

# Rapporto 2024







# familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia  
e lavoro domestico

RAPPORTO 2024



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 Mandarinini (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), Fulvia Santini (analisi interpretativa e reportistica), Monia 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 Sciuillo 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

<b>Sezione I - a cura di Assindatcolf</b>	
<b>Ripensare il lavoro domestico: politiche, proposte e soluzioni per il futuro</b>	pag. 9
Introduzione	11
1. - Il sistema fiscale attuale	15
2. - Il settore del lavoro domestico tra benefici e mancati riconoscimenti	20
3. - Le politiche di gestione della domanda-offerta: il “caso” Decreto Flussi	28
4. - Considerazioni di sintesi	30
<b>Sezione II - a cura del Censis</b>	
<b>Dove sta andando il welfare? Salute, assistenza e previdenza nelle attese delle famiglie</b>	33
Introduzione	35
1. - La salute, fra condizionamenti demografici e arretramento del servizio pubblico	36
2. - L’assistenza in Italia, eterna “cenerentola” della protezione sociale	43
3. - I fattori che possono rendere insostenibile il sistema previdenziale	46
4. - Le risorse delle famiglie e la sicurezza sociale	49
5. - Considerazioni di sintesi	66

### Sezione III - a cura di Idos

#### Il fabbisogno di manodopera italiana e straniera nel comparto del lavoro domestico in Italia.

##### Stima 2023-2025 per regioni

	71
Introduzione	73
1. - L'invecchiamento della popolazione italiana	78
2. - La metodologia di stima	80
3. - Popolazione ultrasessantacinquenne in condizione di salute non buona	81
4. - Popolazione ultrasessantacinquenne che riceve aiuto e tipo di aiuto ricevuto	81
5. - I dati Inps su colf e badanti	85
6. - Stima della manodopera nel settore dell'assistenza alla persona (badanti)	87
7. - Stima della manodopera nel settore del lavoro domestico (colf)	89
8. - L'incremento relativo nel triennio 2023-2025	91
9. - Riferimenti bibliografici	93

### Sezione IV - a cura di Effe

#### Integrazione dei migranti, professionalizzazione e attrattività nel settore domestico: quali prospettive nel prossimo mandato legislativo dell'Ue?

	95
Introduzione	97
1. - Dimensione economica e sociale del settore Spf	99
2. - Carezza di manodopera nel settore Spf e mancanza di attrattiva	104
3. - Iniziative europee attuate durante il mandato 2019-2024	112
4. - Proposte per il prossimo mandato	132

**Sezione V - a cura di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**  
**Lavoro domestico e welfare familiare: a rischio la tenuta di sistema**

	141
Introduzione	143
1. - Il lavoro domestico al giro di boa?	147
2. - Segnali di cedimento del welfare familiare	155
3. - Ripensare le politiche per l' <i>ageing at home</i>	167

**Sezione VI - Appendice statistica**

	177
I numeri del lavoro domestico	179
A. - La popolazione e le famiglie italiane	182
B. - I lavoratori e i datori di lavoro domestico	190
C. - La casa e le spese per la casa sostenute dalle famiglie italiane	200





**Sezione I**

---

**Ripensare il lavoro domestico:  
politiche, proposte e soluzioni  
per il futuro**

a cura di Assindatcolf



## Introduzione

Negli ultimi anni il tema del lavoro domestico, con tutte le sue numerose implicazioni, ha acquisito sempre maggiore rilevanza nel dibattito pubblico, delineandosi come una delle sfide più difficili da affrontare per la politica. Il Rapporto “Family (Net) Work - Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico” nasce proprio con l'intento di accendere i riflettori su questa complessa realtà, mettendo insieme le competenze di autorevoli centri di ricerca come il Censis, Effe, la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro e il Centro Studi e Ricerche Idos. Un progetto editoriale nuovo, pensato come un'opera “collettiva”, capace di indagare a tutto campo non solo lo specifico ambito del lavoro domestico ma anche le dinamiche familiari, le politiche di welfare, quelle migratorie e, non ultime, le tendenze economiche a esse collegate. L'obiettivo è sempre stato quello di offrire una visione completa ed esaustiva del fenomeno.

Ma qual è oggi il problema più urgente? Senza dubbio aver strutturato un modello che scarica gran parte delle difficoltà – soprattutto economiche – sulle famiglie, senza fornire loro il necessario supporto per gestire costi e burocrazia.

È ormai chiara a tutti l'urgenza di una revisione generale dell'impianto, normativa e fiscale, orientata *in primis* a redistribuire responsabilità in maniera equa e a rendere il lavoro domestico sostenibile, coinvolgendo attivamente lo Stato, ad oggi il vero grande assente.

Le conseguenze di questa latitanza sono più che tangibili, basta guardare ai numeri elaborati dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro contenuti nel Rapporto 2024 Family (Net) Work. Negli ultimi due anni, tra 2021 e 2023, il numero dei collaboratori domestici ha registrato una forte riduzione, come evidenziato sia dalle statistiche Inps – che monitorano la componente di lavoro regolarmente assunta – che da quelle Istat, relative all'occupazione presso famiglie datrici di lavoro domestico, che inglobano tra i propri conteggi anche i lavoratori irregolari. L'Inps calcola una riduzione di 139.755 lavoratori, tra 2021 e 2023, per un decremento del 14,3%. Il numero dei lavoratori registrati è passato infatti da 973.629 del

2021 a 833.874 del 2023. Secondo le stime dell'Istat, la riduzione è stata ancora maggiore, pari a 145.700 occupati in meno nell'arco degli stessi anni (-9,5%) e il numero di tutti i lavoratori, irregolari inclusi, sarebbe passato da 1.530.000 a 1.384.800.

Per quanto la risposta a tale fenomeno non possa essere univoca, per noi il punto di partenza resta la “questione economica”, ovvero le crescenti difficoltà in cui versano le famiglie nel sostenere i costi dell'assistenza. Il lavoro domestico non è un lusso ma un'esigenza trasversale non prorogabile, da cui dipendono scelte lavorative, equilibri personali e familiari. A tale proposito, ricordiamo che lo studio del Censis presente in questo Rapporto ha evidenziato come il lavoro domestico sia ormai diventato il principale strumento di protezione sociale del Paese. Una condizione questa che, soprattutto sul fronte della non autosufficienza, ha contribuito ad aumentare l'incertezza delle famiglie, sempre più propense a chiedere interventi finalizzati a ridurre il peso economico a loro carico. Medesime considerazioni vengono messe nero su bianco nel capitolo redatto dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro che, grazie ai risultati emersi da una *survey* somministrata a un campione rappresentativo di famiglie datrici di lavoro domestico di Assindatcolf e Webcolf, ha affrontato il tema della sostenibilità della spesa.

A luglio 2024, il 42,3% delle famiglie che si avvalgono dei servizi forniti da un collaboratore domestico regolare ha dichiarato che tale spesa è diventata difficilmente sostenibile. La percentuale varia significativamente, dall'11,2% delle famiglie che sostengono costi con modesto impatto sul reddito mensile, al 73,6% delle famiglie che dichiarano un'incidenza tra il 30% e il 50%, fino al 93,6% tra quelle che sostengono una spesa superiore al 50% del reddito.

A preoccupare, secondo la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, è anche il *trend* degli ultimi due anni, che segnala un costante aumento delle difficoltà familiari. Rispetto alle indagini condotte nel gennaio 2023 e luglio 2023, aumenta infatti la quota di famiglie che rileva l'insostenibilità crescente dei costi, passata dal 25,6% (gennaio 2023), al 36,9% (luglio 2023) al 42,3% (luglio 2024).

Le famiglie con livello di benessere economico medio sono quelle che registrano l'aumento più significativo delle difficoltà: la quota di quante giudicano la spesa per collaboratori domestici difficil-

mente sostenibile raddoppia, passando dal 27,9% del gennaio 2023 al 55,2% del luglio 2024.

Tra quelle con livello economico basso e medio-basso si confermano le criticità già rilevate nelle precedenti rilevazioni: sono quasi otto su dieci a valutare la spesa per colf e badanti non più sostenibile.

Per arginare questa deriva abbiamo studiato da vicino le *best practices* europee. In particolare, grazie al lavoro prodotto dalla federazione Effe, è stato possibile analizzare e confrontare tra loro sistemi di assistenza a domicilio presenti nei principali Paesi dell'Ue, a partire da quello della Francia, che già 30 anni fa ha avviato riforme virtuose in ambito domestico che hanno consentito di abbattere del 30% il lavoro irregolare, offrendo al contempo un sostegno significativo a famiglie e lavoratori. A tale proposito, a maggio 2024 Assindatcolf ha organizzato un incontro tra l'Intergruppo parlamentare sul lavoro domestico<sup>1</sup> e una delegazione francese composta da tecnici dell'Urssaf<sup>2</sup> e della Fepem<sup>3</sup>, grazie ai quali è stato possibile studiare il "modello francese". Un articolato sistema di agevolazioni che, in sintesi, prevede uno sgravio di 2 euro per ogni ora lavorata dal domestico e un credito di imposta per il datore al 50%. La combinazione di questi elementi produce un abbattimento di oltre la metà del costo a carico della famiglia, che da 20,27 euro (costo orario comprensivo di paga – pari a 11 euro – e di contributi previdenziali) diventa di 9,13 euro. Un meccanismo accessibile a tutti perché universale, immediatamente utilizzabile (quindi anche con anticipo rispetto ai tempi della dichiarazione dei redditi) e completamente dematerializzato perché online.

---

1 L'Intergruppo parlamentare sul lavoro domestico nasce nel 2023 su iniziativa di Assindatcolf con l'obiettivo di creare un proficuo dibattito in merito ai temi del lavoro domestico. Tra le finalità figurano la promozione e il sostegno delle iniziative legislative, previdenziali, assistenziali e sociali in coerenza con lo spirito dell'Intergruppo, che focalizzino l'attenzione sugli aspetti di primaria importanza nella famiglia, per il raggiungimento di importanti obiettivi quali: l'emersione del lavoro irregolare in ambito domestico, l'empowerment femminile e l'aumento dell'occupazione delle donne, una migliore gestione domiciliare della non autosufficienza.

2 L'Urssaf è l'ente francese di riscossione dei contributi assicurativi e degli assegni familiari.

3 La Fepem è la Federazione dei datori di lavoro domestico francesi.

Partendo da questo modello, intendiamo dimostrare come un sistema basato sul credito d'imposta possa gradualmente essere implementato anche in Italia, con benefici tangibili sia in termini di sostegno economico per le famiglie, che come strumento efficace per contrastare il lavoro irregolare.

## 1. - Il Sistema fiscale attuale

È indubbio che il sistema fiscale e contributivo vigente non favorisca in modo adeguato le famiglie che assumono lavoratori domestici. Nel calcolo dei propri costi, le imprese possono includere le spese per le retribuzioni e i contributi dei propri dipendenti, deducendo queste cifre dal loro imponibile fiscale. Per le famiglie il quadro è ben diverso.

Ad oggi, un datore di lavoro domestico ha diritto ad accedere a limitate e insufficienti agevolazioni fiscali, come la deducibilità dei contributi versati per la propria colf, badante o baby-sitter ma nel limite massimo di 1.549,37 euro l'anno. Solo nel caso di una badante assunta per assistere una persona non autosufficiente con reddito al di sotto dei 40 mila euro è prevista una minima detrazione di quanto si è speso per lo stipendio, per un massimo di 399 euro l'anno, ovvero il 19% di 2.100 euro (**tab. 1**).

**Tab. 1 – Lo stato attuale delle agevolazioni fiscali per i datori di lavoro domestico**

Soggetto fiscale	Categoria lavoratori	Agevolazione fiscale	Base	Misura	Reddito
Il contribuente coincide con il datore di lavoro	Colf, badanti e baby-sitter	Deduzione	Contributi (solo la quota a carico del datore di lavoro)	Fino a 1.549,37 euro	Per tutti i redditi
Il contribuente coincide con il datore di lavoro ma può essere anche diverso (1) (ad es. il figlio che assume la badante per il padre)	Badanti	Detrazione (2)	Retribuzione	19% di max 2.100 euro (ovvero 399 euro)	Solo per redditi fino a 40.000 euro annui

(1) Per le spese che sono sostenute nell'interesse delle persone indicate nell'art. 433 c.c. (coniuge, figli legittimi, legittimati, naturali o adottivi, genitori o in mancanza loro ascendenti, adottanti, generi e nuore, suoceri/e, fratelli e sorelle germani o unilaterali).

(2) Cumulabile con l'agevolazione fiscale precedente.

Fonte: Assindatcolf

La storica battaglia di Assindatcolf è sempre stata quella di far ottenere alle famiglie la possibilità di dedurre l'intero costo sostenuto per il personale domestico, quindi non solo una parte dei contributi (come già oggi avviene) ma anche per ferie, tredicesima, Tfr e retribuzioni, la voce più pesante in termini di costo sul budget familiare.

Tuttavia, nel corso di questi ultimi anni la situazione economica del Paese è andata via via peggiorando e questo ha reso sempre più inaccessibile il ricorso all'assistenza in casa, soprattutto per quanto riguarda la non autosufficienza. Il problema del costo ha iniziato a condizionare le scelte delle famiglie, già impegnate in prima persona come *caregiver* nell'assistenza a parenti anziani non più in grado di badare a sé stessi e a persone disabili di ogni età.

Questa situazione rende necessario un ripensamento del sistema fiscale, in grado di risolvere sia il problema dei costi, che quello dell'emersione del lavoro sommerso. Se la regolarizzazione del 2020 ha favorito l'emersione di un numero importante di collaboratori, portando il tasso di irregolarità al 51,8% (ultimo dato disponibile Istat), secondo le stime della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro sempre contenute nel presente Rapporto, c'è da attendersi che la contrazione occupazionale degli ultimi due anni si accompagni a una risalita dello stesso stimabile attorno al 54% per il 2023. Sulla base di tali proiezioni, nel 2023, su 1.384.000 lavoratori domestici, 632.000 risultano regolari e 753.000 irregolari.

I numeri del sommerso nel settore rappresentano una questione di interesse generale, non più derubricabile alle dinamiche privatistiche del rapporto famiglie-lavoratori. Il settore delle collaborazioni domestiche contribuisce al 38,3% del totale dell'occupazione irregolare dipendente: un dato eclatante, considerato che il comparto rappresenta solo il 4,2% di quello regolare.

Il costo annuo che l'irregolarità produce è quantificabile in 2,4 miliardi di euro, derivante dal mancato gettito contributivo (1,5 miliardi) e dall'evasione Irpef, stimata dal Ministero delle Finanze in 904 milioni di euro annui.

A fronte di questa condizione, che sta sempre più mettendo in crisi il comparto domestico, Assindatcolf ha elaborato una nuova proposta che meglio si adatta al mutato contesto economico e sociale, fondata sul credito di imposta. Uno strumento, questo, in



grado di raggiungere una platea più ampia rispetto all'opzione deducibilità e, soprattutto, in modo più equo.

La deduzione consente, infatti, di ridurre il reddito imponibile abbattendo l'ammontare su cui vengono calcolate le imposte da pagare. In sintesi, se una spesa è deducibile, il suo importo viene sottratto dal reddito complessivo prima di calcolare le tasse, ma l'entità del risparmio dipende dalla fascia di aliquota fiscale del singolo contribuente: più è alta, maggiore sarà il beneficio ottenuto dalla deduzione. Più universale è lo strumento del credito di imposta, una somma fissa e non legata al reddito, che viene sottratta direttamente dall'ammontare delle tasse da pagare dopo che queste sono state calcolate e che, quando eccedente, viene restituita al contribuente per differenza.

Partendo da questa sostanziale differenza, l'ufficio studi di Assindatcolf ha calcolato costi e benefici di un'eventuale applicazione del meccanismo del credito di imposta ai costi che le famiglie sostengono per le attività di collaborazione domestica (colf, badanti e baby-sitter). Tutto questo, a fronte di un raddoppio degli attuali importi contributivi versati per il dipendente, che permettano un miglior trattamento previdenziale e assistenziale a favore degli assistenti familiari, al fine di ripartire i benefici dell'azione anche su di essi, oltre che sulle famiglie.

Per valutare l'impatto sono state formulate tre diverse ipotesi che prevedono altrettante aliquote di credito di imposta, rispettivamente al 30% (ipotesi 1), al 40% (ipotesi 2) e al 50% (ipotesi 3). Secondo le simulazioni prodotte, la nuova misura (accompagnata sia dall'incremento dei contributi, che dall'eliminazione dell'attuale deduzione) avrebbe un costo di 2,7 miliardi di euro nell'ipotesi 1, di 4,8 miliardi nell'ipotesi 2 e di 7,8 miliardi nell'ipotesi 3.

Guardando però agli effetti diretti, si stima che questa misura possa produrre oltre che una nuova domanda di occupazione nel settore, anche una consistente emersione di quello irregolare: del 20% nell'ipotesi 1, del 35% nell'ipotesi 2 e del 60% nell'ipotesi 3. La combinazione di questi due elementi farebbe scendere il costo a 1,2 miliardi nell'ipotesi 1, a circa 2 miliardi nell'ipotesi 2 e a 3,3 miliardi nell'ipotesi 3.

Infine gli effetti indiretti: maggiori consumi che le famiglie potrebbero sostenere grazie all'impatto della misura sul bilancio di casa e del gettito contributivo e fiscale derivante dalla potenziale

nuova occupazione dei *caregiver* familiari in altri lavori (si stima che ogni 100 assistenti familiari 30 datori siano *caregiver*). Al netto di queste condizioni, il costo netto del credito di imposta scenderebbe a 710 milioni nell'ipotesi 1, a 1,5 miliardi nell'ipotesi 2 e a 2,6 miliardi nell'ipotesi 3 (**tab. 2**).

Le stime formulate non tengono conto dell'effetto derivante dalla riduzione del costo del sommerso in termini di mancato gettito contributivo ed evasione Irpef, che costituirebbe un ulteriore e rilevante vantaggio in termini di contabilità pubblica, facendo passare gli attuali 2,4 miliardi di euro a 1,9 miliardi nell'ipotesi 1, a 1,5 miliardi nell'ipotesi 2 e a 959 milioni nell'ipotesi 3 (**tab. 3**).

**Tab. 2 – Simulazione di impatto economico della misura, per ipotesi proposta (v.a. in milioni di euro)**

	Ipotesi 1 30%	Ipotesi 2 40%	Ipotesi 3 50%
<b>A</b> Costo nuova misura	-2.742	-4.810	-7.870
Nuovo credito imposta	-3.833	-5.902	-8.961
Deduzione oneri contributivi	183	183	183
Adeguamento contributivo	909	909	909
<b>B</b> Effetti diretti da emersione e nuova domanda	1.226	2.032	3.337
Contributi sociali	693	1.128	1.825
Irpef	239	390	630
Riduzione costo Naspi, Rdc, altri sussidi	294	514	882
<b>C</b> Effetti indiretti	805	1.226	1.844
Iva recuperata da consumi	759	1.169	1.774
Effetti indiretti da nuova occupazione	46	58	69
Contributi sociali	35	44	53
Irpef	11	13	16
Costo netto (A-B)	-1.515	-2.778	-4.533
Costo netto (A-B-C)	-710	-1.552	-2.689

Fonte: stime Assindatcolf

**Tab. 3 – Simulazione riduzione costo sommerso, per ipotesi proposta (v.a. in milioni di euro)**

	Attuale (2023)	Ipotesi 1 30%	Ipotesi 2 40%	Ipotesi 3 50%
Costo sommerso	2.398,6	1.918,9	1.559,1	959,4
Evasione irpef	904,0	723,2	587,6	361,6
Evasione contributiva	1494,6	1195,7	971,5	597,8

Fonte: stime Assindatcolf

Agli indubbi vantaggi per lo Stato si affiancherebbero anche quelli per le famiglie. Per comprendere la portata del provvedimento abbiamo scelto di prendere l'esempio più emblematico quanto comune, quello dell'assunzione di una badante a tempo pieno in regime di convivenza per persona non autosufficiente (inquadrata a livello CS e retribuita secondo gli importi minimi sindacali aggiornati al 2024). Per potersi permettere un'assistenza di questo tipo – che non significa ovviamente h24 – una famiglia deve mettere in budget un costo annuo pari a circa 16.300 euro comprensivo di tutti gli emolumenti previsti dal contratto (retribuzione, ferie, tredicesima e Tfr). A questo importo si deve poi aggiungere il costo dei versamenti contributivi, in un anno pari a circa 2.550 euro.

Nella previsione di un'applicazione del credito di imposta così come configurato nell'ipotesi al 30% si avrebbe uno "sconto" sul costo complessivo di circa 5.655 euro l'anno; di circa 7.540 nell'ipotesi di un credito di imposta al 40% e di circa 9.425 nell'ipotesi al 50%. Se poi si trattasse di emersione di lavoro nero, lo Stato incasserebbe in aggiunta una contribuzione totale, (comprensiva della quota a carico del lavoratore) pari a 3.300 euro e una tassazione del reddito del lavoratore pari a circa 1.500 euro. Questo determinerebbe un vantaggio ancora maggiore per lo Stato, con un abbassamento del costo nella prima ipotesi a 850 euro, nella seconda a 2.740 euro e nella terza a 4.625 euro.

In sintesi: a fronte di un investimento iniziale, lo Stato avrebbe indubbi vantaggi sia in termini di emersione di lavoro irregolare, che di creazione di nuova occupazione. Nonché potrebbe finalmente assolvere al ruolo che la Costituzione gli attribuisce rispetto alla tutela dei diritti dei cittadini in ambito sociale e di welfare.

## 2. - Il settore del lavoro domestico tra benefici e mancati riconoscimenti

Il 2024 ha visto finalmente l'introduzione di nuove misure legislative rivolte al comparto del lavoro domestico. Indubbiamente i recenti interventi introdotti segnano un passo in avanti rispetto allo *status quo*, soprattutto perché lanciano un segnale positivo di riconoscimento del comparto e delle problematiche relative a quest'ultimo. Tra le novità di maggior rilievo c'è l'esonero contributivo al 100% per una categoria ridotta di datori di lavoro domestico e il decreto attuativo della Legge Delega sulla non autosufficienza, che ha previsto l'introduzione di una prestazione di 850 euro al mese da destinarsi, però, a una platea di datori molto ristretta. Per quanto positive, tali misure non sono però sufficienti a coprire in modo adeguato la complessità delle esigenze delle famiglie.

Numerose sono, poi, le “mancate occasioni”, come le norme per agevolare le donne lavoratrici o l'assunzione di giovani, misure che avrebbero potuto avere un impatto positivo sul lavoro domestico se solo non lo avessero escluso!

Se a livello nazionale c'è ancora molto da fare, numerose sono, invece, le regioni che si sono portate avanti tramite l'implementazione di misure che sono diventate *best practices*, mostrando come un approccio locale possa offrire a volte soluzioni più efficaci. Tuttavia, queste iniziative restano spesso isolate e non vengono replicate a livello nazionale.

