	9,2	8,2	7,0	1,1	0,8	-2,6	-1,2
Senegal	3,2	4,7	7,1	5,8	0,4	0,6	2,6	-1,3
Rep Dominicana	5,4	5,8	6,0	5,6	0,6	0,6	0,2	-0,4
Russia	6,1	6,3	6,2	5,5	0,7	0,6	-0,6	-0,7
Totale primi 20 Paesi	800,0	877,2	890,4	824,5	93,1	92,2	24,5	-65,9
Totale	859,2	948,0	970,8	894,3	100,0	100,0	35,1	-76,5

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B2 – Lavoratori domestici, per nazionalità e classe di età, 2019-2022 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

Nazionalità e classe di età	V.a. (in migliaia)				Val. %		Diff. ass. (in migliaia)		Var. %	
	2019	2020	2021	2022	2019	2022	2019-2022	2021-2022	2019-2022	2021-2022
	<i>Italiani</i>									
Fino a 29 anni	18	21	21	18	6,9	6,5	-0,2	-3,0	-1,4	-14,5
30-54 anni	145	159	153	138	56,3	50,5	-7,8	-15,4	-5,3	-10,1
55 e più	95	113	118	117	36,8	43,0	22,4	-0,8	23,6	-0,7
Totale	258	293	292	273	100,0	100,0	14,3	-19,2	5,6	-6,6
<i>Stranieri</i>										
Fino a 29 anni	28	43	49	33	4,7	5,4	5,2	-15,9	18,3	-32,2
30-54 anni	371	397	407	362	61,7	58,3	-8,1	-44,7	-2,2	-11,0
55 e più	202	215	222	226	33,6	36,3	23,7	3,3	11,7	1,5
Totale	601	655	679	622	100,0	100,0	20,8	-57,3	3,5	-8,4
<i>Italiani e stranieri</i>										
Fino a 29 anni	46	63	70	51	5,4	5,7	4,9	-18,9	10,7	-27,0
30-54 anni	516	556	560	500	60,1	55,9	-15,8	-60,1	-3,1	-10,7
55 e più	297	328	341	343	34,6	38,4	46,0	2,5	15,5	0,7
Totale	859	948	971	894	100,0	100,0	35,1	-76,5	4,1	-7,9

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B3 – Lavoratori domestici, per tipologia di servizio e nazionalità, 2019-2022 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	V.a. (in migliaia)				Val. %		Diff. ass. (in migliaia)		Var. %	
	2019	2020	2021	2022	2019	2022	2019-2022	2021-2022	2019-2022	2021-2022
<i>Badante</i>										
Italiani	108	122	123	117	26,2	27,3	9,0	-5,8	8,3	-4,7
Stranieri	305	327	332	312	73,8	72,7	7,5	-19,9	2,5	-6,0
Totale	413	448	455	429	100,0	100,0	16,5	-25,7	4,0	-5,6
<i>Colfe altro (*)</i>										
Italiani	150	172	169	155	33,6	33,4	5,3	-13,4	3,5	-8,0
Stranieri	296	328	347	310	66,4	66,6	13,3	-37,5	4,5	-10,8
Totale	446	500	516	465	100,0	100,0	18,6	-50,9	4,2	-9,9