### 2.1. - Principali novità legislative del 2024

A partire dal 2024, il settore del lavoro domestico ha visto l'introduzione di nuove misure legislative, tra cui il decreto attuativo della Legge per la non autosufficienza – che prevede un bonus di 850 euro per una determinata categoria di datori di lavoro – e un esonero contributivo contenuto per la stessa platea di beneficiari del bonus da 850 euro.

## Decreto attuativo per la non autosufficienza e il bonus da 850 Euro

Il 10 ottobre 2022 – nel suo ultimo Consiglio dei Ministri – il Governo Draghi ha approvato il Disegno di Legge Delega sulla riforma dell'assistenza agli anziani non autosufficienti, prevista dal Pnrr. Con il cambio di Governo, la palla è passata in mano al Governo Meloni che, a gennaio 2023, ha approvato il testo dello Schema di Legge Delega in materia di politiche in favore delle persone anziane. Un testo in continuità con quello predisposto nella precedente legislatura, a eccezione della parte sui *caregiver*, rimossa dal Governo Meloni perché vi è l'intenzione di dedicare a questo tema una normativa specifica. Il Disegno di Legge Delega in materia di politiche in favore delle persone anziane ha dunque iniziato il suo *iter* parlamentare, che si è concluso con la definitiva approvazione a marzo 2023 (Legge 23 marzo 2023, n. 33).

Si tratta di una legge importante, che getta le basi per una riforma concreta, prevedendo grandi novità come l'introduzione di una prestazione universale per la non autosufficienza. Secondo il testo si sarebbe dovuto trattare di una prestazione graduata secondo lo specifico bisogno assistenziale ed erogabile a scelta del soggetto sotto forma di trasferimento monetario e di servizi alla persona, tra i quali figurano anche quelli prestati dalle assistenti familiari. La Legge Delega 33/2023 prevedeva, inoltre, la ricognizione e il riordino delle agevolazioni contributive e fiscali come mezzo per sostenere la regolarizzazione del lavoro di cura prestato a domicilio, uno spunto normativo importante per affrontare il grosso nodo degli innumerevoli rapporti di lavoro irregolari esistenti nel comparto.

A marzo 2024, il Governo ha approvato il Decreto Legislativo in attuazione degli articoli 3, 4 e 5 della delega. È stata, quindi, istituita la prestazione universale, misura sperimentale dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2026, subordinata allo specifico bisogno assistenziale, al fine di promuovere il progressivo potenziamento delle prestazioni per il sostegno della domiciliarità e dell'autonomia personale delle persone anziane non autosufficienti. Tra i requisiti dei potenziali beneficiari della misura: avere almeno 80 anni; un livello di bisogno assistenziale gravissimo; un valore dell'Isee sociosanitario non superiore a 6.000 euro; titolarità dell'indennità di accompagnamento o comunque possesso dei requisiti per il riconoscimento di quest'ultima. Nel decreto viene, inoltre, definito che la

misura della prestazione sia costituita da una quota fissa monetaria, corrispondente all'indennità di accompagnamento, in aggiunta a una quota integrativa definita "assegno di assistenza" – pari a 850 euro mensili – finalizzata a remunerare il lavoro di cura svolto da lavoratori domestici titolari di rapporto di lavoro o l'acquisto di servizi di cura forniti da imprese.

L'introduzione di una prestazione universale con cui remunerare la badante regolarmente assunta va certamente nella direzione auspicata, ma riteniamo che siano necessari degli ulteriori sforzi. Innanzitutto, si tratta di una misura sperimentale per due anni che si aggiunge all'indennità di accompagnamento – che rimane immutata – e ciò non permette di raggiungere l'obiettivo di una riforma completa, strutturale e universale. In secondo luogo, la platea dei potenziali beneficiari è davvero troppo ristretta: un elevato bisogno assistenziale, un'età di almeno 80 anni e ridotte disponibilità economiche. Come sostenuto anche dal Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza<sup>4</sup> – un network nato dalla società civile e costituito da oltre 60 associazioni, tra cui Assindatcolf che ne fa parte dal 2021 – viene così introdotto il principio che si può fruire dell'assistenza per la non autosufficienza solo se si hanno scarse risorse economiche, mentre attraverso il welfare si dovrebbero sostenere tutte le persone bisognose. Altro aspetto critico riguarda il budget a disposizione: il decreto prevede, infatti, uno stanziamento di 250 milioni per il 2025 e altrettanti per il 2026, risultanti in un assegno del valore massimo di 850 euro al mese per ciascun beneficiario. Purtroppo – nonostante le buone intenzioni – con questa cifra non si riuscirebbe a coprire neanche la metà di quello che una famiglia spende per assumere una badante a tempo pieno: parliamo infatti di 1.671 euro al mese e 18.927 l'anno in regime di convivenza, e 1.854 euro al mese e 20.896 l'anno per una badante a ore. Sebbene la strada dell'incentivo al lavoro regolare sia quella giusta, riteniamo che questo provvedimento non porterà grandi benefici neppure sul fronte dell'emersione del lavoro irregolare, che come sappiamo in questo comparto ha percentuali altissime: nel 2023 circa 753 mila lavoratori senza contratto. Secondo le nostre stime, nella migliore delle ipotesi, potrebbero emergere per un periodo limitato circa il 2% dei rapporti oggi in nero.

<sup>4</sup> <https://www.pattononautosufficienza.it/>

Quanto alla delega relativa alla ricognizione e al riordino delle agevolazioni contributive e fiscali volte a sostenere la regolarizzazione del lavoro di cura prestato a domicilio della persona non autosufficiente (previsto dal citato art. 5), tale disposizione viene attuata solo per quanto concerne la ricognizione della disciplina vigente. Viene infatti stilato letteralmente un elenco delle norme attualmente vigenti, mentre sul fronte del riordino e della rimodulazione delle aliquote non vi è, purtroppo, alcuna novità. Assindacolf ritiene che il riordino della normativa di sostegno alle famiglie si divida in due specifici rami: quello lavoristico e quello welfare. Qui si parla di welfare e, come già ribadito, occorre fare di più. Sul fronte lavoristico si deve invece intervenire in modo strutturale sul settore per combattere la piaga del lavoro nero. Oltre la metà delle famiglie (1,2-1,4 milioni) con lavoratori irregolari devono essere incentivate alla regolarità, come tutti i datori di lavoro, con delle agevolazioni fiscali sul costo del lavoro. È da notare che, mentre le misure per il welfare sono a fondo perduto, con le misure per il lavoro vi sarebbero entrate in termini di contributi e tasse e, soprattutto, minori spese di welfare indebitamente erogate a tantissimi lavoratori in nero. La somma di queste due misure permetterebbe inoltre di rendere autosufficiente il sistema dell'assistenza domiciliare che copre oltre il 90% delle situazioni in Italia. Gli anziani non autosufficienti istituzionalizzati, cioè che vivono in strutture residenziali assistite (Rsa), sono 362.249 nel 2022<sup>5</sup>, su un totale di oltre 2,8 milioni in Italia.

### **Esonero contributivo per i datori di lavoro domestico**

Tra le innovazioni più significative del 2024 c'è l'esonero contributivo per i datori di lavoro domestico introdotto con il Decreto Legge 2 marzo 2024, n. 19 recante "ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr)". Questa misura prevede che per le nuove assunzioni o per le trasformazioni di contratti a tempo indeterminato di lavoratori che assistono persone non autosufficienti, i datori di lavoro possano beneficiare di un esonero del 100% dei contributi a loro carico nel limite di 3.000 euro annui, per una durata di due anni. La norma prevede che il datore di lavoro destinatario della prestazione debba

5 Fonte: Italia Longeva.

possedere gli stessi requisiti previsti per la prestazione universale per la non autosufficienza: persona non autosufficiente, con più di ottanta anni, già titolare dell'indennità di accompagnamento e con ridotte disponibilità economiche (Isee per le prestazioni agevolate di natura sociosanitaria non superiore a 6.000 euro).

Tale misura, pur riguardando una platea piccolissima rispetto ai numeri complessivi del settore, rappresenta comunque un importante passo in avanti per le novità introdotte in materia di esenzione contributiva. Considerato che la norma rientra nell'articolo dedicato alle disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare, riteniamo che sia coerente col fine dichiarato ed esprimiamo un giudizio positivo sulla via intrapresa. Stiamo parlando dell'introduzione – finalmente – di un'esenzione contributiva per i datori di lavoro domestico, che rappresenta la caduta di un tabù esistente da sempre: anche le famiglie possono usufruire di benefici contributivi. Come vedremo nel prossimo paragrafo, tutti i provvedimenti di esonero o di agevolazione riguardanti la contribuzione da versare all'Inps, hanno sempre visto il settore del lavoro domestico escluso.

Nonostante le buone premesse, la nuova disposizione coprirà una platea di rapporti infinitesimale, pertanto, sotto questo punto di vista, l'intervento risulta poco efficace. Come per la prestazione universale per la non autosufficienza, anche in questo caso la platea dei potenziali beneficiari è davvero troppo ristretta. Per incidere sul lavoro irregolare, si dovrebbero allargare gli incentivi a tutti i rapporti che si verranno a costituire, quindi anche per l'assunzione di colf e baby-sitter e, più in generale, occorrerebbe pensare a misure fiscali come il credito d'imposta.

## 2.2. - Le “mancate occasioni”

Nonostante le novità legislative sopracitate, il settore del lavoro domestico continua a soffrire di alcune “mancate occasioni”. Stiamo parlando dell'esclusione da tutte le misure di agevolazione per le assunzioni, una problematica significativa che penalizza sia i datori di lavoro che i lavoratori. Mentre si introducono una serie di incentivi per favorire l'assunzione di lavoratori in altri settori con sgravi contributivi o bonus, il settore domestico rimane sempre escluso. Questo comparto – che impiega una forza lavoro significativa e ri-



sponde a bisogni essenziali come l'assistenza agli anziani e alle persone non autosufficienti – viene così relegato a una condizione di scarsa valorizzazione. L'assenza di incentivi rende più difficile per le famiglie regolarizzare i rapporti di lavoro, contribuendo all'espansione del lavoro nero e privando i lavoratori domestici di tutele fondamentali. Inoltre l'esclusione sottrae al settore la possibilità di attrarre nuovi lavoratori, ostacolando il suo sviluppo e la creazione di condizioni di lavoro più dignitose e stabili.

Tra le misure che escludono il settore, troviamo innanzitutto il taglio del cuneo fiscale, prorogato a tutto il 2024 con l'ultima Legge di Bilancio e già annunciato per la prossima manovra finanziaria. Altre tre misure varate recentemente con il D.L. Coesione (D.L. 60/2024): bonus giovani under 35, bonus donne e bonus Zes (Zona economica speciale). Per le mamme lavoratrici, invece, la Legge di Bilancio 2024 ha previsto un esonero dal versamento della quota di contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti a tempo indeterminato con tre o più figli, esteso per il 2024 anche alle lavoratrici con due figli; misura valida per tutte le lavoratrici dipendenti, a eccezione di quelle domestiche.

Per quanto riguarda le assunzioni di giovani, vi sono anche l'incentivo occupazione giovani under 36 (Legge di Bilancio 2023) e quello per giovani under 30 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205), nei quali non rientra il lavoro domestico. E ancora, l'incentivo ultra 50enni disoccupati da oltre 12 mesi (Legge 28 giugno 2012, n. 92) e gli incentivi per persone residenti al Sud, cosiddetta "Decontribuzione Sud" (Legge 178/2020). Per quanto riguarda le donne svantaggiate, già dal 2012 sono stati creati degli incentivi *ad hoc* (Legge 28 giugno 2012, n. 92), naturalmente sempre escludendo il lavoro domestico. E infine, anche la recentissima misura di inclusione (art. 10 D.L. 48/2023) che, come il predecessore reddito di cittadinanza, non permette al datore di lavoro domestico che assume un beneficiario di Assegno di inclusione, di usufruire degli esoneri previsti.

Da questi esempi appare evidente come il comparto domestico subisca, ieri come oggi, una sorta di discriminazione rispetto agli altri settori, come se fosse considerato un lavoro di serie b. Eppure, quando decidiamo di assumere una badante, una colf o una baby-sitter, altro non facciamo che affidare a questi lavoratori le persone e le cose più care che abbiamo: i nostri figli, i

genitori anziani o la nostra casa. Basta tenere a mente questo per capire quanto queste tipologie di lavoro non debbano essere sottovalutate, anzi, andrebbero sempre più professionalizzate e incentivate.

### 2.3. - Analisi delle *best practices* regionali

In un quadro nazionale complesso alcune regioni italiane si sono distinte per l'implementazione di modelli virtuosi nel campo del lavoro domestico. Per un maggiore approfondimento di queste buone pratiche è stato creato l'Atlante Fidaldo<sup>6</sup> – una mappatura interattiva nazionale e regionale per censire tutte le misure ed i sostegni economici a disposizione delle famiglie che assumono lavoratori domestici – colf, badanti e baby-sitter. Questo strumento è promosso dalla Federazione Italiana dei Datori di Lavoro Domestico, di cui Assindatcolf è parte costituente.

L'Atlante Fidaldo, nel suo 3° Report di ricerca<sup>7</sup>, ha aggiornato le informazioni riguardanti gli Assegni di cura nelle diverse regioni italiane. Alcuni esempi rilevanti includono:

Emilia-Romagna: offre un Assegno di cura con un contributo extra per promuovere la qualificazione e la regolarizzazione del lavoro di assistenti familiari per persone non autosufficienti, integrando queste prestazioni nella rete di servizi pubblici.

Friuli-Venezia Giulia: prevede, tra le altre forme di Assegni di cura, il Contributo per l'aiuto familiare (Caf), che sostiene le famiglie che assumono assistenti familiari con regolare contratto per assistere persone con grave non autosufficienza.

Lombardia: oltre agli Assegni di cura per la non autosufficienza, offre i cosiddetti Bonus assistenti familiari, dedicati specificamente al lavoro domestico e integrati con altre misure di supporto.

Questi esempi dimostrano l'importanza di politiche regionali orientate al sostegno economico delle famiglie. Tuttavia, anche in questo caso, le risorse a disposizione non sono sempre sufficienti a garantire la continuità dei programmi o a coprire le esigenze delle

<sup>6</sup> <https://www.fidaldo.it/atlante/lavoratori-domestici/>

<sup>7</sup> <https://www.fidaldo.it/wp-content/uploads/2023/11/Terzo-Report-Fidaldo-sul-lavoro-domestico-2023.pdf>

famiglie, evidenziando la necessità di un impegno più strutturato a livello nazionale.

Le novità legislative introdotte nel 2024 rappresentano senza dubbio un passo in avanti per il settore del lavoro domestico, ma restano evidenti diverse lacune e occasioni mancate. Mentre alcune regioni si sono distinte per la capacità di innovare e sperimentare modelli virtuosi, altre iniziative sono state interrotte o non sufficientemente supportate. Il futuro del lavoro domestico richiede un impegno costante da parte delle Istituzioni – nazionali e locali – con politiche integrate che valorizzino il settore e lo rendano più attrattivo.

### 3. - Le politiche di gestione della domanda-offerta: il “caso” Decreto Flussi

Storicamente caratterizzato da una forte presenza di lavoratori stranieri (circa il 70% del totale), il settore domestico continua a dipendere in larga misura dall’apporto di cittadini provenienti da Paesi extra-Ue. Proprio per questo motivo, negli anni precedenti abbiamo chiesto con insistenza che, dopo oltre un decennio di esclusione, anche il settore domestico fosse riammesso nella programmazione triennale dei Decreti Flussi. Un appello recepito a fine 2023 quando, anche grazie alle nostre stime sul fabbisogno di assistenza familiare, è stata riattivata la programmazione, con l’inclusione del comparto domestico e la previsione di 9.500 quote da destinarsi all’assistenza familiare e a quella sociosanitaria per ciascuna annualità per il triennio 2023-2025. Una vittoria a metà perché siamo sempre stati convinti che le procedure legate al Decreto Flussi, inclusa la tanto criticata modalità del “Click Day”, fossero completamente inadeguate, oltre che dal punto di vista strutturale, anche in termini numerici.

Nell’estate del 2024 la premier Giorgia Meloni ha ipotizzato una revisione delle norme che regolano i flussi di ingresso. Approfitando di questa opportunità, Assindatcolf ha presentato un pacchetto di proposte migliorative per il comparto domestico, tramite il Tavolo tecnico istituito a Palazzo Chigi. La richiesta principale avanzata è stata quella di superare il sistema delle quote previsto dai Decreti Flussi, permettendo di presentare la domanda di assunzione in qualsiasi momento dell’anno, poiché il fabbisogno delle famiglie non può essere pianificato. Inoltre, è stato chiesto di semplificare le procedure di ingresso e di introdurre un permesso di soggiorno annuale con vincolo all’attività domestica, rinnovabile solo se il lavoratore dimostra di aver operato continuativamente.

A conferma di quanto sia urgente una riforma del sistema di ingresso dei cittadini non comunitari, citiamo anche i dati che arrivano da un’indagine realizzata presso un campione di 2.400 famiglie datrici di lavoro domestico curata dal Censis e contenuta nel Rapporto 2024 Family (Net) Work. La *survey* ha rivelato che l’82,5% delle famiglie datrici di lavoro domestico preferirebbe adottare procedure alternative al Decreto Flussi, in particolare il

28,4% di quelle intervistate opterebbe per un permesso di soggiorno annuale per la ricerca di lavoro, convertibile in un permesso di lavoro, mentre il 27,8% sceglierebbe come opzione la regolarizzazione attraverso un contratto di lavoro, accessibile in qualsiasi momento e su base individuale, per lavoratori senza un titolo di soggiorno già presenti sul territorio italiano a fronte di un reddito il cui importo sia superiore all'assegno sociale annuo. Di poco inferiore la quota di chi, il 26,4% del campione, opterebbe per l'assunzione diretta a chiamata, "extra quote" per il datore di lavoro, fatta in qualsiasi momento e senza limitazioni rispetto al numero complessivo destinato al settore o al paese di provenienza, senza quindi le restrizioni previste dal Decreto Flussi. Solo il 17,5% ritiene che il Decreto Flussi sia adeguato così com'è.

In alternativa al superamento delle quote, abbiamo chiesto di adottare un sistema simile a quello già utilizzato in agricoltura, con una gestione diretta da parte delle associazioni datoriali più rappresentative ma purché adeguate alle reali necessità del mercato. Secondo le stime contenute nel Rapporto 2024 Family (Net) Work, le famiglie italiane avranno bisogno di circa 18.626 lavoratori domestici non comunitari nel 2025. Lo scorso 2 ottobre, il Governo ha approvato il Decreto contenente le modifiche alle procedure di ingresso, prevedendo per l'anno 2025, in via sperimentale, una quota aggiuntiva di 10 mila unità di lavoratori da destinare all'assistenza di grandi anziani e disabili, in aggiunta alle 9.500 già previste per lo stesso anno. Un extra che, per la prima volta, porta la quota ad essere in linea con il fabbisogno di assistenza familiare. Accanto a questo sono state previste anche altre importanti novità come la precompilazione delle istanze, la sottoscrizione telematica del contratto per snellire tempi e procedure, più "Click Day" per evitare che il sistema vada in tilt e per rafforzare i controlli.

## 4. - Considerazioni di sintesi

In due anni qualcosa si è mosso, soprattutto sul fronte della regolamentazione dei flussi di ingresso, dove il Governo ha saputo ascoltare le istanze delle realtà coinvolte e ha compiuto i primi passi verso una riforma strutturale del sistema degli ingressi per motivi di lavoro. L'obiettivo per noi resta sempre quello del superamento del meccanismo delle quote e della modalità del "Click Day", come del resto ha ammesso anche il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Alfredo Mantovano dopo l'approvazione del Decreto. Ma se la direzione è quella giusta, i tempi e le risorse sono assolutamente insufficienti rispetto a ciò che servirebbe per riformare in modo strutturale tutto il welfare del nostro Paese. Per invertire la marcia si potrebbe partire dalle "mancate occasioni", che senza grandi manovre potrebbero essere facilmente implementabili, estendendole al comparto domestico. Tra le più urgenti quelle che hanno come obiettivo l'emersione del lavoro nero, indubbiamente una piaga sociale ed economica. Sul fronte delle norme di sostegno del mercato del lavoro occorre agire sul piano della deducibilità fiscale del costo del lavoro (totale o parziale) o con il riconoscimento di un credito di imposta in base al costo del lavoro sostenuto. Urge, poi, un riordino di tutte quelle norme che vanno sotto il nome di "politiche attive per l'occupazione", abbandonando qualsiasi riferimento all'Isee. Questa condizione, quando prevista, non fa altro che alimentare un utilizzo improprio delle risorse pubbliche, anche in riferimento ai comportamenti dei lavoratori, che molto spesso puntano ad apparire poveri per continuare a fruire di provvidenze statali (dalla Naspi all'Assegno di inclusione, dall'esenzione ticket sanitari alla borsa di studio o retta ridotta negli asili nido, ecc.). Se a questo uniamo la continua esclusione per le famiglie datrici di lavoro domestico da benefici e meccanismi premiali, si arriva a comprendere come mai il settore abbia un tasso di irregolarità ai livelli descritti.

Infine, occorre agire velocemente anche sul piano del welfare. L'urgenza, come visto, è principalmente dettata dalla perdita di decine di migliaia di posti di lavoro nel comparto, sia in chiaro che in nero. Volendo essere ottimisti, la diminuzione del numero di rapporti di lavoro – 150 mila in due anni – si potrebbe in parte spiegare ipotizzando che alcuni domestici abbiano abbandonato

un settore, non a torto, considerato povero, per cercare impiego in comparti più attrattivi e con retribuzioni più alte. Guardando però al fenomeno da una prospettiva realistica, siamo portati a giustificare questa contrazione dell'occupazione come una conseguenza dell'aumento dei costi. Un aggravio che si traduce nella rinuncia al proprio percorso professionale o alla propria carriera da parte di un componente della famiglia. Un dato che ci preoccupa perché a farlo sono sempre di più le donne: per queste è più "conveniente" rinunciare al proprio posto di lavoro che continuare a pagare un'assistente familiare. In altri termini, perdita di forza lavoro nel settore e perdita di lavoratrici donne in altri comparti, che diventano *care-giver* a tempo pieno.

Per un cambiamento reale, è fondamentale che le istituzioni agiscano con maggiore determinazione, mettendo a disposizione risorse concrete per sostenere la "normalizzazione" del lavoro domestico. Questo significa investire in incentivi fiscali e agevolazioni che rendano il lavoro in chiaro più conveniente di quello in nero. Solo attraverso un impegno deciso sarà possibile rendere la regolarità non solo una scelta etica, ma una soluzione economicamente vantaggiosa per lavoratori e famiglie, favorendo così una crescita più equa e sostenibile per il Paese.





## Sezione II

---

# **Dove sta andando il welfare? Salute, assistenza e previdenza nelle attese delle famiglie**

a cura del Censis,  
Centro Studi Investimenti Sociali



## Introduzione

Il percorso di analisi prescelto dal Family (Net)Work per il 2024 prende le mosse dalla constatazione che, dopo il Covid e dopo le tante aspettative che sono sorte con il Pnrr, la situazione dei servizi pubblici dedicati alla salute, all'assistenza e, in genere, alla protezione sociale è oggi, paradossalmente, molto più critica di quanto accadeva prima della pandemia.

Nello stesso tempo, appare affievolirsi l'impegno nella costruzione di un quadro di riforma generale del welfare, come del resto dimostra la sottovalutazione della non autosufficienza che si riscontra nell'ultimo decreto attuativo della Legge delega 33/2023, emanato di recente dal Governo.

Da ciò l'attenzione posta alle preoccupazioni delle famiglie italiane – e nello specifico delle famiglie assistite da Assindatcolf e da Webcolf – sulla reale possibilità di affrontare una fase della vita dei propri familiari fortemente esposta a imprevisti e a problemi legati all'età.

Ne è conseguita la scelta, in questo focus, di rappresentare lo stato dell'arte del sistema di protezione sociale oggi in vigore in Italia, segnalando tutte quelle derive – demografiche, sociali, economiche – che stanno producendo una “sofferenza” dei meccanismi di copertura sociale.

La reazione delle famiglie a questo stato di cose appare ancora incerta e oscilla fra una chiara consapevolezza dei rischi futuri e un disorientamento sulle possibili soluzioni e sulla tenuta delle proprie risorse.

Alla rappresentazione delle attese e delle preoccupazioni delle famiglie è dedicata la seconda parte del focus, dove a un approfondimento di alcuni temi centrali nella gestione del rapporto di lavoro domestico – e quindi sulle condizioni di insicurezza e disagio delle famiglie che possono generare passaggi importanti come le dimissioni o il licenziamento – segue l'analisi della percezione, che hanno oggi le famiglie, dei rischi e delle incompiutezze del sistema di protezione sociale.

## 1. - La salute, fra condizionamenti demografici e arretramento del servizio pubblico

La spesa pubblica per le prestazioni di protezione sociale in ambito sanitario ammonta nel 2022 a 123.464 milioni di euro (**tab. 1**). Dai dati risulta che sul totale della spesa destinata alle prestazioni di protezione sociale, il 21,4% è destinato al settore sanitario.

**Tab. 1 – Prestazioni di protezione sociale in ambito sanitario, 2022 (v.a. in milioni di euro e val. %)**

Funzione e tipo di prestazione	Istituzioni delle amministrazioni pubbliche	Val. % sul totale delle prestazioni di protezione sociale	Comp. % per comparto
<b>SANITÀ</b>			
Prestazioni sociali in natura corrispondenti a beni e servizi market	41.777	7,2	33,8
Farmaci	7.469	1,3	6,0
Assistenza medico-generica	7.004	1,2	5,7
Assistenza medico-specialistica	5.341	0,9	4,3
Assistenza ospedaliera in case di cura private	9.904	1,7	8,0
Assistenza riabilitativa, integrativa e protesica	3.477	0,6	2,8
Altra assistenza	8.582	1,5	7,0
Prestazioni sociali in natura corrispondenti a beni e servizi non market	81.687	14,2	66,2
Assistenza ospedaliera	43.747	7,6	35,4
Altri servizi sanitari	37.940	6,6	30,7
<b>Totale sanità</b>	<b>123.464</b>	<b>21,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

In particolare, tra le spese in ambito sanitario, il 66,2% (81.687 milioni di euro) è dedicato alle prestazioni sociali in natura, corrispondenti a beni e servizi non market, ovvero per l'assistenza ospedaliera (35,4%) e altri servizi sanitari (30,7%).

Il 33,8% (41.777 milioni di euro) della spesa sanitaria ricopre invece le prestazioni sociali in natura, corrispondenti a beni e servizi market: assistenza ospedaliera in case di cura private (8,0%), farmaci (6,0%), assistenza medico-generica (5,7%), assistenza medico-specialistica (4,3%), assistenza riabilitativa, integrativa e protesica (2,8%) e altre assistenze (7,0%).

Il Servizio sanitario nazionale, pilastro fondamentale per il benessere della popolazione, si trova di fronte a sfide senza precedenti. Tra queste, una è legata alla decrescente demografia che ne mina la solidità.

La dinamica fra domanda di salute e offerta di servizi di cura e sanitari trova una leva fondamentale nell'andamento demografico di una popolazione, e questa dinamica assume particolare rilevanza nella società italiana. L'Italia è infatti una delle nazioni più esposte al fenomeno dell'invecchiamento e al consolidamento di processi a esso collegati come la non autosufficienza e la disabilità.

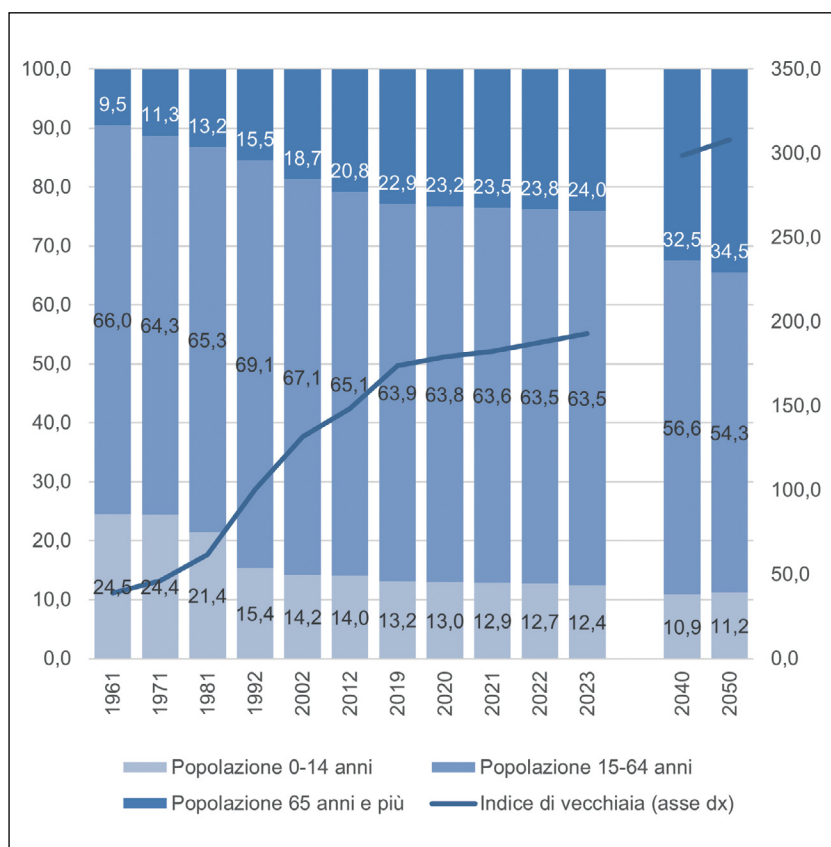
Il calo demografico, detto l'"inverno demografico" secondo una terminologia ormai di uso corrente, inizia precisamente nel 2014, quando per la prima volta il numero complessivo dei residenti inizia a decrescere, diminuendo di poco più di 50.000 unità. Il declino persiste anche negli anni successivi e, al 1° gennaio 2023, la popolazione residente ammonta complessivamente a poco meno di 59 milioni, evidenziando una diminuzione del 2,2% rispetto ai 60,3 milioni registrati all'inizio del 2014.

Il fenomeno è strettamente legato al declino delle nascite in Italia, tendenza destinata a consolidarsi nel corso dei prossimi anni. Si può difatti testimoniare una riduzione del numero delle donne in età fertile ma anche e soprattutto un calo del tasso di fecondità, che nel 2021 si attestava a 1,25. Inoltre, l'impatto della pandemia e delle crisi successive ha peggiorato la situazione economica delle famiglie contribuendo, in parte, all'aumento di una profonda incertezza sul futuro e accentuando la crisi della natalità.

Tra il decremento delle nascite e il contestuale miglioramento delle condizioni di vita, si registra ogni anno una crescita della quota

della popolazione con oltre 65 anni di età, che nel 2023 costituisce poco meno di un quarto del totale (24%, **fig. 1**). Contestualmente è cresciuto l'indice di vecchiaia che ha raggiunto il valore di 193,1 nel 2023 e che si prevede sfiori quota 300 nel 2050, quando per ogni individuo sotto i 14 anni ce ne saranno tre con almeno 65 anni.

**Fig. 1 – La struttura per età della popolazione in Italia, dal 1961 al 2023 (1) e previsioni 2040 e 2050 (2) (val. %)**



(1) Dal 1961 al 1981 i dati afferiscono al Censimento, dal 1992 fanno riferimento al 1° gennaio dell'anno

(2) Scenario mediano

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

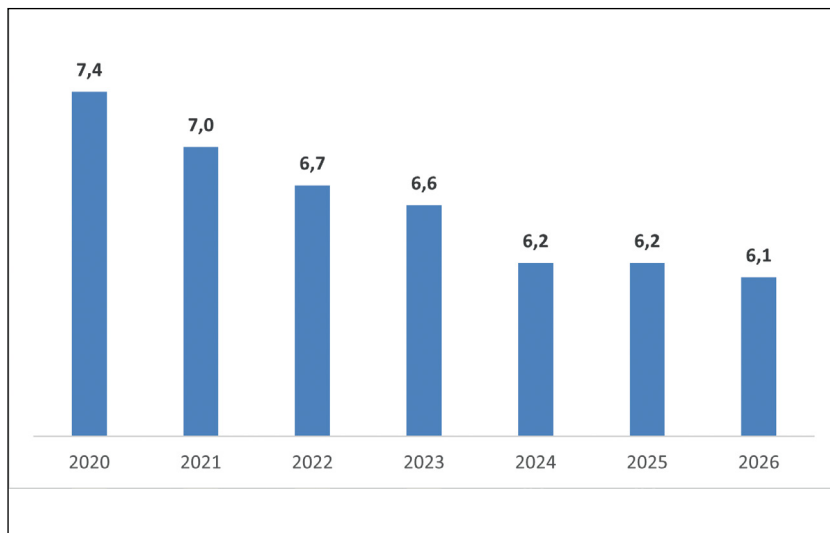
La transizione demografica comporta un incremento della domanda di cure a lungo termine, con un aumento delle malattie croniche e delle condizioni legate all'età avanzata, e una maggiore necessità di risorse sanitarie, mettendo a dura prova la sostenibilità dei servizi pubblici. Inoltre, saranno sempre meno i possibili fondi da cui attingere visto il calo della fascia di persone in età lavorativa, mentre saranno sempre di più i richiedenti in età avanzata (over 65).

Dopo un prolungato indebolimento del Servizio sanitario prima del 2020 e il sussulto emergenziale dovuto dalla pandemia, i dati raccontano come, nonostante le promesse di quel periodo, ci sia in atto un ritorno della tendenza precedente alla pandemia. L'erosione del servizio pubblico nel settore della salute rappresenta oggi un ulteriore ostacolo.

Infatti, nella NaDef 2023 si rileva che, in rapporto al Pil, la spesa sanitaria pubblica è destinata negli anni futuri a scendere nonostante le diverse fragilità del Servizio sanitario nazionale di cui si è a conoscenza ormai da anni. Se nel 2020 il 7,4% del Pil è stato riservato alla spesa sanitaria pubblica, nel 2026 è previsto solamente il 6,1% del Pil (**fig. 2**).

Inoltre, è già noto che il futuro prossimo sarà segnato da accentuate difficoltà anche dal lato della disponibilità di personale, vista la crescente carenza di medici e infermieri. Questo significa che il Servizio sanitario nelle sue articolazioni regionali sarà sempre più chiamato a misurarsi con risorse ridotte a fronte di fabbisogni sanitari in crescita, rischiando di compromettere la qualità delle cure, l'accessibilità e l'equità nel servizio, creando disparità nella salute tra diverse fasce della società.

Persiste come criticità la differenza di prestazioni delle sanità regionali, che si riflette anche nella variabilità della spesa sanitaria pubblica pro capite per regione. Attualmente, la spesa sanitaria pubblica pro capite relativa ai residenti, escludendo la mobilità, è pari a 2.241 euro a livello nazionale, con un intervallo che va dai 2.041 euro della Calabria ai 2.773 euro del Trentino-Alto Adige (**tab. 2**). Inoltre, la spesa sanitaria pro capite dei residenti nelle Regioni in piano di rientro è di 2.155 euro, mentre in quelle non in piano di rientro è di 2.298 euro.

**Fig. 2 – Spesa sanitaria pubblica sul Pil, 2020-2023 e previsioni 2024-2026 (val. %)**

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat e Ministero dell'Economia e delle Finanze

I dati confermano la persistenza di una variazione di valori pro capite nella spesa sanitaria pubblica, con un divario superiore a 700 euro tra la regione con il valore più alto e quella con il valore più basso. Ciò riflette una continua diversificazione dell'assistenza sanitaria nei vari territori, con la consolidata penalizzazione delle regioni meridionali e anche delle Regioni che nel corso degli anni hanno dovuto affrontare la sfida dei piani di rientro, considerati vere e proprie ristrutturazioni delle strutture sanitarie locali.

L'andamento della sanità in Italia, con le sue fragilità e gli sforzi insufficienti nel contrastare la tendenza demografica e della natalità, accresce il livello di preoccupazione di una buona parte degli italiani.

In particolar modo, da una recente indagine Censis condotta nel 2023 è risultato che il 79,1% delle persone ha affermato di essere molto preoccupato per il funzionamento del Servizio sanitario nel prossimo futuro. È una maggioranza che si ritrova trasversalmente in tutte le fasce di età, con un picco tra le persone che hanno dai 35 ai 64 anni (80,1%), ovvero coloro che vivranno la terza età in un futuro che si prospetta peggiore della situazione attuale (fig. 3).



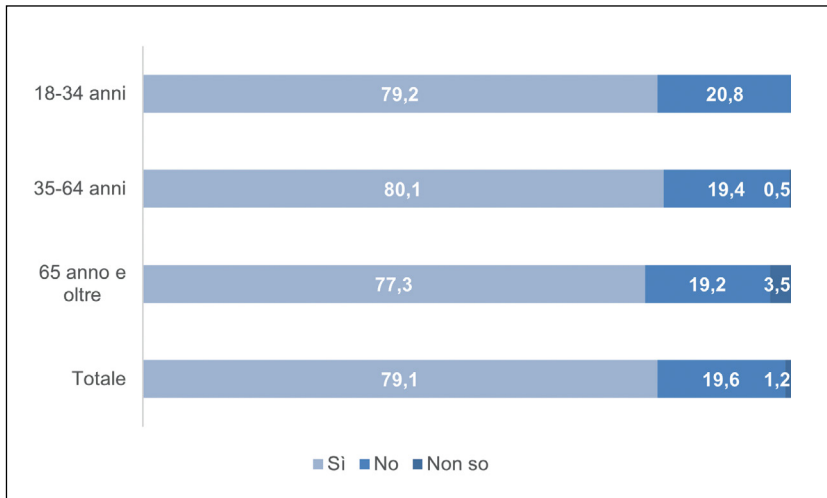
**Tab. 2 – Spesa sanitaria pubblica pro capite, al netto della mobilità, 2022**

	Pro capite (euro)
Trentino-Alto Adige	2.773
Valle d'Aosta	2.705
Liguria	2.462
Friuli-Venezia Giulia	2.414
Sardegna	2.413
Molise	2.345
Emilia-Romagna	2.334
Umbria	2.333
Veneto	2.290
Basilicata	2.286
Toscana	2.281
Piemonte	2.224
Lombardia	2.223
Marche	2.190
Abruzzo	2.185
Sicilia	2.183
Lazio	2.181
Puglia	2.169
Campania	2.115
Calabria	2.041
Regioni in piano di rientro (*)	2.155
Regioni non in piano di rientro	2.298
<b>Totale</b>	<b>2.241</b>

(\*) Regioni in piano di rientro: Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia

Fonte: elaborazione Censis su dati Corte dei conti

**Fig. 3 – Italiani molto preoccupati per il funzionamento del Servizio sanitario nel prossimo futuro, per età (val. %)**



Fonte: indagine Censis, 2023

## 2. - L'assistenza in Italia, eterna "cenerentola" della protezione sociale

Nel 2022, sono stati investiti 65.991 milioni di euro nell'assistenza dalle istituzioni delle amministrazioni pubbliche, ovvero 54.606 milioni in prestazioni sociali in denaro e 12.637 milioni in prestazioni sociali in natura, di cui 1.252 proveniente da altre istituzioni (**tab. 3**).

La prestazione nazionale di assistenza sociale svolge un ruolo fondamentale nel tessuto sociale del Paese, eppure la spesa per l'assistenza corrisponde solo all'11,7% della spesa totale delle prestazioni di protezione sociale, risultando la quota di investimento più bassa rispetto agli altri ambiti (sanità e sistema previdenziale).

**Tab. 3 – Prestazioni di protezione sociale in ambito assistenziale, 2022 (v.a. in milioni di euro e val. %)**

Funzione e tipo di prestazione	Istituzioni delle amministrazioni pubbliche	Altre istituzioni	Totale	Val. % sul totale delle prestazioni di protezione sociale	Comp. % per comparto
<b>ASSISTENZA</b>					
Prestazioni sociali in denaro	54.606	-	54.606	9,5	81,2
Pensione e assegno sociale	5.159	-	5.159	0,9	7,7
Pensioni di guerra	293	-	293	0,1	0,4
Prestazioni agli invalidi civili	18.824	-	18.824	3,3	28,0
Prestazioni ai non vedenti	1.102	-	1.102	0,2	1,6
Prestazioni ai non udenti	239	-	239	0,0	0,4
Altri assegni e sussidi	28.989	-	28.989	5,0	43,1
Prestazioni sociali in natura	11.385	1.252	12.637	2,2	18,8
<b>Totale assistenza</b>	<b>65.991</b>	<b>1.252</b>	<b>67.243</b>	<b>11,7</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Le prestazioni sociali in ambito assistenziale in denaro rappresentano una base essenziale nei sistemi di welfare, contribuendo a fornire supporto finanziario a individui e famiglie in diverse situazioni di vulnerabilità. Tra le principali categorie di prestazioni sociali in denaro in Italia, è stato investito il 28,0% delle spese in ambito assistenziale per le prestazioni agli invalidi civili, il 7,7% per le pensioni e gli assegni sociali, l'1,6% ai non vedenti, lo 0,4% ai non udenti, lo 0,4% per le pensioni di guerra e il 43,1% ad altri assegni e sussidi mirati. Le prestazioni sociali in natura rappresentano invece il 18,8% dell'investimento in ambito assistenziale nel 2022.

Eppure, se confrontati con il totale della spesa indirizzata a tutte le prestazioni di protezione sociale, sono minimi gli investimenti fatti: le prestazioni sociali in denaro rappresentano il 9,5% della spesa totale nel 2022, mentre le prestazioni sociali in natura equivalgono solo al 2,2%.

Al 1° gennaio 2022, le strutture residenziali socioassistenziali e sociosanitarie attive nel nostro Paese sono 12.576. L'offerta è di circa 414 mila posti letto, ovvero sette ogni 1.000 persone residenti. La disparità nella disponibilità di offerta di posti letto costituisce un aspetto di grande rilevanza nel panorama assistenziale del nostro Paese. Infatti, guardando la ripartizione territoriale (**tab. 4**):

- La disponibilità di offerta più alta si osserva nel Nord-Est, con poco più di 1.000 posti letto ogni 100.000 residenti, e nel Nord-Ovest, con 972 posti letto ogni 100.000 abitanti;
- nel Centro e nelle Isole i valori sono simili, 565 posti letto nel primo e 513 posti letto nel secondo ogni 100.000 abitanti;
- il numero più basso di posti letto nelle strutture socioassistenziali e sociosanitarie si registra invece nel Sud del Paese, con poco più di 330 posti letto ogni 100.000 residenti.

La distribuzione diseguale dei posti letto riflette una disparità infrastrutturale. Inoltre, gli ospiti ammontano a 356.556, dei quali oltre tre su quattro sono anziani.

Anche se oggi l'assistenza risulta in Italia come l'eterna "cenerentola" della protezione sociale, date le previsioni della struttura per età della popolazione in Italia, il sistema assistenziale risulterà sempre più importante, e saranno necessarie maggiori prestazioni di assistenza in futuro.

**Tab. 4 – Strutture residenziali socioassistenziali e sociosanitarie, posti letto e ospiti per tipologia di utenza presenti in Italia al 31 dicembre 2021, per area geografica (valori per 100.000 ab.)**

Regione	Strutture residenziali	Posti letto	Ospiti			
			Minori	Adulti	Anziani	Totale
Nord-Ovest	21,6	972,1	189,6	223,9	2.809,2	853,3
Nord-Est	31,6	1.002,8	237,7	225,9	2.824,1	854,4
Centro	21,1	565,3	230,1	191,4	1.361,5	483,8
Sud	12,3	333,9	113,9	131,8	822,7	282,9
Isole	21,4	513,3	416,8	217,4	1.012,8	434,5
<b>Italia</b>	<b>21,3</b>	<b>701,3</b>	<b>213,8</b>	<b>195,8</b>	<b>1.899,1</b>	<b>604,0</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

### 3. - I fattori che possono rendere insostenibile il sistema previdenziale

La spesa per le prestazioni di protezione sociale in ambito previdenziale ammonta nel 2022 a 352.295 milioni di euro, rappresentando il 66,9% della spesa totale delle prestazioni di protezione sociale. (**tab. 5**).

In particolar modo, sono le pensioni e le rendite a pesare sulla spesa totale, con 296.796 milioni di euro investiti dalle istituzioni delle amministrazioni pubbliche e 921 milioni di euro investiti da altre istituzioni, per un totale di 297.717 milioni di euro. Questa voce a sé equivale al 77,2% della spesa per il sistema previdenziale e al 51,7% del totale della spesa delle prestazioni di protezione sociale, ovvero più della metà.

Al 1° gennaio 2023, l'Inps ha erogato 12.078.415 pensioni ai lavoratori dipendenti e autonomi, escludendo le gestioni a contabilità separata. Questo dato segna un calo rispetto al numero registrato al 1° gennaio 2022, che era di 12.225.801 pensioni (**tab. 6**).

Nello specifico, le pensioni riconducibili al “Fondo pensioni lavoratori dipendenti” (Fpld) sono 7.620.471, registrando una diminuzione di 124.082 unità rispetto all'anno precedente. Le pensioni degli autonomi, invece, ammontano a 4.457.944, con una riduzione di 23.304 rispetto al periodo precedente.

Come già indicato, la percentuale di italiani nella fascia di età di 65 anni e più è considerevole e crescente. Difatti, se nel 1961 la popolazione con oltre 65 anni rappresentava il 9,5% del totale, oggi è il 24% e dalle ultime previsioni dell'Istat, nel 2050 gli anziani rappresenteranno il 34,5% della popolazione.