(*) Comprende i lavoratori per i quali non è indicata la tipologia di rapporto
 Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B4 – Badanti, per settimane lavorate e ore settimanali, 2019-2022 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	V.a. (in migliaia)		Val. %		2019-2022	
	2019	2022	2019	2022	diff. ass. (in migliaia)	var. %
<i>Settimane lavorate</i>						
Fino a 24 settimane	105	113	25,4	26,3	8,1	7,8
25-49 settimane	93	101	22,5	23,6	8,5	9,1
Oltre 49 settimane (intero anno)	215	215	52,1	50,1	-0,1	0,0
<i>Ore settimanali</i>						
Fino a 24 ore	93	104	22,4	24,3	11,6	12,5
da 25 a 45 ore	218	188	52,7	43,8	-29,3	-13,5
Oltre 45 ore	103	137	24,9	31,9	34,3	33,4
Totale	413	429	100,0	100,0	16,5	4,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B5 – Colf (*), per settimane lavorate e ore settimanali, 2019-2022 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	V.a. (in migliaia)		Val. %		2019-2022	
	2019	2022	2019	2022	diff. ass. (in migliaia)	var. %
<i>Settimane lavorate</i>						
Fino a 24 settimane	65	76	14,6	16,4	11,4	17,5
25-49 settimane	59	65	13,2	14,0	6,1	10,3
Oltre 49 settimane (intero anno)	322	323	72,2	69,6	1,1	0,4
<i>Ore settimanali</i>						
Fino a 24 ore	238	259	53,3	55,8	21,3	8,9
da 25 a 45 ore	198	195	44,4	41,9	-3,4	-1,7
Oltre 45 ore	10	11	2,3	2,3	0,7	7,1
Totale	446	465	100,0	100,0	18,6	4,2

(*) Comprende i lavoratori per i quali non è indicata la tipologia di rapporto
 Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B6 – Retribuzione media settimanale da lavoro domestico, per settimane lavorate e ore settimanali, 2019-2022 (v.a. in euro e diff. ass.)

	Colf		Badanti		Diff. ass. (euro) 2019-2022	
	2019	2022	2019	2022	Colf	Badanti
<i>Fino a 24 settimane</i>	159	165	227	243	6,0	15,8
Fino a 24 ore settimanali	98	106	121	128	7,9	6,8
Da 25 a 45 ore settimanali	211	218	244	258	6,2	14,2
Oltre 45 ore settimanali	335	355	297	317	19,5	20,4
<i>Da 25 a 49 settimane</i>	139	140	200	210	1,5	10,1
Fino a 24 ore settimanali	86	91	109	113	4,8	4,0
Da 25 a 45 ore settimanali	185	183	211	220	-1,2	8,6
Oltre 45 ore settimanali	269	290	249	262	20,4	12,6
<i>Oltre 49 settimane (anno pieno)</i>	145	146	195	208	1,3	13,3
Fino a 24 ore settimanali	102	106	108	118	4,1	9,8
Da 25 a 45 ore settimanali	193	196	206	218	3,2	11,6
Oltre 45 ore settimanali	284	300	246	261	16,2	14,6
Totale	144	146	199	212	1,6	13,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B7 – Lavoratori domestici, per numero di datori di lavoro e rilevanza della posizione lavorativa, 2019-2022 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)

	V.a. (in migliaia)				Val. %		Diff. ass. (in migliaia)	
	2019	2020	2021	2022	2019	2022	2019-2022	2021-2022
<i>Numero di datori di lavoro</i>								
Un unico datore di lavoro	698	773	787	711	81,2	79,5	13,0	-76,0
Più datori di lavoro	161	175	184	183	18,7	20,5	22,0	-1,0
<i>Rilevanza della posizione lavorativa nell'anno</i>								
Esclusiva	739	798	816	736	86,0	82,3	-3,0	-80,0
Principale	54	72	70	64	6,3	7,2	10,0	-6,0
Secondaria	67	78	84	94	7,8	10,5	27,0	10,0
Totale	859	948	971	894	100,0	100,0	35,1	-76,5

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

Tab. B8 – Tasso di irregolarità degli occupati, 2018-2021 (val. %)

	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	Totale attività economiche
2018	57,6	12,8
2019	57,0	12,6
2020	51,7	12,0
2021	51,8	11,3

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. B9 – Tasso di irregolarità delle posizioni lavorative (*), 2018-2021 (val. %)

	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	Totale attività economiche
2018	59,6	15,0
2019	58,7	14,7
2020	53,3	13,9
2021	53,5	13,2