Al contempo, se nel 1961 la popolazione in età lavorativa, ovvero dai 15 ai 64 anni, corrispondeva al 66%, oggi sono il 63,5% e secondo le previsioni dell'Istat nel 2050 rappresenterà meno del 55% della popolazione totale.

Questa dinamica presenta sfide significative per il sistema pensionistico presente oggi in Italia, che si basa sul finanziamento attraverso i contributi dei lavoratori attivi. Infatti, il disequilibrio tra persone in età lavorativa e cittadini anziani può generare difficoltà finanziarie, con conseguenti rischi di deficit nei fondi pensionistici

e la necessità di interventi finanziari supplementari da parte del governo.

L'aumento della popolazione anziana comporta, inoltre, un incremento della spesa complessiva per le pensioni. In un contesto in cui le pensioni costituiscono una quota rilevante delle spese pubbliche, il crescente numero di pensionati può esercitare un aggiuntivo peso finanziario. Anche il prolungamento dell'età media di vita, sebbene positivo da un punto di vista sociale, contribuisce al problema, in quanto le persone possono percepire pensioni per periodi più lunghi. Questo fenomeno amplifica ulteriormente la pressione sui sistemi pensionistici.

**Tab. 5 – Prestazioni di protezione sociale in ambito previdenziale, 2022 (v.a. in milioni di euro e val. %)**

Tipo di prestazione	Istituzioni delle amministrazioni pubbliche	Altre istituzioni	Totale	% sul totale delle prestazioni di protezione sociale	Comp. % per comparto
<i>PRESTAZIONI SOCIALI IN DENARO</i>					
Pensioni e rendite	296.796	921	297.717	51,7	77,2
Liquidazioni per fine rapporto di lavoro	17.001	14.910	31.911	5,5	8,3
Indennità di malattia, per infortuni e maternità	8.523	4.596	13.119	2,3	3,4
Indennità di disoccupazione	11.567	-	11.567	2,0	3,0
Assegno di integrazione salariale	1.190	-	1.190	0,2	0,3
Assegni familiari	15.914	-	15.914	2,8	4,1
Altri sussidi e assegni	1.304	12.959	14.263	2,5	3,7
<b>Totale previdenza</b>	<b>352.295</b>	<b>33.386</b>	<b>385.681</b>	<b>66,9</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

**Tab. 6 – Distribuzione delle pensioni Inps vigenti per classi di importo mensile, 1° gennaio 2023 (v.a. e val. %)**

	Classe d'importo mensile	N. pensioni	Val. % sul totale	Importo annuo (milioni di euro)	Val. % sul totale
Fpld (*)	Fino a 249	563.020	7,4	771	0,6
	da 250 a 499	582.218	7,6	2.884	2,4
	da 500 a 999	2.813.653	36,9	25.329	21,1
	da 1.000 a 1.499	1.296.991	17,0	20.772	17,3
	da 1.500 a 1.999	1.071.979	14,1	24.070	20,0
	da 2.000 a 2.499	674.640	8,9	19.386	16,1
	2.500 e oltre	617.970	8,1	26.967	22,4
	<b>Totale</b>	<b>7.620.471</b>	<b>100,0</b>	<b>120.179</b>	<b>100,0</b>
Autonomi	Fino a 249	200.309	4,5	353	0,6
	da 250 a 499	478.454	10,7	2.342	4,3
	da 500 a 999	2.174.448	48,8	19.116	34,7
	da 1.000 a 1.499	898.039	20,1	14.238	25,9
	da 1.500 a 1.999	415.362	9,3	9.234	16,8
	da 2.000 a 2.499	176.754	4,0	5.051	9,2
	2.500 e oltre	114.578	2,6	4.704	8,5
	<b>Totale</b>	<b>4.457.944</b>	<b>100,0</b>	<b>55.036</b>	<b>100,0</b>
Totale Fpld e autonomi	Fino a 249	763.329	6,3	1.124	0,6
	da 250 a 499	1.060.672	8,8	5.226	3,0
	da 500 a 999	4.988.101	41,3	44.444	25,4
	da 1.000 a 1.499	2.195.030	18,2	35.010	20,0
	da 1.500 a 1.999	1.487.341	12,3	33.303	19,0
	da 2.000 a 2.499	851.394	7,0	24.438	13,9
	2.500 e oltre	732.548	6,1	31.671	18,1
	<b>Totale</b>	<b>12.078.415</b>	<b>100,0</b>	<b>175.215</b>	<b>100,0</b>

(\*) Fondo pensioni lavoratori dipendenti (escluse le gestioni a contabilità separata); non include le pensioni della gestione dipendenti pubblici

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps



## 4. - Le risorse delle famiglie e la sicurezza sociale

Il settore del lavoro domestico rappresenta allo stesso tempo una componente importante dell'occupazione, un bacino di riferimento per i lavoratori stranieri e un fattore decisivo nell'organizzazione di servizi di supporto e assistenza alle famiglie.

Anche quest'anno il Family (Net)Work ha realizzato un'indagine presso i datori di lavoro domestico assistiti da Assindatcolf e da Webcolf proprio per analizzare l'evoluzione dei comportamenti – da parte dei lavoratori e da parte datoriale – e far emergere i nodi critici che comunque caratterizzano il settore.

L'ultima indagine, che si è appena conclusa (gennaio 2024) e alla quale hanno partecipato più di 2.400 famiglie, ha toccato alcuni aspetti importanti del rapporto di lavoro, come il pagamento delle ferie e del Tfr, il licenziamento e le dimissioni, il “Click Day”. Ma ha anche affrontato il tema della percezione della sicurezza delle famiglie di fronte a un'evoluzione del welfare che oggi, in tutte le sue componenti – sanità, assistenza e previdenza – appare esposto a fattori che rischiano di compromettere le sue finalità costitutive.

Colpisce come di fronte a una deriva i cui costi tenderanno a ricadere sempre di più sulle famiglie, soprattutto per ciò che riguarda la salute e l'assistenza ad anziani e a non autosufficienti – si mostri una timidezza operativa, quasi un'afasia, che solo in parte nasconde la difficoltà di trovare soluzioni a criticità contingenti e a quelle che si verificheranno con più forte impatto nei prossimi anni.

Di tutto questo le famiglie contattate dall'indagine sono pienamente consapevoli, ma sono anche consapevoli che la dimensione dei problemi non è né può essere alla loro portata e alla portata delle loro risorse, fisiche ed economiche.

#### 4.1. - Il rapporto di lavoro domestico: alcuni passaggi importanti

Tre aspetti del rapporto di lavoro domestico come il pagamento delle ferie e della tredicesima e l'accantonamento e il pagamento del trattamento di fine rapporto sono gestite in maniera diversa dalle famiglie. In entrambi i casi si tratta di un esborso che spesso si traduce in passaggio fortemente critico per le risorse economiche delle famiglie.

Tuttavia, per tutte e tre i casi la maggioranza delle famiglie decide di affrontare la spesa nel momento in cui questi elementi retributivi arrivano a scadenza.

Solo il 25% delle famiglie intervistate dichiara di liquidare la tredicesima con quote mensili, distribuendo quindi l'importo lungo tutto l'arco dell'anno (**tab. 7**).

Per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto dovuto al lavoratore, il 58,3% delle famiglie dichiara di liquidarlo nel momento in cui il rapporto di lavoro arriva a conclusione. Diversamente, il 35,9% utilizza la scadenza di fine anno per anticipare il 100% del Tfr maturato nel periodo e il 5,8% liquida una quota pari all'80% dell'importo annuale (**tab. 8**).

Sempre per quanto riguarda il Tfr, si ravvisa una certa perplessità nei confronti dell'ipotesi di accantonamento mensile del Tfr presso un ente, il quale sarà poi chiamato a liquidare al lavoratore l'importo dovuto nel momento in cui il rapporto di lavoro andrà a conclusione.

A una quota del 44,9% di persone che dichiarano di non saper rispondere, si contrappone il giudizio di chi è contrario all'opzione (30,4%) e quello di chi invece si dichiara favorevole (24,7%, **fig. 4**).

**Tab. 7 – Modalità di liquidazione della tredicesima e delle ferie da parte del datore di lavoro domestico (val. %)**

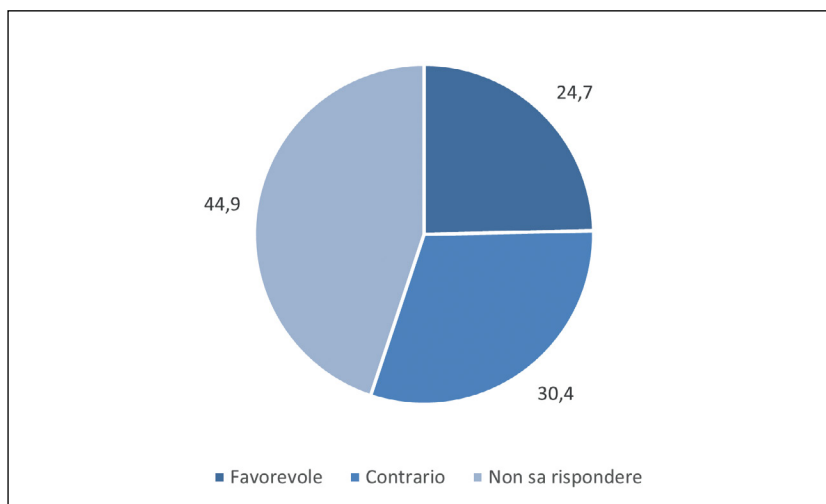
	Mensilmente	A scadenza	Totale
Tredicesima	25,0	75,0	100,0
Ferie	18,7	81,3	100,0

Fonte: indagine Censis, 2024

**Tab. 8 – Modalità di liquidazione del trattamento di fine rapporto (Tfr) da parte del datore di lavoro domestico (val. %)**

Decisioni	Val. %
Liquida l'intero importo del Tfr a cessazione del rapporto di lavoro	58,3
Anticipa annualmente il 100% del Tfr	35,9
Anticipa annualmente l'80% del Tfr	5,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Censis, 2024

**Fig. 4 – Opinioni sull'ipotesi di accantonare mensilmente tutti i ratei del trattamento di fine rapporto presso un ente (val. %)**

Fonte: indagine Censis, 2024

L'interruzione del rapporto di lavoro è, invece, un evento che, nel corso degli ultimi dodici mesi precedenti la rilevazione, ha interessato nove famiglie su 100, sia nel caso del licenziamento, sia nel caso delle dimissioni presentate dal lavoratore (**tab. 9**).

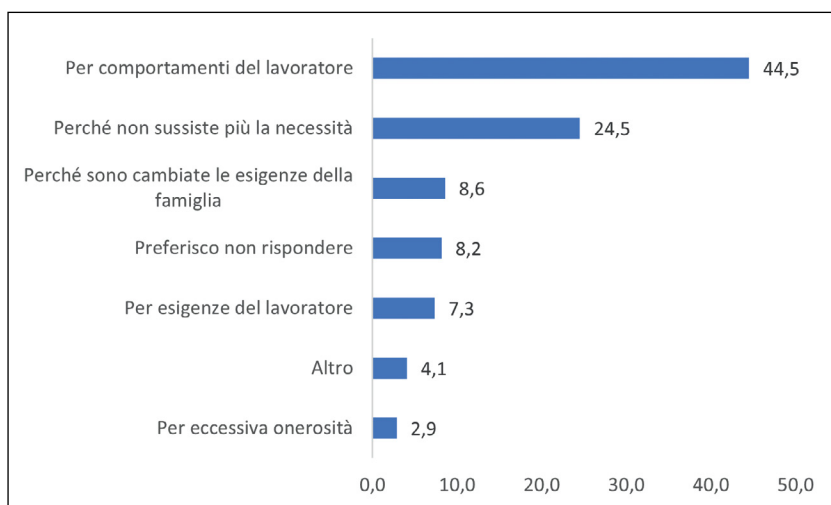
Fra le motivazioni addotte per il licenziamento, le famiglie datrici di lavoro indicano prevalentemente il comportamento del lavoratore (44,5%) e, a seguire, il venir meno della necessità di impiegare il lavoratore presso la famiglia (24,5%, **fig. 5**).

**Tab. 9 – Interruzione del rapporto di lavoro domestico negli ultimi 12 mesi per licenziamento o dimissioni del lavoratore (val. %)**

Interruzione rapporto di lavoro per:	Sì	No	Totale
Licenziamento	10,3	89,7	100,0
Dimissioni	9,6	90,4	100,0

Fonte: indagine Censis, 2024

**Fig. 5 – Motivi del licenziamento (val. %)**



Fonte: indagine Censis, 2024

Nel caso delle dimissioni, la causa principale è attribuita a esigenze personali del lavoratore (40,7%, **fig. 6**). Quote analoghe di risposte indicano, fra le motivazioni, l'aver ottenuto un nuovo lavoro in un settore diverso da quello domestico (16,9%) e il rientro in patria del lavoratore (16,5%).

Dieci famiglie su cento, inoltre, mettono in evidenza il passaggio a un altro datore di lavoro domestico, mentre il 6,1% segnala un evento che inizia a diffondersi nel settore, e cioè il raggiungimento dei limiti d'età per lavorare, che avverte anche del progressivo invecchiamento degli occupati del settore.

Un altro aspetto che ha condizionato e tuttora condiziona le possibilità di assunzione di un lavoratore domestico extracomunitario, nonostante la forte domanda, è la disponibilità per i datori di lavoro del settore di adeguate opportunità nella programmazione dei flussi di ingresso di personale straniero.

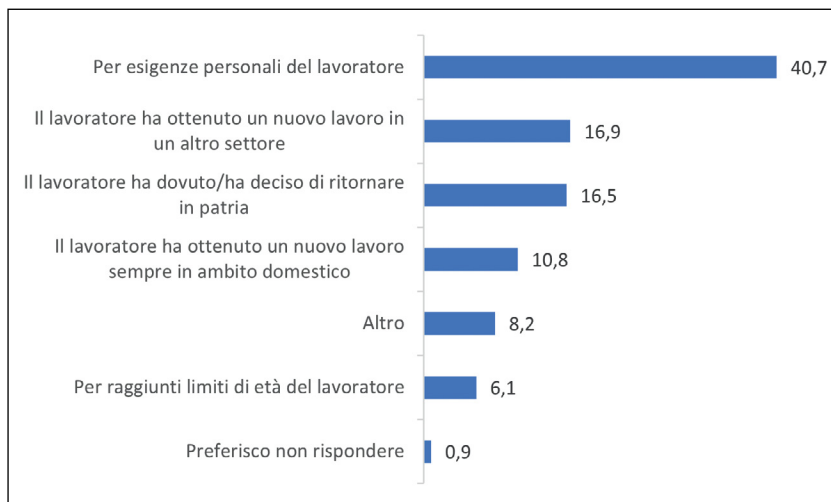
A settembre scorso il Governo ha riaperto le quote dei Decreti Flussi anche al comparto domestico, il quale era rimasto escluso da 11 anni. Questa procedura consente ai cittadini non comunitari di entrare in Italia regolarmente per motivi di lavoro, su richiesta del datore di lavoro e utilizza il cosiddetto "Click Day", ossia la giornata dedicata all'invio telematico delle richieste. Per il settore domestico il giorno dell'invio delle richieste è stato il 4 dicembre scorso.

All'interno del campione di famiglie contattate dalla rilevazione, la quasi totalità dei rispondenti ha dichiarato di non aver partecipato perché non ne aveva necessità (91,3%). A questi si aggiunge un altro 6,0% che, nonostante ne avesse necessità, non ha partecipato perché non ne era informato (**fig. 7**).

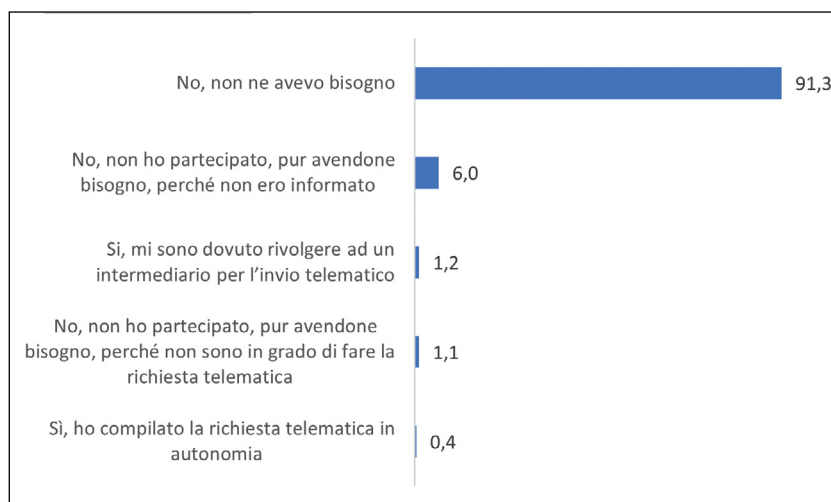
È ridotta, invece, la quota di chi, sebbene avesse interesse a partecipare, non lo ha fatto per incapacità nell'utilizzo della procedura telematica (1,1%).

Solo una frazione ridotta è stata in grado di compilare e inviare in autonomia la richiesta telematica (0,4%).

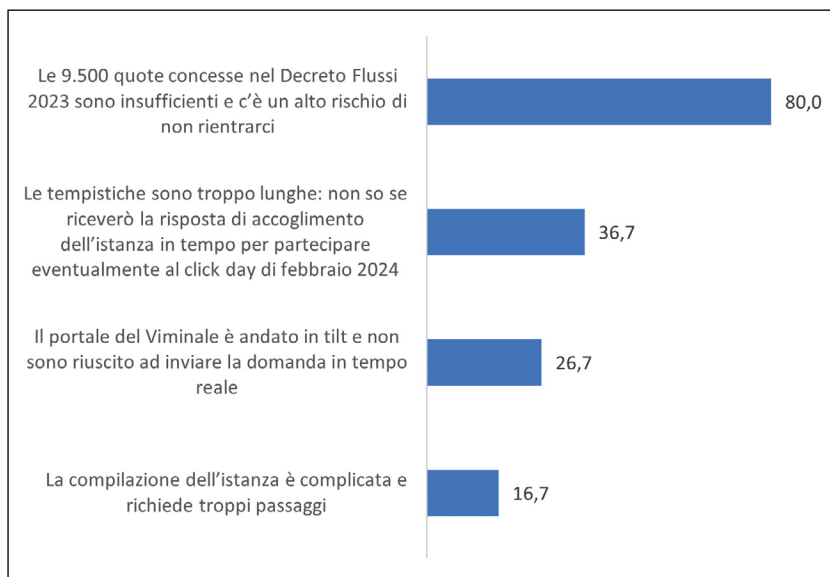
È però utile riportare le difficoltà e gli aspetti critici segnalati da chi ha partecipato al "Click Day", sebbene come si è visto in pochi abbiano effettivamente potuto usufruire di questa opportunità. In primo luogo, viene indicata come maggiore criticità l'insufficienza delle quote riservate al lavoro domestico, pari ad appena 9.500 (80,0%, **fig. 8**).

**Fig. 6 – Motivi delle dimissioni (val. %)**

Fonte: indagine Censis, 2024

**Fig. 7 – Partecipazione al “Click Day”, giornata dedicata all’invio telematico delle richieste del datore di lavoro domestico (val. %)**

Fonte: indagine Censis, 2024

**Fig. 8 – Le principali difficoltà incontrate in fase di compilazione e invio (val. %)**

Fonte: indagine Censis, 2024

A seguire, il 36,7% ha lamentato i ritardi nella comunicazione dell'esito della richiesta, mentre il 26,7% ha denunciato problemi informatici del portale del Ministero dell'interno. Il 16,7%, infine, ha ammesso che la procedura è complicata e richiede troppi passaggi.

È stato poi chiesto a tutto il campione delle famiglie di dare un giudizio in generale sulla procedura. Al netto del 71,7% dei rispondenti che ha dichiarato di non essere a conoscenza della procedura, il 4,8% ne ravvisa l'efficacia e il 5,8%, pur riconoscendone l'efficacia, la giudica complessa (**tab. 10**).

Una quota significativa, pari al 17,7%, accanto alle difficoltà operative, considera la procedura inadeguata per una richiesta così importante.

Nei fatti, solo il 17,5% del campione lascerebbe le cose così come sono ora, e cioè in base a quanto previsto dal Decreto Flussi, mentre una decisa maggioranza sceglierebbe un'opzione diversa. Nello speci-

fico, il 28,4% preferirebbe un permesso di soggiorno, della durata di un anno, per cercare lavoro e, all’occorrenza, convertibile in permesso per lavoro; il 27,8% sceglierebbe come opzione la regolarizzazione con contratto di lavoro a chi non ha titolo di soggiorno, ma ha un reddito il cui importo è superiore all’assegno sociale annuo (**tab. 11**).

Di poco inferiore alle precedenti la quota di chi opterebbe per l’assunzione diretta a chiamata, a prescindere dalle quote e senza limitazioni.

**Tab. 10 – Giudizio sulla procedura del “Click Day” per il lavoro domestico (val. %)**

Giudizio	Val. %
Efficace	4,8
Efficace, ma complessa	5,8
Difficile e inadeguata per una richiesta così importante	17,7
Non conosco questa procedura	71,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Censis, 2024

**Tab. 11 – Preferenze su opzioni diverse da quella prevista dal Decreto Flussi (val. %)**

Opzioni	Val. %
Permesso di soggiorno per ricerca lavoro di durata annuale, convertibile in permesso per lavoro	28,4
Regolarizzazione attraverso un contratto di lavoro, accessibile in qualsiasi momento e su base individuale, per lavoratori senza un titolo di soggiorno già presenti sul territorio italiano a fronte di un reddito superiore all’assegno sociale annuo	27,8
Assunzione diretta “a chiamata” extra-quote per il datore di lavoro, fatta in qualsiasi momento e senza limitazioni rispetto al settore produttivo o al Paese di origine	26,4
Il Decreto Flussi va già bene così com’è	17,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Censis, 2024



## 4.2. - Un welfare incompiuto preoccupa le famiglie

Il quadro di riferimento della protezione sociale in Italia poggia su tre grandi ambiti e cioè sanità, assistenza e previdenza.

Su tutti e tre gli ambiti, negli ultimi anni, ma si potrebbe dire da almeno due decenni, si è intervenuti con l'intento di razionalizzare, modernizzare e rendere più efficace ed efficiente la macchina organizzativa che sovrintende all'erogazione dei servizi destinati alla collettività.

Il progressivo mutamento dei bisogni sociali, l'evoluzione demografica e la necessità di intervenire sulla spesa per il perseguimento di obiettivi di rientro del debito pubblico, hanno messo in affanno il sistema, lasciando aperte molte questioni che in breve sono diventate emergenza.

Nell'ambito della tutela della salute, il Servizio sanitario nazionale non si è solo confrontato con una pandemia dagli effetti drammatici, ma si trova oggi in una faticosa ricerca di soluzioni organizzative che siano in grado di affrontare la "fuga" di molti professionisti medici e infermieri.

Il condizionamento nella resa dei servizi dedicati alla salute è confermato dalle opinioni delle famiglie riguardo agli aspetti più problematici del Servizio sanitario nazionale.

Il 66,0%, e quindi i due terzi del campione, individua come elemento critico principale il dover affrontare lunghe liste di attesa, nel caso siano necessari interventi di cura a causa di eventi imprevisti o emergenze (**tab. 12**).

Molto più distaccata è la percentuale di chi teme di essere curato in strutture non adeguate o con personale medico non competente (18,5%). Terza, nell'ordine, la quota di chi mette in evidenza la scarsa disponibilità del medico di medicina generale e le difficoltà che sono via via subentrate nel contattarlo.

Più circoscritta, pari al 5%, è l'area di chi indica il rischio di cure non appropriate e di dover allontanarsi da casa per potersi curare.

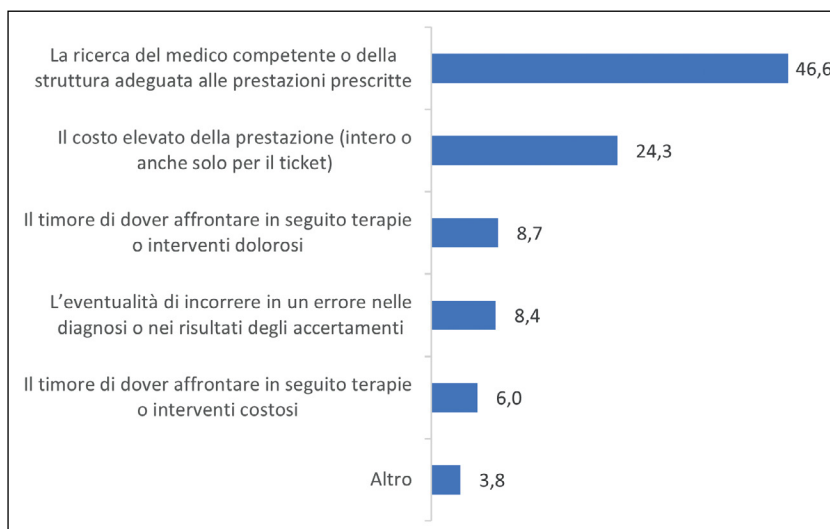
Fra le maggiori preoccupazioni, sorte nel momento in cui si è cercato di prenotare una visita specialistica o un accertamento diagnostico – sia presso strutture pubbliche che private – prevale la ricerca di un medico competente o di una struttura adeguata alle prestazioni richieste (46,6%, **fig. 9**).

**Tab. 12 – Gli aspetti più critici del Servizio sanitario nazionale per la cura della propria salute o in caso di eventi imprevisti che creano un'emergenza per la propria salute (val. %)**

Aspetti critici	Val. %
Dover affrontare lunghe liste di attesa	66,0
Essere curato in strutture non adeguate o con personale medico non competente	18,5
La scarsa disponibilità del mio medico di medicina generale e le difficoltà di contattarlo per avere il suo parere	8,4
Allontanarmi troppo da casa o, addirittura, recarmi in un'altra città per curarmi	2,9
Andare incontro a cure non appropriate e inutili	2,1
Altro	1,3
Non sa definire una priorità tra quelle elencate	0,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Censis, 2024

**Fig. 9 – Aspetti che hanno procurato maggiore preoccupazione nell'ultima visita specialistica o accertamento diagnostico, nel pubblico o nel privato (val. %)**



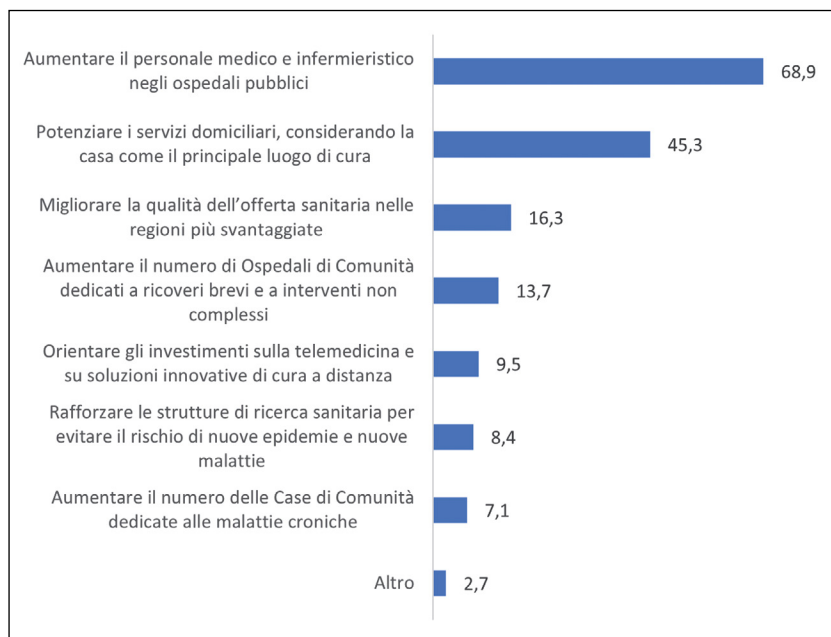
Fonte: indagine Censis, 2024

Accanto alla necessità di poter contare su un servizio professionale e competente, il campione appare sensibile anche al costo della prestazione (24,3%) e, sebbene in misura minore, al timore di dover affrontare terapie o interventi dolorosi in base all'esito della visita (8,7%). L'errore medico rappresenta invece la maggiore preoccupazione per l'8,4% delle famiglie.

In generale, guardando al futuro del Servizio sanitario nazionale, il campione afferma che gli investimenti dovranno essere orientati al rafforzamento, all'interno delle strutture pubbliche, del personale medico e infermieristico (68,9%, **fig. 10**).

Allo stesso modo, il 45,3% indica nel potenziamento dei servizi domiciliari l'area su cui investire maggiormente, partendo dall'assunto che è la casa il miglior posto dove curarsi.

**Fig. 10 – Interventi considerati prioritari in una prospettiva di investimenti per rafforzare il Servizio sanitario nazionale (val. %)**



Il 16,3% segnala la necessità di coprire il divario territoriale nella qualità delle prestazioni, auspicando una maggiore attenzione alle regioni più svantaggiate. Altri ambiti di investimento considerati prioritari sono gli ospedali di comunità (13,7%), la telemedicina e le cure a distanza (9,5%), la ricerca per scongiurare il verificarsi di nuove pandemie e il diffondersi di nuove malattie (8,4%), le case di comunità dedicate alle malattie croniche (7,1%).

Per certi versi appare ancor più problematico lo stato dell'assistenza in Italia. Nonostante la forte mobilitazione del Patto per la non autosufficienza che ha portato all'approvazione del Parlamento a marzo 2023 della Legge delega "Anziani", a tutt'oggi la riforma non è decollata, o quanto meno sembra che si stia tentando di attuare una "piccola" riforma, lontana dagli obiettivi di riconfigurazione del sistema di assistenza e molto più schiacciata su obiettivi di contenimento della spesa.

Anche in questo caso il quadro della protezione sociale appare indebolito, incompiuto e inadatto ad affrontare l'impatto di una crescente popolazione anziana e di una progressiva estensione dell'area della non autosufficienza per i prossimi anni.

Ed è la dimensione economica di un impegno a lungo termine che spinge la maggioranza delle famiglie del campione a richiedere la deducibilità totale del costo del lavoro domestico: è di questo avviso il 58,7% degli intervistati, mentre oltre il 46,3% ritiene necessario attivare prioritariamente i servizi di assistenza domiciliare a supporto delle persone non autosufficienti e agli anziani (**tab. 13**).

La semplificazione delle procedure – in particolare quella che riguarda la valutazione delle condizioni di non autosufficienza – è considerata particolarmente importante per il 18% delle famiglie, e allo stesso tempo, il 17,2% sollecita una maggiore offerta di posti negli asili nido.

Un altro 15,4% afferma la necessità di sostenere il ruolo di chi in famiglia si fa carico dell'assistenza di un familiare.

Proprio su questo aspetto la rilevazione mette in evidenza come quasi la metà dei rispondenti sia costituito da persone che svolgono il ruolo di caregiver (**fig. 11**).

**Tab. 13 – Interventi considerati prioritari guardando ai bisogni di assistenza in prospettiva (val. %)**

Interventi	Val. %
Introdurre la deducibilità totale del costo del lavoro domestico per far fronte alle spese delle famiglie	58,7
Attivare i servizi di assistenza domiciliare dedicati a persone non autosufficienti e, in particolare, ad anziani non autosufficienti	46,3
Semplificare le procedure a carico delle famiglie per poter accedere ai servizi di assistenza (come la valutazione della condizione di non autosufficienza)	18,0
Aumentare la disponibilità di posti negli asili nido	17,2
Sostenere il ruolo del <i>caregiver</i> familiare con un supporto economico specifico e la certificazione delle competenze acquisite	15,4
Migliorare la qualità dei servizi nelle strutture residenziali di assistenza (Rsa)	11,9
Allargare le quote di immigrazione regolare nel settore del lavoro domestico	7,2
Innalzare la qualità del lavoro domestico attraverso un maggiore investimento nella formazione specialistica	4,1
Altro	0,7

Fonte: indagine Censis, 2024

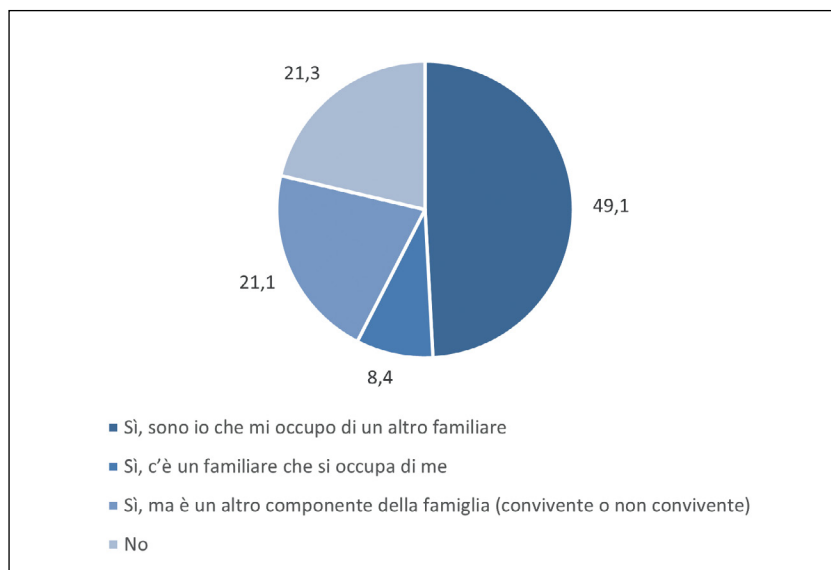
Dalla prospettiva, quindi, di un'esperienza diretta, il campione segnala come l'aspetto più critico dell'impegno nell'assistenza di un familiare sia la fatica fisica e lo stress che deriva dal far fronte ai tanti bisogni della persona assistita (42,4%, **fig. 12**)

Molto importanti sono anche i condizionamenti della quotidianità, spesso assorbita in maniera quasi assoluta dalle cure all'assistito, e la rinuncia a una vita relazionale e autonoma (24,7).

Molto più pragmaticamente, il 16,4% sottolinea la mancanza di un reale riconoscimento del ruolo del caregiver da parte delle istituzioni e la mancanza, quindi, di un compenso economico al lavoro svolto.

Poco sopra l'8% si colloca chi ha dovuto abbandonare o ha dovuto trascurare il lavoro o comunque l'attività da cui discende il reddito del caregiver. Il 6,7% è invece preoccupato di poter arrecare danno all'assistito, non avendo il caregiver le competenze necessarie ai vari interventi che è chiamato a fare.

**Fig. 11 – Chi svolge il ruolo di *caregiver* nella famiglia per assistere una persona non pienamente autosufficiente (val. %)**

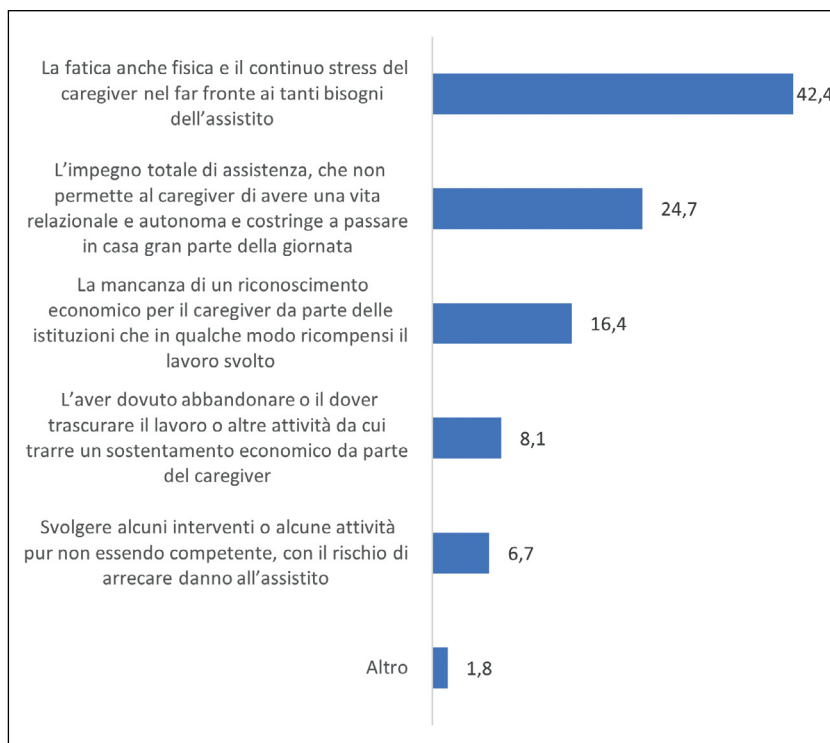


Fonte: indagine Censis, 2024

Accanto alla sanità e all'assistenza, il terzo ambito di cui si compone la protezione sociale è strettamente legato agli strumenti finalizzati al contrasto del disagio in cui possono incorrere le persone che non sono più in età lavorativa.

La previdenza, che costituisce l'assicurazione individuale contro gli imprevisti dei ritirati dal lavoro, costringe a ragionare in termini di risorse future disponibili e di grado di copertura che le risorse possono assicurare.

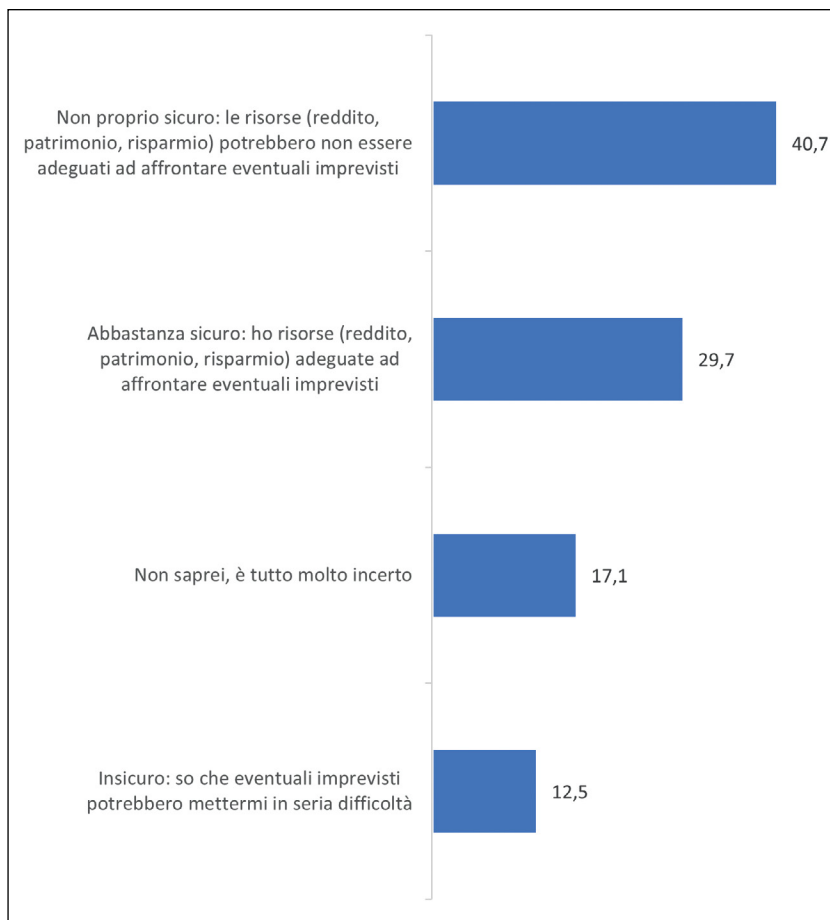
Nell'indagine presso le famiglie, il 40,7% giudica parzialmente sicuro il proprio livello di risorse e, comunque, di fronte a imprevisti teme che le disponibilità in termini di reddito, patrimonio, risparmi, possano non essere sufficienti (**fig. 13**).

**Fig. 12 – Gli aspetti più critici nell'attività di assistenza del caregiver (val. %)**

Fonte: indagine Censis, 2024

La quota dei più sicuri si attesta al 29,7%, mentre la quota dei più esposti raggiunge il 12,5%. Il restante 17,1% del campione appare incerto e non in grado di esprimersi nei confronti della capacità di poter far fronte a eventi imprevisti con le proprie risorse economiche a disposizione.

**Fig. 13 – Percezione del proprio livello di sicurezza e insicurezza e della propria famiglia, negli anni segnati da pandemia, guerre e inflazione e pensando al futuro in generale (val. %)**



Fonte: indagine Censis, 2024



Nel bilancio fra fattori di protezione – welfare pubblico, coperture assicurative, altre forme di autotutela personali di cui si dispone – e fattori di rischio futuri, è proprio l’inabilità e la non autosufficienza a raccogliere il maggior grado di rilevanza (64,6%, **tab. 14**).

Le malattie e la necessità di dover ricorrere a prestazioni sanitarie occupano il secondo posto nella scala del rischio (il 51,2% delle risposte), mentre la diminuzione dei redditi e del tenore di vita negli anni della vecchiaia preoccupa prioritariamente il 35,0% dei rispondenti.

A seguire, la morte di chi è il principale portatore di reddito in famiglia rappresenta, nell’ordine, il quarto fattore di rischio più temuto, al quale si aggiunge la perdita del lavoro, la disoccupazione e la conseguente riduzione del reddito.

**Tab. 14 – Fattori di maggior rischio futuri per sé e per la propria famiglia, considerando il welfare pubblico, le coperture assicurative e mutualistiche e altre eventuali forme di autotutela di cui si dispone (val. %)**

Fattori di rischio	Val. %
Non autosufficienza, inabilità	64,6
Malattie, necessità di ricorrere a prestazioni sanitarie	51,2
Diminuzione dei redditi e tenore di vita nella vecchiaia/pensione	35,0
Morte prematura del principale portatore di reddito in famiglia	25,3
Perdita del lavoro, disoccupazione e difficoltà reddituali	14,5
Essere vittima di reati	11,9
Rischi relativi alla casa e/o altre proprietà (rischi per incendi, atti vandalici, furti, ecc.)	11,1
Costi legati all’istruzione e formazione dei figli	6,6
Infortuni sul lavoro e fuori	3,5
Insolvenza del mutuo in caso di morte o inabilità al lavoro	1,6
Altro	0,5

Fonte: indagine Censis, 2024

## 5. - Considerazioni di sintesi

Tre dati – uno per la sanità, uno per l’assistenza e uno per la previdenza – rappresentano efficacemente lo stato dell’arte del welfare in Italia e anticipano le derive future e i rischi di un collasso sociale:

- in rapporto al Pil, la spesa sanitaria pubblica è destinata negli anni futuri a scendere nonostante le diverse fragilità del Servizio sanitario nazionale. Nel 2020 il 7,4% del Pil è stato destinato alla spesa sanitaria pubblica, nel 2026 è previsto solamente il 6,1% del Pil (Nadef 2023). Questo accade malgrado si stia assistendo a una vera e propria fuga dal pubblico da parte di medici e infermieri;
- le strutture residenziali socioassistenziali e sociosanitarie attive nel nostro Paese sono 12.576. L’offerta è di circa 414 mila posti letto, ovvero sette ogni 1.000 persone residenti. La disponibilità di offerta più alta si osserva nel Nord-Est, con poco più di 1.000 posti letto ogni 100.000 residenti; nel Sud del Paese, è di 330 posti letto ogni 100.000 residenti;
- nel 1961 la popolazione con oltre 65 anni rappresentava il 9,5% del totale, oggi sono il 24%, nel 2050 gli anziani costituiranno il 34,5% della popolazione. Nel 1961 la popolazione in età lavorativa, ovvero dai 15 ai 64 anni, corrispondeva al 66%, oggi è il 63,5%, nel 2050 rappresenterà meno del 55% della popolazione totale. Allo stesso tempo bisogna considerare che oggi circa 6,8 milioni di pensioni erogate dall’Inps sono sotto i 1.000 euro mensili.

A queste evidenze, fino a oggi, non si è contrapposto alcun programma di riforma complessiva, e neanche le tanto evocate risorse del Pnrr sembra possano in qualche modo dare un contributo decisivo.

Su tutti e tre gli ambiti di welfare, le famiglie italiane appaiono disorientate, sebbene consapevoli di dover ricorrere a risorse proprie e comunque rassegnati a una condizione di incertezza che diventa più palpabile man mano che si avanza nell’età.

Nell’indagine presso 2.400 famiglie associate a Assindatcolf e a Webcolf, si ottiene una conferma di questo stato d’animo, e in particolare:

- il 66,0%, i due terzi del campione, individua come elemento critico principale del Servizio sanitario nazionale il dover affrontare lunghe liste di attesa, nel caso siano necessari interventi di cura a causa di eventi imprevisti o emergenze;
- guardando al futuro del Servizio sanitario nazionale, il 68,9% del campione afferma che gli investimenti dovranno essere orientati al rafforzamento, all'interno delle strutture pubbliche, del personale medico e infermieristico. Il 45,3% indica nel potenziamento dei servizi domiciliari l'area su cui investire maggiormente, partendo dall'assunto che è la casa il miglior posto dove curarsi;
- per quanto riguarda l'assistenza, è la dimensione economica di un impegno a lungo termine che spinge la maggioranza delle famiglie del campione a richiedere la deducibilità totale del costo del lavoro domestico: è di questo avviso il 58,7% degli intervistati, mentre oltre il 46,3% ritiene necessario attivare prioritariamente i servizi di assistenza domiciliare a supporto delle persone non autosufficienti e agli anziani;
- sul piano delle prospettive future, il 40,7% giudica parzialmente sicuro il proprio livello di risorse economiche e, comunque, di fronte a imprevisti teme che le disponibilità in termini di reddito, patrimonio, risparmi, possano non essere sufficienti. La quota dei più sicuri si attesta al 29,7%, i più esposti raggiungono il 12,5%, il 17,1% del campione appare incerto e non è in grado esprimersi nei confronti della capacità di poter far fronte a eventi imprevisti.