(*) Per posizioni lavorative si intende il numero dei posti di lavoro, dati dalla somma delle prime posizioni lavorative e delle posizioni lavorative plurime, indipendentemente dal numero di ore lavorate

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. B10 – Numero di datori di lavoro domestico, 2018-2022 (v.a., val. % e var. %)

	Numero totale annuo	di cui: datori di lavoro continuativi (1)	% datori di lavoro continuativi	% datori di lavoro rispetto all'anno precedente
2018	924.333	610.628	66,1	-
2019	920.051	606.744	65,9	-0,5
2020	1.021.536	588.293	57,6	11,0
2021	1.048.727	667.842	63,7	2,7
2022 (2)	979.651	594.161	60,7	-6,6

(1) Presenti in 12 mesi

(2) Dati provvisori

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat:

C. LA CASA E LE SPESE PER LA CASA SOSTENUTE DALLE FAMIGLIE ITALIANE

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 – Spesa per consumi finali delle famiglie per l'abitazione, 2019-2022 (v.a., val. % e var. %)

	Va. 2022	Val. % 2022	Var. % reale 2019-2022	Var. % reale 2021-2022
Abitazione, acqua, elettricità, gas ed altri combustibili	291.854	24,8	1,9	1,3
Mobili, elettrodomestici e manutenzione della casa	73.985	6,3	4,8	4,2
di cui servizi domestici e per l'igiene della casa	14.676	1,2	-10,1	-5,7
Totale spese per la casa	365.839	31,1	2,5	1,9
Totale consumi delle famiglie	1.175.948	100,0	-0,8	6,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Tab. C4 – Valore aggiunto del lavoro domestico (*), 2018-2022 (v.a. milioni di euro e var. %)

	V.a. (mln euro correnti)	Var. % reale rispetto all'anno precedente	Per memoria: var. % reale rispetto all'anno precedente del valore aggiunto di tutti i settori
2018	18.059	-0,8	0,9
2019	18.026	-1,5	0,5
2020	17.684	-6,7	-8,4
2021	18.041	4,6	8,1
2022	17.390	-5,1	3,7

(*) Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Family (Net) Work – Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico

CHI SIAMO

ASSINDATCOLF è l'Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico costituita su iniziativa della **Confedilizia** nel 1983 per rappresentare e tutelare la categoria delle famiglie che hanno alle loro dipendenze dei collaboratori domestici. È un'associazione riconosciuta, iscritta dal 2015 nel Registro delle Persone Giuridiche, istituito presso la Prefettura di Roma. Ad oggi è l'unica associazione datoriale ad avere avuto tale riconoscimento.

L'obiettivo che si pone è quello di portare all'attenzione dell'opinione pubblica e delle istituzioni le problematiche legate al rapporto di lavoro domestico, al fine di valorizzarlo e di fornire ai rappresentanti del comparto le giuste risposte. Ad Assindatcolf aderiscono i singoli datori di lavoro domestico tramite le sedi territoriali diffuse sull'intero territorio nazionale.

Assindatcolf, insieme a **Fidaldo** di cui fa parte, stipula gli accordi e i contratti collettivi di lavoro domestico e, tramite la stessa federazione, è componente degli **Enti Bilaterali** del comparto: **Fondocolf**, **Cas.Sa.Colf** ed **Ebincolf**. Dal 2015 fa parte anche di **Effe**, la Federazione Europea per l'occupazione familiare e l'assistenza domiciliare, di cui detiene la vicepresidenza.

Il **CENSIS**, Centro Studi Investimenti Sociali, è un istituto di ricerca socioeconomica fondato nel 1964, svolge una costante e articolata attività di ricerca, consulenza e assistenza tecnica che si è sviluppata nel corso degli anni attraverso la realizzazione di studi sul sociale, l'economia e l'evoluzione territoriale, e su programmi d'intervento e iniziative culturali nei settori vitali della realtà sociale: la formazione, il lavoro e la rappresentanza, il welfare e la sanità, il territorio e le reti, i soggetti economici, i media e la comunicazione, il governo pubblico, la sicurezza e la cittadinanza. L'annuale Rapporto sulla situazione sociale del Paese, redatto dal Censis sin dal 1967, viene considerato il più qualificato e completo strumento di interpretazione della realtà italiana.