In ogni caso, sono il rischio di inabilità e le malattie i fattori che creano maggiore preoccupazione alle famiglie (rispettivamente il 64,6% e il 51,2%), proprio gli ambiti su cui l'offerta pubblica sta arretrando celando anche un certo disimpegno.

E questa è, in estrema sintesi, l'immagine più efficace della distanza che si sta creando fra la domanda di protezione sociale delle famiglie italiane e il progressivo mutamento del welfare in Italia, che sembra aver smarrito la propria missione, lasciando senza risposta una parte crescente della popolazione.

E anche la gestione del rapporto di lavoro domestico – un servizio che, da *escamotage* nella ricerca di soluzioni di supporto alle attività familiari e di assistenza alle persone, si è trasformato nel dispositivo

di protezione sociale più diffuso, sebbene a carico totale delle famiglie – alimenta lo stato di disagio e di incertezza, soprattutto quando accadono condizioni che portano alla conclusione del rapporto di lavoro e ne interrompono la continuità. E infatti:

- l'interruzione del rapporto di lavoro è un evento che, nel corso degli ultimi dodici mesi precedenti la rilevazione, ha interessato nove famiglie su 100, sia nel caso del licenziamento, sia nel caso delle dimissioni presentate dal lavoratore. Fra le motivazioni addotte per il licenziamento, le famiglie datrici di lavoro indicano prevalentemente il comportamento del lavoratore (44,5%) e, a seguire, il venir meno della necessità di impiegare il lavoratore presso la famiglia (24,5%);
- nel caso delle dimissioni, la causa principale è attribuita a esigenze personali del lavoratore (40,7%). Quote analoghe di risposte indicano, fra le motivazioni, l'aver ottenuto un nuovo lavoro in un settore diverso da quello domestico (16,9%) e il rientro in patria del lavoratore (16,5%).

Non appare decisivo, invece, il percorso di reclutamento di lavoratori extra comunitari attivato attraverso il Decreto Flussi per far fronte alla forte domanda di lavoratori domestici da parte delle famiglie. Questa procedura consente ai cittadini non comunitari di entrare in Italia regolarmente per motivi di lavoro, su richiesta del datore di lavoro e utilizza il cosiddetto “Click Day”, ossia la giornata dedicata all'invio telematico delle richieste.

Fra gli aspetti critici segnalati da chi ha partecipato al “Click Day”, sebbene in pochi abbiano effettivamente potuto usufruire di questa opportunità, viene indicata, in primo luogo, l'insufficienza delle quote riservate al lavoro domestico, pari ad appena 9.500 (80,0%). A seguire, il 36,7% ha lamentato i ritardi nella comunicazione dell'esito della richiesta, mentre il 26,7% ha denunciato problemi informatici del portale del Ministero dell'interno. Il 16,7%, infine, ha ammesso che la procedura è complicata e richiede troppi passaggi.

In alternativa, il 28,4% preferirebbe un permesso di soggiorno, della durata di un anno, per cercare lavoro e, all'occorrenza convertibile in permesso per lavoro; il 27,8% sceglierebbe come opzione la regolarizzazione con contratto di lavoro a chi non ha titolo di soggiorno, ma ha un reddito il cui importo è superiore all'assegno sociale annuo.

Ma il disagio delle famiglie non si esaurisce nella complessità del rapporto di lavoro e nel costo del lavoro domestico. Chi ha in casa un familiare con bisogni di assistenza continua è gravato da una forte responsabilità e svolge inevitabilmente un compito molto impegnativo. Sulla condizione del *caregiver*, il campione segnala come l'aspetto più critico dell'impegno nell'assistenza di un familiare sia la fatica fisica e lo stress che deriva dal far fronte ai tanti bisogni della persona assistita (42,4%). Molto importanti sono anche i condizionamenti della quotidianità, spesso assorbita in maniera quasi assoluta dalle cure all'assistito, e la rinuncia a una vita relazionale e autonoma (24,7%).

Se si mettono in fila i fattori di arretramento del welfare pubblico e quelli che stanno rendendo sempre più vulnerabili le famiglie nell'assistenza a persone anziane o non autosufficienti – e nonostante il supporto dei lavoratori domestici – non si comprende come, di fronte a queste difficoltà, resti del tutto inascoltata la richiesta di un'iniziativa adeguata alla complessità del problema.



## Sezione III

---

# **Il fabbisogno di manodopera italiana e straniera nel comparto del lavoro domestico in Italia. Stima 2023-2025 per regioni**

a cura di Idos  
Centro Studi e Ricerche





## Introduzione

L'assenza di una rilevazione sistematica ufficiale del fabbisogno di manodopera aggiuntiva dall'estero nel ramo del lavoro domestico, che affianchi o integri quella realizzata annualmente tra le imprese attraverso l'indagine Excelsior e che – al pari di quest'ultima – funga da riferimento (almeno potenziale) per la determinazione di quote d'ingresso adeguate alle esigenze effettive del comparto, stride tanto più fortemente quanto più si consideri l'incidenza di gran lunga maggioritaria di lavoratori stranieri – tra i quali molti non comunitari – che da decenni caratterizza notoriamente l'occupazione nelle famiglie italiane.

A ciò si aggiunge, come aggravante, non solo che storicamente i decreti flussi (e, nelle poche occasioni in cui sono state elaborate, le corrispondenti programmazioni triennali delle quote d'ingresso di lavoratori stranieri dall'estero) hanno solo in pochi casi previsto quote espressamente dedicate al comparto (prima che nella programmazione 2023-2025, erano state contemplate solo nei decreti flussi 2005, 2006, 2007, 2008 e 2010) e che queste – in forza di quanto sopra ricordato – sono state comunque sempre stabilite “a tavolino” e senza alcun collegamento a un fabbisogno reale previamente rilevato; ma anche che le quote annue del comparto previste dall'ultima programmazione 2023-2025 (9.500 per ciascun anno del triennio) sono di gran lunga più ridotte rispetto a quelle degli anni sopra menzionati (che hanno oscillato tra un minimo di 15.000 nel 2005 a un massimo di 105.400 nel 2008), a dispetto sia delle crescenti esigenze delle famiglie (che in numero sempre maggiore si trovano a dover assistere anziani non autosufficienti, anche a causa del rapido invecchiamento della popolazione autoctona dovuto alla perdurante crisi demografica).

Né in questi primi due anni della programmazione (2023 e 2024) tali esigue quote sono state integrate in maniera estensiva attraverso decreti aggiuntivi, la cui evenienza pure era stata prefigurata nel documento di varo della programmazione.

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

- l'irrealistica previsione della chiamata nominativa dall'estero "al buio", da parte dei datori di lavoro, che appare ancora più assurda nel caso delle famiglie (quale nucleo dichiarerebbe mai di voler affidare i propri cari non autosufficienti, anziani, bambini o disabili che siano, a una specifica persona, di cui devono fornire le generalità, che non ha mai incontrato direttamente e che la legge presume debba trovarsi all'estero?);
- l'impossibilità strutturale di conoscere previamente e di persona il lavoratore che potrebbe fare al caso, a causa dell'abrogazione del permesso di soggiorno per ricerca di lavoro in Italia, stabilita dalla cosiddetta "legge Bossi-Fini" del 2002 (e in 22 anni mai riformata e ininterrottamente vigente);
- la rigida saldatura – anch'essa decretata dalla stessa "legge Bossi-Fini" e sin da allora in vigore – tra il contratto di lavoro e il permesso di lavoro, così che quest'ultimo non può essere né rilasciato né rinnovato se prima il lavoratore non esibisce un regolare contratto di lavoro in essere. Evenienza, questa, che – benché attenuata dal rilascio di un permesso di attesa occupazione qualora sia il rinnovo a essere impraticabile – non solo ha finito per condannare moltissimi immigrati alla caduta nell'irregolarità, ma ha anche contribuito a conferire ai datori di lavoro un maggiore potere contrattuale, che in qualche caso pesa nella contrattazione soprattutto quando si svolge – come spesso accade proprio per il lavoro domestico – in maniera privatistica;
- la recente e discutibile disposizione del "Decreto Cutro" che prescrive ai datori di lavoro intenzionati ad assumere personale non comunitario dall'estero sia di produrre una asseverazione di sostenibilità economica dell'assunzione e del rapporto di lavoro, da richiedere a pagamento a consulenti del lavoro eventualmente anche presso le rispettive associazioni di categoria, sia di verificare previamente, presso il locale Centro per l'impiego, l'indisponibilità di lavoratori italiani a svolgere l'occupazione per la quale si vorrebbe assumere il lavoratore straniero (verifica per la quale vale il silenzio assenso del Centro per l'impiego, qualora dopo 20 giorni dalla presentazione dell'istanza non si sia ricevuta risposta, con tutto ciò che tale procedura comporta in termini di ritardo temporale nella definizione delle pratiche di assunzione, so-

prattutto nei casi in cui vi sia urgenza di disporre dell'apporto del lavoratore).

Per aggirare norme così irrealistiche, è noto che i datori di lavoro, per oltre 20 anni, sono ricorsi all'assunzione di lavoratori non comunitari già presenti sul territorio italiano, talora in nero (soluzione peraltro obbligata nel caso in cui questi ultimi siano irregolari, ossia privi di un valido titolo di soggiorno). Così che, nel caso in cui avessero voluto poi regolarizzare il rapporto di lavoro (vuoi perché animati da un proprio senso di legalità, vuoi perché "convinti" dalle pressioni o dalla disponibilità dei lavoratori a pagare il "favore", essendo di vitale importanza, per questi ultimi, l'esigenza di recuperare uno status di regolarità giuridica), essi, al varo degli annuali decreti flussi, presentavano la chiamata nominativa per coloro che in realtà avevano già in casa, alle proprie dipendenze, in nero. E così, per decenni, i decreti flussi sono stati utilizzati come regolarizzazioni mascherate.

Del resto, come taluni datori di lavoro non hanno scrupoli nel prestarsi, a pagamento, a istruire le pratiche di chiamata nominativa dall'estero per un impiego breve e fittizio al fine di far ottenere ad aspiranti immigrati il visto per l'ingresso in Italia, allo stesso modo si fanno pagare anche per istruire le pratiche di regolarizzazione, ottenuta la quale sciogliono o non rinnovano il rapporto di lavoro, complice il fatto che solitamente la normativa riserva ai soli datori di lavoro la facoltà di presentare le domande di sanatoria.

Come se non bastasse, su questi avvistamenti normativi e su questi abusi illegali si innestano, infine, tutta una serie di altrettanto dannosi e inficanti meccanismi burocratici.

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

Un recente studio della rete *Ero straniero* ha evidenziato come a livello nazionale meno di un quarto dei lavoratori che hanno fatto ingresso in Italia su chiamata nominativa arrivano a conseguire il permesso di soggiorno per lavoro.

Infatti, a seguito di tali ritardi (che a volte – soprattutto nel caso delle famiglie – confliggono anche con le esigenze di urgenza dei datori di lavoro), accade spesso che costoro trovino soluzioni alternative e che quindi disertino la convocazione. Un’evenienza, questa, che si estende anche al lavoratore, nei casi in cui la chiamata nominativa riguardi un lavoro fittizio e sia stata effettuata dietro pagamento solo per consentire l’ingresso in Italia.

In entrambi i casi, il lavoratore è destinato a scivolare in una condizione di irregolarità.

Quella nella quale si ritroverebbe anche qualora – avendo previamente concordato con il datore di lavoro un’assunzione pretestuosa, dietro pagamento, pur di ottenere il visto di ingresso su chiamata nominativa – i due formalizzassero in Prefettura un “contratto di soggiorno” che, esaurito il suo vero scopo, dopo poco tempo, come da accordi, si sciogliesse definitivamente.

Né è parsa in grado di risolvere il problema (a dispetto dell’intenzione del legislatore) la recente disposizione del cosiddetto “Decreto Cutro” (l. 50/2023) di consentire al lavoratore di iniziare a lavorare anche con il solo visto d’ingresso, senza ancora aver firmato il contratto di lavoro in Prefettura e aver acquisito il permesso di soggiorno, giacché, nel caso in cui il rapporto di lavoro così iniziato si interrompesse prima che la convocazione in Prefettura sia avvenuta, il lavoratore si ritroverebbe comunque a non poter acquisire il permesso per lavoro e ad essere perciò irregolare.

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

Una eventualità, questa, che, consentendo di riportare le assunzioni all'interno dell'ambito legale della programmazione, rappresenterebbe il primo passo positivo della catena appena richiamata, il quale, come in un effetto domino, contribuirebbe a rendere sano e legale tutto il percorso che ne dipende.

## 1. - L'invecchiamento della popolazione italiana

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

L'Italia è inoltre un Paese che continua a invecchiare. Ad esempio, focalizzando l'attenzione sull'evoluzione negli ultimi venti anni della misura dell'indice di vecchiaia – un indicatore demografico che rapporta la popolazione di 65 anni o più ai ragazzi minori di 15 anni –, si registra un evidente incremento: nel 2004 il valore dell'indice di vecchiaia era pari a 135,6; si stima che lo stesso indicatore al 1° gennaio 2024 misuri 199,8; questo significa che in Italia per 100 ragazzi under 15 vi sono 200 persone over 64. Come è ovvio attendersi, l'indicatore ha una notevole variabilità sul territorio (**fig. 1**): si passa da valori di poco superiori a 150 per le regioni più giovani (Campania e Trentino-Alto Adige fra tutte), a regioni con un indice di vecchiaia superiore a 250 (Liguria, Sardegna e Molise).

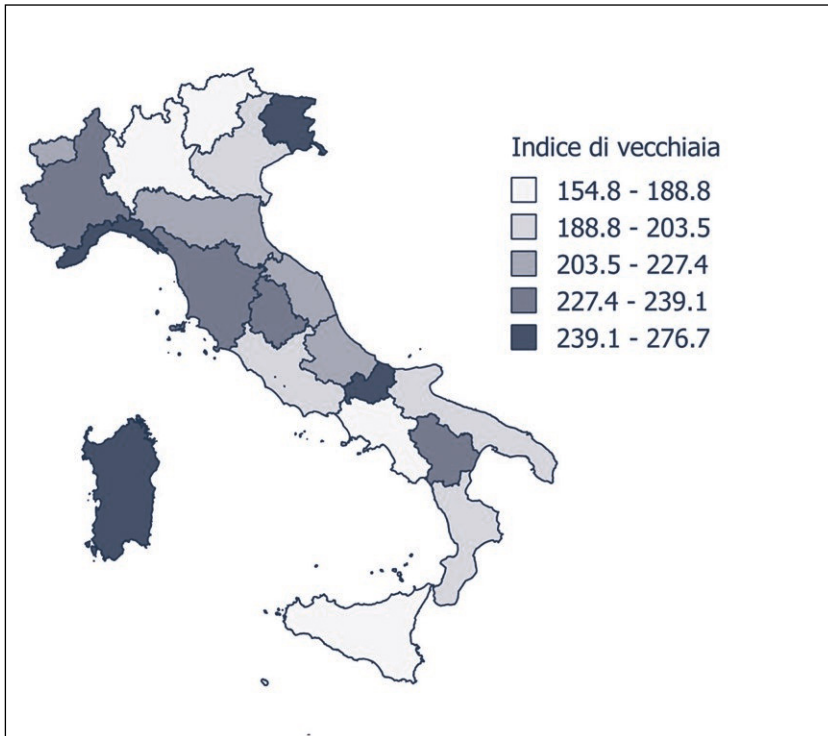
Anche l'indicatore demografico della speranza di vita a 65 anni, eccezion fatta per il recente anno della pandemia 2020, è andato progressivamente aumentando. Al 1° gennaio 2003, tale indicatore segnalava che in media un individuo al compimento del 65° anno di età poteva sperare di vivere ancora 18,7 anni; nel 2023 la speranza di vita a 65 anni è pari a 20,9 anni, con un incremento di 2,2 anni rispetto a venti anni prima. Tra gli over 65, ad aumentare di più è stata proprio la popolazione nelle classi di età più avanzate: in media, rispetto al 2003, la popolazione ultrasessantacinquenne ha fatto registrare una variazione percentuale pari al +30,7%, ma la classe dei "grandi vecchi" (85 anni e più) è aumentata del 90,7%, passando da circa un milione 177 mila individui nel 2003 a quasi 2 milioni 250 mila nel 2023.

Bisogna sottolineare, tuttavia, che il guadagno di anni da vivere a 65 anni non si traduce necessariamente in anni vissuti in buona salute e, inoltre, che l'aumento numerico della popolazione più anziana comporta inevitabilmente un incremento della richiesta di assistenza da parte delle famiglie. Il dato del recente rapporto Bes

2022, ad esempio, indica che la speranza di vita senza limitazioni a 65 anni è pari 10 anni, a fronte di una speranza di vita a 65 anni alla stessa data pari a 20,4 anni.

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

**Fig. 1 – Indice di vecchiaia - 1° gennaio 2024**



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat

## 2. - La metodologia di stima

Per procedere nella stima sono state utilizzate varie fonti: dai dati Istat sulla popolazione e sulle previsioni della popolazione, all'Indagine Europea sulla Condizione di salute e ricorso ai servizi sanitari in Italia e nell'Unione europea (EHIS 2019); dai dati Inps su badanti e colf all'Indagine Istat sullo stato di salute 2022 (AVQ 2022), a quelli Istat derivanti dal settore della Contabilità Nazionale.

Per giungere a una stima regionale, dove possibile si è fatto ricorso ai valori della singola regione, altrimenti a quelli della ripartizione geografica di appartenenza. Come nel lavoro precedente (Rottino, 2022), si è proceduto stimando dapprima il fabbisogno di badanti: la procedura origina dalla stima delle persone con 65 anni e più non in buona salute, prosegue con quella relativa agli over 65 con moderata o grave difficoltà nella cura della propria persona, determinando, in un secondo momento, quanti di questi necessitano di aiuto, in particolare di aiuto a pagamento.

Tale valore, ricavato a partire dall'informazione dell'indagine EHIS 2019, è stato opportunamente corretto sfruttando il dato sul tasso di irregolarità delle unità di lavoro nello specifico settore di interesse (*Altri servizi alla persona*), fornito dal settore Contabilità Nazionale dell'Istat; è verosimile, infatti, che il rispondente che ha in casa un badante assunto irregolarmente possa non averlo dichiarato in fase di intervista.

Ottenuta in questo modo la stima dei lavoratori nel settore della cura alla persona (badanti) e utilizzando i dati Inps su badanti e colf, aggiornati al 2022 è possibile stimare il fabbisogno di collaboratori familiare (colf), per cittadinanza e singola regione. Analogamente al precedente lavoro, le stime finali di badanti e colf per regione e cittadinanza sono il risultato di una media tra una stima di minimo e una di massimo, come verrà spiegato in dettaglio più avanti.



### **3. - Popolazione ultrasessantacinquenne in condizione di salute non buona**

Come descritto in precedenza, il primo passo della procedura prevede la stima delle persone non in buona salute. Utilizzando le risposte all'apposito quesito dell'indagine "Aspetti della vita quotidiana" (AVQ 2022), disponibili per singola regione geografica e riproporzionando per le due fasce di età più avanzate (65-74 anni, 75 anni e più) della popolazione al 1° gennaio 2023, si stima che in Italia vi siano poco meno di 9 milioni di persone ultrasessantacinquenni che si sentono in condizioni di salute non buona, con un'incidenza pari al 62,9% sul totale delle persone con 65 anni di età e più.

La situazione si presenta abbastanza differenziata a livello territoriale, anche se i valori percentuali sono piuttosto vicini tra loro (**fig. 2**): le regioni con la quota più numerosa di anziani sono anche quelle dove gli ultrasessantacinquenni si sentono maggiormente in condizioni di salute non buona (Calabria, Liguria, Sardegna e Basilicata); al contrario, nelle regioni più "giovani" si riscontrano anche le percentuali più basse di persone non in buona salute (Trentino-Alto Adige, Campania, Abruzzo e Lazio).

### **4. - Popolazione ultrasessantacinquenne che riceve aiuto e tipo di aiuto ricevuto**

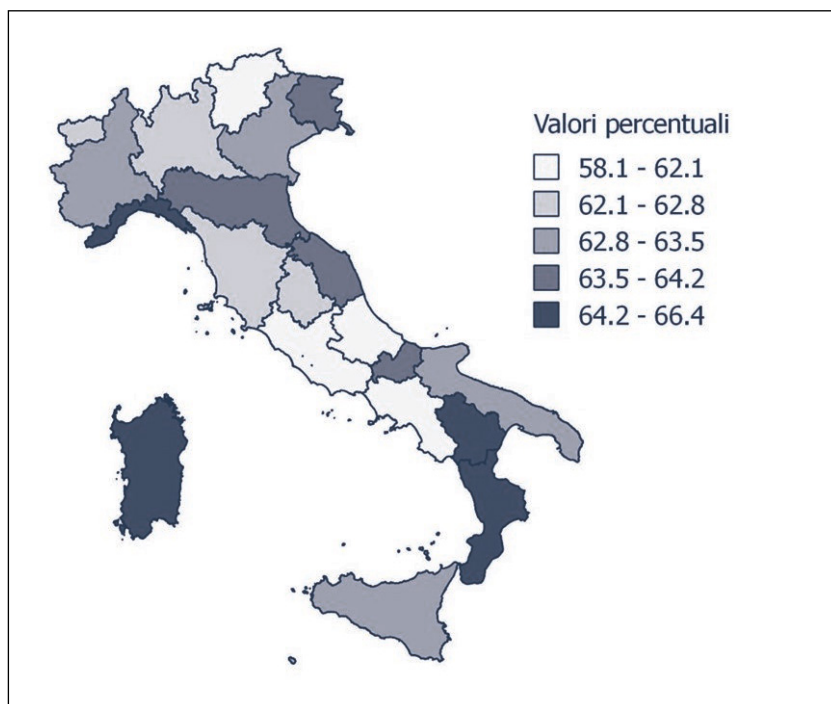
Utilizzando i risultati dell'indagine europea sulla salute (EHIS 2019), in particolare i valori forniti per le tre ripartizioni geografiche (Nord, Centro, Sud e Isole), si procede a stimare le persone che necessitano di aiuto e la quota di queste che riceve aiuto a pagamento. Nel 2023 vi sono stati oltre 2 milioni ultrasessantacinquenni con moderata o grave difficoltà nelle attività di cura alla propria persona che hanno necessitato di aiuto, pari al 23% circa del totale delle persone non in buona salute.

Anche in questo caso la situazione si presenta piuttosto eterogenea sul territorio (figura 3), passando da quote inferiori al 12% nelle regioni del Nord (in particolare Valle d'Aosta, Trentino-Alto

Adige e Veneto) a valori percentuali superiori al 18% in quelle del Sud e delle Isole (Molise, Abruzzo e Basilicata quelle con i valori più elevati, superiori al 19%, **fig. 3**).

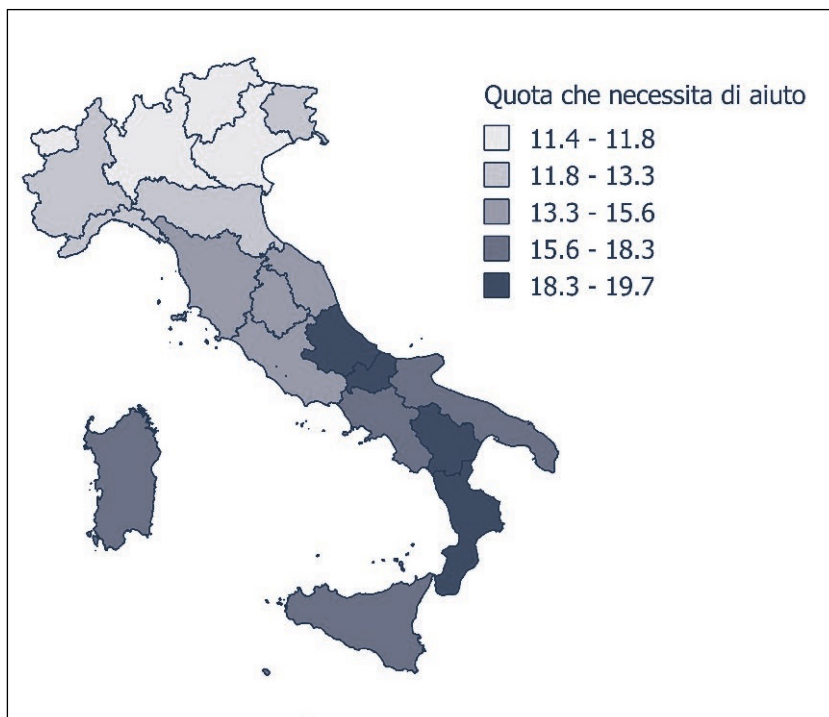
La stima della popolazione ultrasessantacinquenne che riceve aiuto a pagamento da un/una badante – ottenuta sempre utilizzando i valori per ripartizione geografica di EHIS 2019 –, si attesta intorno alle 800 mila persone, ovvero poco meno del 40% delle persone con gravi o moderate difficoltà nelle attività di cura della propria persona che necessitano di aiuto.

**Fig. 2 – Quota di persone con 65 anni o più che si sentono in condizione di salute non buona sul totale delle persone con 65 anni o più, stima anno 2023 (val. %)**



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat

**Fig. 3 – Quota di persone con 65 anni o più con moderate o gravi difficoltà nella cura della propria persona che necessitano di aiuto sul totale delle persone con 65 anni o più, stima anno 2023 (val. %)**

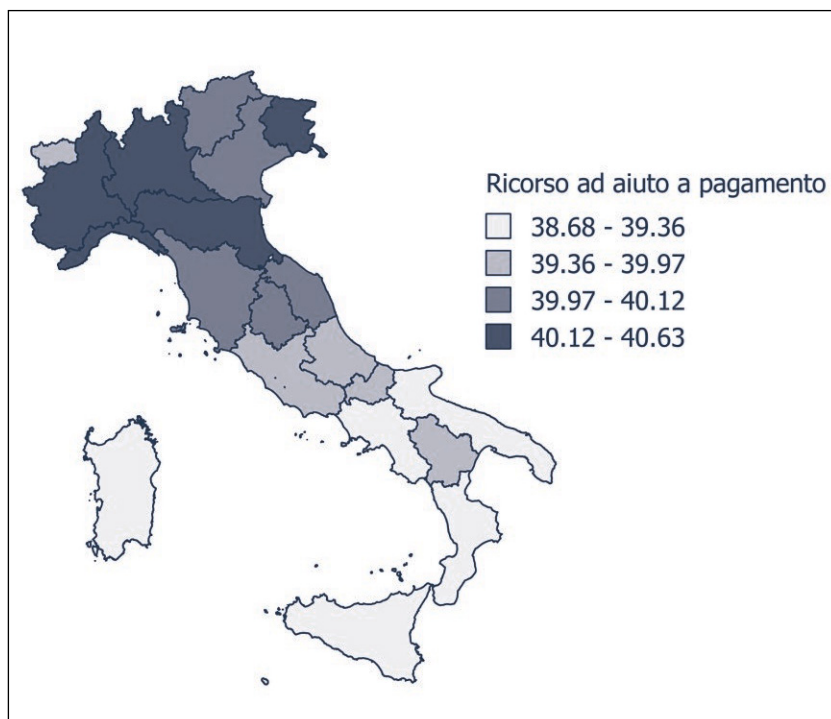


Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat

La situazione territoriale in questo caso è piuttosto omogenea sul territorio italiano, anche se si evidenzia una situazione opposta a quella precedente: nelle regioni del Sud e delle Isole troviamo le quote più basse per il ricorso all'aiuto a pagamento, con Campania e Sicilia sotto il 39% sul totale delle persone che hanno bisogno di assistenza (**fig. 4**). Viceversa, in quelle del Nord – con la Liguria a guidare la graduatoria –, si riscontrano le percentuali più elevate, di poco inferiori al 41%. Questa opposta tendenza potrebbe essere la conseguenza di diversi fattori; proviamo a elencarli alcuni: una maggiore disponibilità economica delle famiglie del Nord rispetto a quelle del Mezzogiorno; una rete familiare, cui poter fare ricorso

in caso di necessità, più estesa e diffusa al Sud; un più basso tasso di occupazione, in particolare femminile, che incrementa la disponibilità di personale per l'assistenza alla persona, combinato a un maggior ricorso al lavoro sommerso nel Sud e nelle Isole rispetto al Nord della penisola.

**Fig. 4 – Quota di persone con 65 anni o più con moderate o gravi difficoltà nella cura della propria persona che ricorrono ad aiuto a pagamento sul totale delle persone con 65 anni o più che necessitano di aiuto, stima anno 2023 (val. %)**



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat

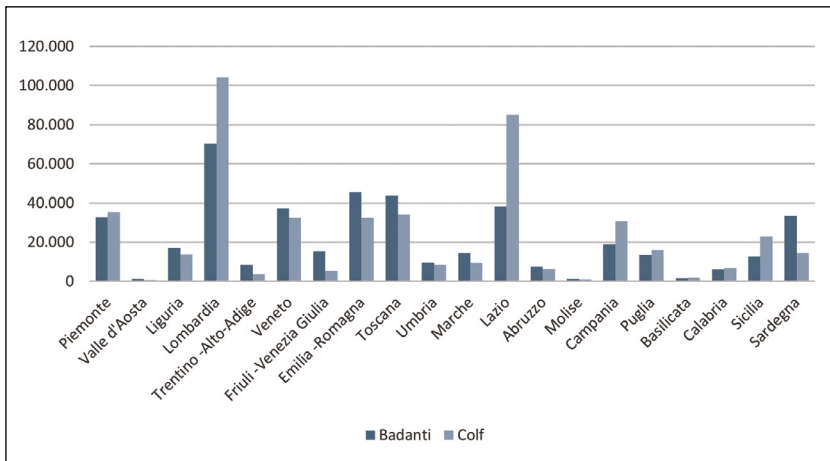
## 5. - I dati Inps su colf e badanti

A questo punto, come descritto in precedenza, la procedura di stima si avvale del contributo fornito dall’Inps con i dati annuali dell’Osservatorio sui lavoratori domestici (Inps, 2022) disponibili a livello regionale sia per tipologia di lavoro – settore dell’assistenza alla persona (badanti) o del lavoro domestico (colf) –, che per nazionalità (italiano/straniero). I dati, è bene ricordarlo, si riferiscono ovviamente solo ai rapporti di lavoro regolarmente registrati, mentre dal dato fornito dal settore Contabilità Nazionale dell’Istat nel 2020 – ultimo anno disponibile –, si stima una quota di lavoro sommerso nel settore dei servizi alla persona pari al 46,5%.

Anche in questo caso i dati evidenziano situazioni molto differenti a livello regionale. Vi sono regioni dove prevale la richiesta di lavoro di cura alla persona, come ad esempio Friuli-Venezia Giulia, Sardegna e Trentino-Alto Adige dove i badanti rappresentano quasi il 70% del totale. In altre regioni, invece, i collaboratori familiari sono in netta maggioranza, Lazio, Sicilia, Campania in particolare (**fig. 5**).

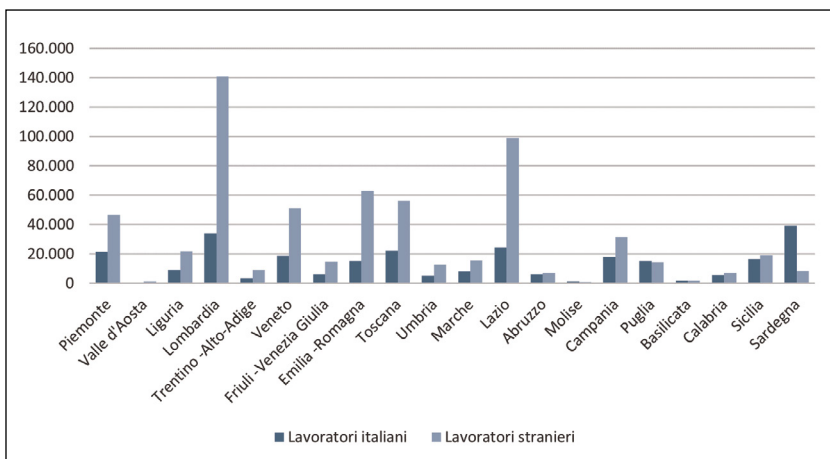
Molto diversificata sul territorio si presenta anche la proporzione dei lavoratori per cittadinanza (**fig. 6**): Sardegna e Molise presentano una chiara prevalenza di manodopera italiana, che rappresentano rispettivamente l’82,2% e il 61,1% del totale. Le famiglie di Lombardia, Emilia-Romagna e Lazio impiegano prevalentemente lavoratori stranieri, che pesano per oltre l’80% del totale dei lavoratori del settore.

**Fig. 5 – Impiegati nel settore del lavoro domestico per tipologia di lavoro e regione, anno 2022 (v.a.)**



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos su dati Inps

**Fig. 6 – Impiegati nel settore del lavoro domestico per cittadinanza e regione, 2022 (v.a.)**



Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos su dati Inps

## 6. - Stima della manodopera nel settore dell'assistenza alla persona (badanti)

Applicando i rapporti ricavabili dai dati Inps alle stime della popolazione che ricorre ad aiuti a pagamento e, come già spiegato in precedenza, correggendo tale valore con il tasso di irregolarità delle unità di lavoro nel settore dei servizi alla persona, è possibile stimare che nel 2023 vi sia stata una richiesta effettiva (regolare e irregolare) da parte delle famiglie di circa 989 mila badanti (**tab. 1**). Mantenendo le proporzioni che emergono dai dati Inps, si stima inoltre che il 69,5%, circa 687 mila badanti, siano stranieri e poco più di 300 mila italiani. Applicando i valori ottenuti per il 2023 alla popolazione ultrasessantacinquenne prevista per il 2024 e 2025, si ipotizza che nel 2025 tale fabbisogno salirà a circa 1 milione e 25 mila badanti, di cui circa 713 mila di cittadinanza straniera.

A livello regionale, i valori assoluti dipendono ovviamente dalla numerosità della popolazione regionale e dal peso più o meno rilevante della popolazione in età avanzata sul totale della popolazione oltre che dai servizi offerti sul territorio e da altri fattori socioeconomici che caratterizzano in maniera differente le regioni italiane. In Lombardia nel 2025 ci sarà bisogno di quasi 141 mila badanti mentre in Valle d'Aosta meno di 2 mila. La proporzione di italiani e stranieri varia molto in funzione della maggiore o minore incidenza regionale degli stranieri sul totale della popolazione; la regione con la quota più bassa di badanti stranieri (meno del 19% del totale dei badanti) è la Sardegna, seguita da Molise (45,6%), Calabria (48,3%) e Sicilia (48,4%); al contrario, in Emilia-Romagna e Lombardia la quota di badanti stranieri sul totale si aggira intorno all'85%.

Da un punto di vista tecnico, come già anticipato, si sottolinea che le stime sia di badanti che di colf sono il risultato di una media tra un valore minimo – ottenuto assumendo che non vi sia lavoro sommerso e che tutti gli individui con badanti o collaboratori familiari, intervistati dall'indagine EHIS, lo abbiano effettivamente dichiarato –, e un valore massimo ipotizzando, invece, una reticenza nella risposta al quesito dell'indagine sul tipo di aiuto ricevuto pari al tasso di irregolarità calcolato da Istat (Economia non osservata nei conti nazionali, Istat 2022).

**Tab. 1 – Stima del fabbisogno di manodopera nel settore dei servizi alla persona (badanti) per cittadinanza italiana o straniera e regione, 2023-2025 (v.a. in migliaia)**

Regione	Manodopera italiana					Manodopera straniera					Totale	
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Piemonte	15	15	16	51	52	52	51	52	52	66	67	68
Valle d'Aosta	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Liguria	6	6	6	21	21	21	21	21	21	27	28	28
Lombardia	20	21	22	113	116	119	113	116	119	134	138	141
Trentino-Alto Adige	3	3	3	11	11	11	11	11	11	13	14	14
Veneto	12	13	13	54	55	57	54	55	57	66	68	70
Friuli-Venezia Giulia	5	5	5	14	14	15	14	14	15	19	19	20
Emilia-Romagna	9	9	9	56	57	57	56	57	57	65	66	66
Toscana	14	14	14	55	56	56	55	56	56	68	69	70
Umbria	3	3	3	13	13	14	13	13	14	16	17	17
Marche	7	7	8	20	21	21	20	21	21	28	28	28
Lazio	16	17	17	72	74	76	72	74	76	89	91	93
Abruzzo	12	12	12	18	18	18	18	18	18	30	30	31
Molise	4	4	4	3	3	3	3	3	3	7	7	7
Campania	39	40	40	56	57	58	56	57	58	94	96	98
Puglia	32	33	33	50	51	52	50	51	52	82	84	86
Basilicata	5	5	5	8	8	8	8	8	8	12	13	13
Calabria	20	20	20	19	19	19	19	19	19	38	39	39
Sicilia	49	50	50	46	46	47	46	46	47	95	96	97
Sardegna	30	30	31	7	7	7	7	7	7	36	37	38
<b>Italia</b>	<b>302</b>	<b>307</b>	<b>312</b>	<b>687</b>	<b>701</b>	<b>713</b>	<b>687</b>	<b>701</b>	<b>713</b>	<b>989</b>	<b>1.008</b>	<b>1.025</b>

Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat e Inps



## 7. - Stima della manodopera nel settore del lavoro domestico (colf)

Tenendo fermo il rapporto colf/badanti 2022 dei dati Inps, si può giungere alla stima del numero dei lavoratori nel settore del lavoro domestico (colf). Nel 2023 sono stati circa 1 milione 215 mila i collaboratori domestici richiesti dalle famiglie italiane (tabella 2), con un'incidenza di lavoratori stranieri sul totale (64,1%) lievemente minore rispetto a quella riscontrata per i badanti (**tab. 2**).

Ancora una volta è la Sardegna a guidare la graduatoria delle regioni con la quota più alta di lavoratori domestici italiani (quasi l'85% del totale), mentre la regione con la quota più bassa è il Lazio, dove i collaboratori familiari italiani sono solo il 20,2% del totale.

Sfruttando i dati di previsione della popolazione per classe di età e regione, anche in questo caso è possibile proiettare la stima dei lavoratori domestici nel breve periodo e stimare che in Italia nel 2025, le famiglie richiederanno l'assistenza di quasi 1 milione 262 mila collaboratori familiari, con Lombardia e Lazio a guidare la classifica con poco meno di 210 mila lavoratori a testa. I fabbisogni sono stati ritenuti invariati dal punto di vista territoriale, ma si potrebbe anche pensare a un rialzo maggiore per il Mezzogiorno, ipotizzando nel tempo un maggiore coinvolgimento e trattenimento (a seguito dell'età pensionabile) delle donne italiane nel mercato del lavoro.

Nel complesso, quindi, in totale ammonteranno a quasi 2 milioni e 288 mila i collaboratori familiari e gli assistenti per servizi alla persona di cui le famiglie avranno bisogno in Italia nel 2025, 1 milione 524 mila stranieri e 764 mila italiani.

**Tab. 2 – Stima del fabbisogno di manodopera nel settore del lavoro domestico (colf) per nazionalità e regione, 2023-2025 (v.a. in migliaia)**

Regione	Manodopera italiana					Manodopera straniera					Totale		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	
Piemonte	28	29	29	43	43	44	71	71	72	72	72	73	
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
Liguria	8	8	8	14	14	14	22	22	22	22	22	23	
Lombardia	44	45	46	154	159	162	199	199	204	204	204	209	
Trentino-Alto Adige	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	
Veneto	21	22	22	37	38	39	58	58	59	59	59	61	
Friuli-Venezia Giulia	3	3	3	4	4	4	6	6	7	7	7	7	
Emilia-Romagna	12	13	13	34	34	35	46	46	47	47	47	47	
Toscana	21	21	21	33	33	34	53	53	54	54	54	55	
Umbria	6	6	6	9	9	9	15	15	15	15	15	15	
Marche	8	8	8	10	10	10	18	18	18	18	18	18	
Lazio	40	41	42	158	162	166	198	198	203	203	203	208	
Abruzzo	14	14	14	11	11	12	25	25	25	25	25	26	
Molise	4	4	4	2	2	2	6	6	6	6	6	6	
Campania	51	51	53	101	103	105	152	152	155	155	155	158	
Puglia	60	61	62	36	37	38	96	96	98	98	98	100	
Basilicata	9	9	9	5	5	6	14	14	14	14	14	14	
Calabria	16	16	16	27	27	27	42	42	43	43	43	43	
Sicilia	76	77	78	96	98	99	172	172	174	174	174	177	
Sardegna	13	14	14	2	2	3	16	16	16	16	16	16	
<b>Italia</b>	<b>436</b>	<b>444</b>	<b>452</b>	<b>780</b>	<b>795</b>	<b>811</b>	<b>1.215</b>	<b>1.215</b>	<b>1.239</b>	<b>1.239</b>	<b>1.239</b>	<b>1.262</b>	

Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos sui dati Istat e Inps

## 8. - L'incremento relativo nel triennio 2023-2025

Tenuto conto di questi valori e stimando un fabbisogno complessivo nel 2022 – nell'ipotesi mediana – pari a 2 milioni 171 mila unità (1 milione 445 mila stranieri e 726 mila italiani), è possibile pervenire a una misura dell'incremento relativo nel triennio 2023-2025 di circa 116.400 unità, corrispondenti a un aumento medio annuo pari a quasi 39 mila lavoratori. Si può stimare, inoltre, che il fabbisogno di badanti e domestici con cittadinanza italiana nel periodo cresca complessivamente di oltre 37 mila 500 unità (+12.509 lavoratori all'anno), quello di manodopera straniera di quasi 79 mila lavoratori (+26.283 ogni anno). Nell'ipotesi massima, imputando cioè un fattore correttivo esattamente pari al tasso di irregolarità delle unità di lavoro stimato per il 2022 dal settore Contabilità Nazionale dell'Istat, si prevede nel triennio 2023-2025 un incremento massimo complessivo di oltre 138 mila tra domestici e badanti (+46.111 all'anno), di cui circa 93.700 stranieri (+31.241) e 44.600 italiani (+14.870).

Dai dati Inps dell'Osservatorio sui Lavoratori Domestici relativi al 2022 si può stimare una composizione, tra i lavoratori stranieri del settore comunitari e non comunitari rispettivamente uguale a 29,1% e 70,9%; è possibile quindi ipotizzare che i lavoratori con cittadinanza non comunitaria incrementeranno, nel triennio 2023-2025 nell'ipotesi mediana, complessivamente di quasi 56 mila unità (+18.626 all'anno, **tab. 3**).

Analizzando gli incrementi relativi medi annui sul territorio (tabella 3), si evidenziano le regioni dove tali incrementi saranno numericamente più rilevanti: la Lombardia guida la classifica facendo registrare un supplemento medio annuo di quasi 7.400 lavoratori nel settore, seguita da Lazio (+6.040) e Campania (+4.510); la stessa graduatoria si ottiene considerando la manodopera con cittadinanza straniera. La situazione si presenta, invece, differente per la richiesta di colf e badanti italiani: in questo caso la Puglia e la Sicilia guidano la classifica, con un incremento medio tra il 2023 e il 2025 di circa 1.800 lavoratori all'anno. È interessante notare che una graduatoria parzialmente diversa dalle situazioni precedenti si ottiene calcolando la percentuale dei lavoratori non comunitari sul

totale: sono Lombardia, Emilia-Romagna e Lazio le regioni con la maggiore quota di badanti e colf non comunitari sul totale (con valori intorno al 57%); al contrario, Sardegna e Molise presentano le percentuali più basse, rispettivamente 12,6% e 27,5%.

**Tab. 3 – Incremento relativo medio annuo per cittadinanza e regione, 2023-2025 (v.a.)**

Regione	Stranieri			Totale
	Italiani	Comunitari	Non comunitari	
Piemonte	686	431	1.048	2.165
Valle d'Aosta	17	10	24	51
Liguria	151	106	259	516
Lombardia	1.435	1.732	4.214	7.381
Trentino-Alto Adige	110	83	203	396
Veneto	679	541	1.315	2.535
Friuli-Venezia Giulia	145	99	241	485
Emilia-Romagna	268	322	782	1.371
Toscana	547	404	983	1.933
Umbria	133	97	235	465
Marche	224	128	312	664
Lazio	1.189	1.413	3.438	6.040
Abruzzo	320	106	259	685
Molise	52	10	24	86
Campania	1.637	837	2.036	4.510
Puglia	1.793	489	1.190	3.473
Basilicata	156	44	108	308
Calabria	438	163	397	999
Sicilia	1.788	594	1.445	3.828
Sardegna	741	47	114	901
<b>Italia</b>	<b>12.509</b>	<b>7.657</b>	<b>18.626</b>	<b>38.792</b>

Fonte: elaborazioni Centro Studi e Ricerche Idos su dati Istat e Inps

## 9. - Riferimenti bibliografici

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

Inps, *Osservatorio sui lavoratori domestici*, 2022  
<https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/12>

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

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

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

Istat, *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*, Istat 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*, Istat 2022  
<https://www.istat.it/it/archivio/276361>

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

Istat, *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>

Rottino F. M., *Invecchiamento e lavoro di cura. Una stima del fabbisogno di manodopera straniera nel settore del lavoro domestico nel breve periodo*, 2022

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

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

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

## Sezione IV

---

# **Integrazione dei migranti, professionalizzazione e attrattività nel settore domestico: quali prospettive nel prossimo mandato legislativo dell'Ue?**

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





## Introduzione

In tutti gli Stati Membri dell'Unione europea si osserva una crescente necessità di servizi di assistenza a lungo termine, legata soprattutto all'evoluzione demografica e ai cambiamenti sociali. L'invecchiamento globale della popolazione sta causando un aumento del tasso di dipendenza degli anziani e quindi della necessità di servizi di assistenza a lungo termine. Parallelamente, la maggioranza delle persone che vivono nell'Unione europea preferisce invecchiare il più attivamente possibile a casa propria.