Il **CENTRO STUDI E RICERCHE IDOS** nasce come cooperativa e casa editrice nel 2004 dall'originario gruppo dei ricercatori operanti presso la Caritas di Roma per la realizzazione del Dossier Statistico Immigrazione, il primo rapporto organico annuale, di carattere sociostatistico, sull'immigrazione in Italia (la prima edizione è del 1991). A questa pubblicazione principale, Idos ha affiancato, nel tempo, altri annuari sociostatistici (l'Osservatorio Romano sulle Migrazioni, il Rapporto Immigrazione e Imprenditoria, e – dal 2001 al 2013 – il Rapporto sugli Indici di integrazione degli immigrati in Italia, realizzato per conto del Cnel) e pubblicazioni tematiche.

La **FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO** è un ente di diritto privato, nato su iniziativa del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro nel 2001 per promuovere la professione di consulente del lavoro attraverso attività di ricerca, formazione, aggiornamento e comunicazione. In particolare, la Fondazione Studi promuove studi e ricerche in materia di lavoro, con specifica attenzione alle tematiche di natura giuridica ed economica, alle dinamiche del mercato del lavoro e all'analisi e valutazione delle politiche pubbliche. Anche in considerazione del ruolo che i consulenti del lavoro rivestono nella regolamentazione e gestione del rapporto di lavoro domestico, da anni la Fondazione elabora studi e analisi finalizzate ad approfondirne gli elementi caratterizzanti e l'evoluzione dell'occupazione in ambito domestico.

EFFE, Federazione europea per l'occupazione familiare e l'assistenza domiciliare, creata nel 2013, è uno dei principali attori del settore dei servizi personali e domestici a livello dell'Unione europea. Rappresenta gli interessi dei datori di lavoro che operano nel campo del lavoro domestico e familiare e sostiene in particolare il riconoscimento del modello di lavoro "diretto", che mira a garantire i diritti sociali a tutte le parti interessate, tenendo conto degli approcci culturali specifici di ciascun Stato membro.

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

Family (Net) Work - Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico nasce su iniziativa di Assindatcolf in collaborazione con il Censis, il Centro Ricerche e Studi Idos, la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro e l'organismo di rappresentanza delle famiglie datrici di lavoro domestico a livello europeo, Effe.

Fra gli obiettivi del progetto un ruolo fondamentale assume la realizzazione del **Rapporto** annuale che raccoglie le ricerche, le analisi e le riflessioni elaborate dal Network nel corso dell'anno, offrendo una visione d'insieme e approfondita delle tematiche che riguardano le relazioni fra le famiglie italiane e i lavoratori domestici, le politiche e i provvedimenti che regolano tali relazioni, i mutamenti che si producono sul piano demografico, economico, della salute, del welfare e che hanno effetti diretti sul rapporto fra domanda e offerta di lavoro domestico.

Il **Rapporto** affronta quest'anno quattro temi, i cui contenuti si intrecciano con le tendenze economiche e sociali della situazione italiana: il lavoro domestico come risorsa per il welfare (a cura del Censis); il fabbisogno aggiuntivo di manodopera straniera nel comparto domestico (a cura di Idos); lavoro domestico, non autosufficienza e natalità in Europa (a cura di Effe); caratteristiche, evoluzione e tendenze recenti delle collaborazioni domestiche sul piano occupazionale (a cura della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro).

Chiude il Rapporto l'appendice statistica con i principali dati riguardanti le tendenze demografiche della popolazione e la composizione delle famiglie in Italia; i lavoratori e i datori di lavoro domestico; la casa e le spese da parte delle famiglie italiane.