L'aumento del numero di famiglie monoparentali e la maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro incoraggiano l'esternalizzazione delle responsabilità familiari e domestiche – che sono ancora principalmente affidate alla responsabilità delle donne – a professionisti esterni.

Questi fattori sono all'origine di una futura carenza di manodopera nel settore dei servizi per la persona e la famiglia (Spf)<sup>1</sup>. Inoltre, dimostrano la necessità di promuovere soluzioni nazionali ed europee per la professionalizzazione, al fine di rafforzare l'attrattiva dei servizi di assistenza domestica e domiciliare.

In effetti, la professionalizzazione può essere un potente strumento per affrontare l'invisibilità dei lavoratori del settore Spf, le cui competenze faticano ancora a essere identificate, valorizzate e riconosciute sul mercato del lavoro. Ciò è particolarmente vero per i migranti, che non beneficiano delle stesse opportunità di impiego e formazione dei lavoratori europei, nonostante il loro importante contributo alle professioni in ambito Spf e l'enorme potenziale di creazione di posti di lavoro che non è quindi pienamente sfruttato nell'Unione europea.

Dal 2019, in linea con l'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, la Commissione europea sta cercando di dare risalto ai settori sotto pressione. Poiché il 2023 è stato dichiarato l'“Anno europeo delle competenze”, sembra particolarmente rilevante mettere in prospettiva il ruolo svolto dalle competenze all'interno del processo di professionalizzazione del settore per soddisfare le esigenze di una forza lavoro qualificata.

---

<sup>1</sup> Relazione della Commissione sull'occupazione e gli sviluppi sociali in Europa (ESDE) 2023: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_23\\_3704](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_3704)

Questa analisi esamina inizialmente l'attuale panorama del settore dei servizi alla persona e alla famiglia (Spf), concentrandosi sulle sfide derivanti dalla carenza di manodopera, dalle tendenze migratorie e dalla necessità di professionalizzazione. Successivamente, approfondisce le misure attuate dalle istituzioni europee nel corso di questa legislatura per affrontare tali sfide. Infine, esplora le iniziative proposte da Effe per la prossima legislatura.

## 1. - Dimensione economica e sociale del settore Spf

### 1.1. - Un paesaggio variegato: comprendere le componenti del settore Spf in Europa

Il settore dei servizi alle persone e alle famiglie (Spf) è una componente vitale dell'economia europea e comprende una serie di attività diverse. Con oltre 10 milioni di lavoratori, di cui 6,6 milioni formalmente dichiarati, rappresenta circa il 3,4% dell'occupazione totale dell'Ue-27. Per fornire un contesto, il contributo di questo settore è analogo a quello di altre industrie significative; ad esempio, l'edilizia e l'industria alberghiera occupano rispettivamente il 6,8% e il 4,7% dell'occupazione totale europea. La prevalenza del settore Spf varia significativamente da un Paese all'altro, influenzata da fattori quali gli investimenti statali e i quadri giuridici. In Italia, ad esempio, il settore Spf rappresenta il 3,7% dell'occupazione totale, escludendo i lavori non dichiarati. Tassi più elevati si osservano in Paesi come Francia (5,2%), Belgio (4,4%), Danimarca (7,2%), Svezia (6%), Finlandia (5,0%) e Cipro (5,9%). Al contrario, tassi più bassi sono evidenti in Paesi come la Romania (1,2%), la Bulgaria (1,8%), l'Estonia (2,3%), la Lettonia (2,6%), la Germania (2,6%), il Regno Unito (2,2%) e la Repubblica Ceca (2,2%).

Questi lavoratori non costituiscono un gruppo omogeneo. Operano in diversi regimi di lavoro, con diversi modelli occupazionali e non svolgono le stesse attività.

Tra i lavoratori dichiarati identificati, circa il 40%, ovvero 2,6 milioni, è impiegato attraverso il modello dell'impiego diretto, che prevede un contratto diretto con una o più famiglie. Possono alloggiare presso il datore di lavoro (lavoratori *live-in*) o avere un proprio alloggio. Questo modello è particolarmente diffuso negli Stati Membri meridionali dell'Unione europea, in particolare Cipro (82,8%), Spagna (67,7%), Grecia (40%), Malta (44,3%) e Portogallo (60%). Ma è particolarmente sviluppato e strutturato in Francia (66,4%) e in Italia (70,5%), dove è regolato da contratti collettivi nazionali. Il restante 60%, pari a circa 3,9 milioni di lavoratori dichiarati, è invece impiegato attraverso il modello dei fornitori di servizi, principalmente da aziende private, ma anche da

alcuni enti pubblici o cooperative. Le tendenze emergenti includono piattaforme di economia collaborativa che potrebbero assumere il ruolo di datori di lavoro, a seconda dello *status* del lavoratore. Inoltre, alcuni lavoratori optano per il lavoro autonomo, un approccio preferito dagli attori pubblici in Austria. Tuttavia, questo modello spesso comporta una protezione sociale limitata per i lavoratori (Effe Lab, 2023).

Nell'ambito del modello di impiego diretto, il sistema di “mandato”<sup>2</sup> funge da meccanismo di assistenza per le famiglie o gli individui che impiegano lavoratori domestici e di assistenza, migliorando il rapporto di lavoro nel suo complesso attraverso la sicurezza giuridica, la gestione amministrativa e la garanzia della qualità del servizio.

Nell'ambito di questo sistema, il personale del “mandato” valuta accuratamente le esigenze sociali e finanziarie del datore di lavoro domestico, offrendo supporto durante la preselezione e l'assunzione dei dipendenti. Inoltre, i mandatari svolgono un ruolo fondamentale nel garantire il rapporto di lavoro, offrendo un'assistenza amministrativa completa, come la gestione delle buste paga e la garanzia di conformità alle normative vigenti. In definitiva, il sistema dei “mandati” mira ad alleggerire l'onere amministrativo dei datori di lavoro, garantendo al contempo il benessere dei lavoratori e dei datori di lavoro nel settore domestico e dell'assistenza.

## 1.2. - Una forte persistenza del lavoro sommerso

Nonostante l'esistenza di diversi modelli di occupazione in ambito Spf, una parte significativa dell'occupazione nel settore rimane non dichiarata. Nel 2016, la Commissione europea ha stimato che il settore Spf era al terzo posto tra quelli più colpiti dal lavoro sommerso, dopo il settore alberghiero e quello della ristorazione. Il 34% del lavoro sommerso svolto nell'Unione europea nel 2019 riguardava il settore Spf, secondo una recente indagine di Eurobarometro (2020). Sebbene sia difficile da quantificare, il numero di lavoratori impattati sarebbe probabilmente molto più alto dei 3,4 milioni identificati. La Commissione europea ha inoltre indicato nel 2018 che il 70-80% dei posti di lavoro del settore non sono stati

---

2 Fonte: Federazioni mandatarie di Francia (Fmf).

dichiarati. In alcuni casi, l'occupazione può anche essere sotto-dichiarata o parzialmente dichiarata, il che rafforza la precarietà dei lavoratori e riduce il gettito fiscale dello Stato<sup>3</sup>. I Paesi dell'Unione europea in cui la quota di lavoro non dichiarato è superiore al 50% dell'occupazione totale nel settore Spf spesso coincidono con quelli che mostrano la quota più bassa di lavoratori Spf dichiarati sull'occupazione totale. Tra questi, possiamo individuare Romania, Estonia, Lettonia, Repubblica Ceca, Malta, Grecia, Austria, Croazia, Slovenia e Italia. Diversi Stati Membri dell'Unione europea hanno anche dimostrato un certo grado di tolleranza nei confronti del lavoro sommerso nel settore Spf. I lavoratori che operano al di sotto di una certa soglia di ore settimanali per datore di lavoro non devono essere dichiarati e rientrano invece nella copertura assicurativa familiare. Tuttavia, le politiche esistenti non tengono conto del fatto che i lavoratori del settore Spf possono avere più datori di lavoro o svolgere diversi tipi di attività assistenziali o domestiche a seconda del livello di dipendenza della persona per cui lavorano. Di conseguenza, il settore è pieno di esenzioni, che perpetuano ulteriormente la prevalenza del lavoro sommerso e sottolineano la necessità di una riforma normativa completa.

### **1.3. - La natura femminile e diversificata del lavoro del settore Spf**

Sebbene non esista un profilo tipico del lavoratore del settore Spf, vanno comunque evidenziate alcune caratteristiche settoriali. Le donne rappresentano oltre il 90% dei lavoratori e spesso lavorano a tempo parziale presso più datori di lavoro. Una parte significativa di loro, circa il 39%, ha un'età pari o superiore ai 50 anni e si prevede che andrà in pensione nel prossimo decennio (L'Observatoire de l'emploi à domicile, 2023). Infine, i lavoratori migranti sono parte integrante del settore Spf. L'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil) (citata dall'Alleanza Europea C189, 2021) ha stimato che nel 2013 il 54,6% dei lavoratori Spf in Europa settentrionale, meridionale e occidentale erano lavoratori migranti extracomunitari. Una statistica che potrebbe aumentare nei prossimi anni, visto il crescente fabbisogno di manodopera.

---

3 Fonti: Eurostat 2020. Eurobarometro 2014-2019 per le stime relative al lavoro sommerso.

Gli operatori in ambito Spf sono impegnati in una serie di attività diverse, con le mansioni di assistenza diretta che rappresentano il 56% dei loro ruoli. Queste attività comprendono servizi di supporto per le persone con problemi di dipendenza, disabilità, assistenza all'infanzia e altro. Il restante 44% riguarda attività di assistenza indiretta, come il mantenimento degli ambienti di vita attraverso la pulizia, la stiratura, il giardinaggio e la fornitura di servizi aggiuntivi come il supporto educativo e l'assistenza informatica. Questa natura poliedrica del lavoro in ambito Spf sottolinea la sua importanza critica nel sostenere il benessere delle persone e nel mantenere la loro qualità di vita (**fig. 1**).

**Fig. 1 – Il settore Spf**



#### 1.4. - Strutturare il settore Spf, un obiettivo in linea con le ambizioni della Ce per i prossimi decenni

La strutturazione del settore Spf è pienamente in linea con l'ambizione della Commissione europea, che desidera affrontare l'assistenza con un approccio strategico e integrato. Questa iniziativa mira a facilitare la transizione dall'assistenza istituzionale all'assistenza domiciliare e ai servizi locali, al fine di soddisfare i crescenti bisogni di assistenza in Europa. Per gli Stati Membri, lo sviluppo del settore Spf offre un mezzo per ridurre l'impatto finanziario dell'assistenza a lungo termine sui sistemi sanitari nazionali, ottimizzando il rapporto costo-efficacia e limitando l'onere per le strutture sanitarie. Ottimizzando il rapporto costo-efficacia, il settore Spf contribuisce ad alleviare l'onere sulle strutture sanitarie e a mitigare l'impatto della riduzione dei budget destinati all'assistenza sociale, che riflette la graduale contrazione del *welfare state* all'interno dell'Unione europea. Il rafforzamento del settore Spf ritarda in particolare il collocamento degli anziani non autosufficienti in strutture di assistenza specializzate, favorendo il loro invecchiamento attivo e riducendone l'isolamento sociale. Per i *caregiver* informali, il settore Spf contribuisce anche a promuovere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, attraverso l'esternalizzazione delle responsabilità familiari e domestiche a una terza persona qualificata, registrata e retribuita. Forniscono una soluzione adatta alle aspirazioni dei destinatari dei servizi e delle loro famiglie, garantendo la libertà di scelta nella selezione dei metodi di supporto che meglio si adattano alle loro esigenze.

## 2. - Carenza di manodopera nel settore Spf e mancanza di attrattiva

Nel suo rapporto sull'evoluzione dell'occupazione e della situazione sociale in Europa, la Commissione europea colloca il settore Spf tra quelli che nei prossimi anni soffriranno di una significativa carenza di manodopera. In pratica, ciò si tradurrà in una domanda complessiva di lavoratori qualificati superiore al numero di potenziali candidati (Commissione Europea, 2023, p. 41).

Questo rapporto si propone di affrontare la questione europea dell'attrattività attraverso tre dimensioni: carenza di manodopera, professionalizzazione e migrazione (**tab. 1**).

### 2.1. - Carenza di manodopera

Oltre al divario di genere, combinato con una domanda crescente, altri fattori sono alla base dell'imminente carenza di manodopera nel settore Spf. Tra questi, la percezione e l'immagine che la nostra società europea ha di tale settore, che influisce direttamente sulla sua attrattiva come mercato del lavoro qualificato.

Questa carenza di manodopera evidenzia la necessità di migliorare l'attrattiva dei posti di lavoro nel settore Spf per soddisfare il bisogno di lavoratori qualificati che crescerà nei prossimi anni. Ciò comporta non solo il miglioramento del riconoscimento generale del settore, ma anche la garanzia di standard di qualità e di protezione sociale sia per i dipendenti che per le persone bisognose di assistenza. Tuttavia, diversi ostacoli impediscono questo progresso. Ad esempio, le nomenclature statistiche dell'Unione europea spesso non riconoscono la pluralità del lavoro Spf, mentre i quadri giuridici potrebbero non riconoscere adeguatamente le diverse forme di occupazione all'interno del settore. Il domicilio come luogo di lavoro non è sempre ben identificato, con conseguenti difficoltà nel fornire protezione sociale e condizioni di lavoro adeguate. Gli individui o le famiglie che impiegano direttamente i lavoratori Spf, definiti datori di lavoro "non professionali", sono inoltre esclusi dai quadri legislativi, il che impedisce il loro riconoscimento. L'aumento dell'attrattiva deve coincidere con gli sforzi per professionalizzare



**Tab. 1 – Le future carenze di manodopera sono maggiori nelle occupazioni non manuali e in quelle elementari altamente qualificate. Future carenze di manodopera entro il 2035, da 1 (carenza bassa o inesistente) a 4 (carenza elevata)**

Isco	Occupazioni	Espansione	Sostituzione	Disequilibrio	Indice di carenza futura
11	Dirigenti, quadri superiori e legislatori	2	4	2	2.7
13	Manager di produzione e di servizi specializzati	3	3	2	2.7
21	Professionisti scientifici ed ingegneri	4	2	1	2.3
22	Operatori sanitari	3	4	1	2.7
25	Operatori Tic	4	1	1	2.0
26	Operatori giuridici, sociali e culturali	3	3	2	2.7
33	Professionisti associati all'ambito commerciale e amministrativo	3	3	2	2.7
34	Professionisti associati all'ambito giuridico, sociale e culturale	4	3	2	3.0
42	Impiegati al servizio alla clientela	3	3	2	2.7
51	Operatori di servizi alla persona	3	2	3	2.7
52	Addetti vendite	2	2	3	2.3
53	Operatori addetti alla cura personale	3	3	2	2.7
71	Edilizia e lavoratori in attività commerciali affini (elettricisti inclusi)	2	2	3	2.3
72	Metallurgia, macchinari e lavoratori in attività commerciali affini	2	2	3	2.3
74	Elettricisti ed elettrotecnici	2	2	2	2.0
82	Montatori	3	2	3	2.7
83	Autisti e operatori di stabilimenti mobili	2	3	3	2.7
91	Addetti alla pulizia e aiutanti	2	4	4	3.3
93	Operai nel settore minerario, edile, manifatturiero e dei trasporti	3	2	4	3.0
94	Assistenti alla preparazione di alimenti	3	2	4	3.0
95	Venditori ambulanti di beni e servizi	2	2	4	2.7
96	Addetti allo smaltimento dei rifiuti ed altri lavoratori elementari	3	2	4	3.0

(\*) Selezione delle occupazioni a livello Isco a 2 cifre, comprese quelle con le maggiori carenze future previste (indicatore pari a 2,7 o superiore) e quelle caratterizzate da persistenti carenze di manodopera (in grigio) (vedi tabella 2.3); per l'elenco completo vedere la tabella A.2. La colorazione dal giallo al rosso rappresenta gli indicatori di libello da basso ad alto.

Fonte: Ce (2023, p. 50)

il settore. A questo proposito, le misure nazionali ed europee per promuovere la professionalizzazione del settore potrebbero fornire una risposta alle varie sfide sopra descritte. Senza la necessaria volontà politica di rafforzare il quadro giuridico e aumentare i finanziamenti per il settore, il potenziale di creazione di posti di lavoro all'interno dell'Unione europea non può essere pienamente realizzato. Sono quindi necessarie misure globali per superare questi ostacoli e garantire la sostenibilità e la crescita del settore Spf.

## 2.2. - Professionalizzazione

Nel contesto del lavoro in ambito Spf, una delle principali sfide che il settore deve affrontare riguarda la mancanza di riconoscimento sociale, societario e istituzionale di professioni spesso trascurate. Le professioni Spf sono spesso al di fuori delle normative sull'occupazione, sia parziale che totale, il che porta ad alti tassi di informalità all'interno del settore. Lo sviluppo quantitativo e, soprattutto, qualitativo dell'offerta di lavoro è un'altra sfida decisiva alla luce della crescente domanda di Spf. Nonostante il basso livello di qualificazione dei lavoratori del settore, la formazione degli operatori domestici e dell'assistenza domiciliare rimane particolarmente importante.

Una maggiore coerenza nelle politiche nazionali di formazione e certificazione settoriale avrebbe un impatto positivo sull'attrattività del settore e contribuirebbe a contrastare il lavoro sommerso. Promuoverebbe una migliore immagine delle professioni Spf, promuovendo la loro natura professionale e facilitando il loro riconoscimento sociale e istituzionale. Inoltre, migliorerebbe l'occupabilità e la mobilità dei lavoratori attraverso il rilascio di certificati professionali basati su criteri comunemente accettati e riconosciuti in tutti gli Stati Membri. Soprattutto, consentirebbe ai lavoratori di incorporare le competenze nella loro retorica professionale e di utilizzarle per ottenere una migliore retribuzione o individuare prospettive di sviluppo della carriera.

La convalida delle competenze, ad esempio, è uno strumento efficace per aumentare l'attrattiva del settore solo se tiene conto del livello medio di qualifica del tirocinante. Poiché la maggior parte della formazione è rivolta a persone poco qualificate, è fondamentale incoraggiare la convalida dell'apprendimento non formale e infor-

male, in linea con la raccomandazione 204 dell'Oil sulla transizione dall'economia informale a quella formale. In altre parole, si tratta di uno strumento per formalizzare le conoscenze e può essere utilizzato per entrare nel mercato del lavoro o per consentire ai tirocinanti di svilupparsi professionalmente. Alcuni Stati Membri hanno già integrato la convalida dell'apprendimento non formale e informale nel settore Spf e sono andati oltre, sviluppando schemi innovativi come le micro-certificazioni. Queste si riferiscono alla convalida dei risultati dell'apprendimento di una piccola unità di apprendimento (volume o durata) valutata secondo standard trasparenti che ne garantiscono la qualità e la portabilità. Consentono la convalida progressiva delle competenze in un approccio flessibile e inclusivo.

Lo sviluppo e la convalida delle competenze possono anche fungere da leva per l'empowerment, in particolare per le persone vulnerabili, ovvero quelle che, a causa dell'età, del sesso, delle condizioni fisiche o mentali, o di circostanze sociali, economiche, etniche e/o culturali, incontrano particolari difficoltà nell'esercitare pienamente i loro diritti legali. Spesso isolate e poco informate, non sempre godono delle stesse condizioni di accesso al mercato del lavoro.

Le persone vulnerabili hanno un accesso più limitato alla formazione professionale rispetto agli altri lavoratori. Per l'Oil è quindi fondamentale intensificare la diffusione delle opportunità di formazione, il loro finanziamento e la diversificazione dei metodi di apprendimento (online o faccia a faccia). È inoltre fondamentale migliorare la qualità della formazione e la sua attinenza al mercato del lavoro, per garantire ai tirocinanti opportunità di lavoro dignitose e dichiarate.

## **2.3. - La migrazione nel settore Spf**

### **A. Un settore caratterizzato da un'alta percentuale di lavoratori migranti**

Nel suo rapporto sulle tendenze dell'occupazione e della situazione sociale in Europa (Esde), la Commissione europea (2023) afferma che i migranti, definiti come persone nate al di fuori dell'Unione europea ma ivi residenti, sono spesso impiegati in settori sotto pressione. La probabilità che un migrante lavori in un settore in cui c'è

carenza di manodopera è più alta (8,7 punti percentuali) rispetto ai lavoratori autoctoni. Ciò è particolarmente vero per le occupazioni che richiedono un basso livello di qualificazione. Infatti, 9 persone su 10 nate al di fuori dell'Ue che lavorano in un settore in cui c'è carenza di manodopera svolgono lavori poco qualificati. La Commissione sottolinea tuttavia che la partecipazione dei migranti, e in particolare delle donne migranti, al mercato del lavoro è bassa. Sottolinea che hanno una probabilità 3,1 volte maggiore di incontrare difficoltà nel trovare un'occupazione permanente o a tempo pieno, in particolare nei settori in cui vi è una persistente carenza di manodopera. Ciò è dovuto alle numerose barriere che riducono il loro accesso al mercato formale, come la lingua (24%), il riconoscimento delle competenze acquisite nel Paese d'origine (16%), la discriminazione o la mancata corrispondenza tra il loro profilo e le opportunità di lavoro (15%).

Nel 2021 la percentuale di lavoratori migranti è stata del 13,8% nelle occupazioni che presentano una carenza di manodopera, rispetto all'8,2% di quelle che non presentano una carenza persistente di manodopera. La maggior parte dei lavoratori migranti era concentrata in lavori poco qualificati. Inoltre, circa il 34% dei lavoratori migranti svolgeva lavori a tempo parziale nei settori che nel 2021 avvertivano una carenza di manodopera, rispetto al 18,2% dei lavoratori autoctoni. Infine, questo rapporto mostra che i lavoratori migranti sono più colpiti da accordi di lavoro atipici (orari, forme, contratti, ecc.). Sebbene le ragioni di queste cifre siano molteplici, la nozione di intersezionalità sembra particolarmente adatta a spiegare la realtà (Marchetti et al., 2021, p. 7). I lavoratori migranti sono regolarmente vittime di discriminazioni e segregazioni basate su criteri quali il genere, l'appartenenza religiosa o etnica e/o la nazionalità.

Il settore dei servizi sociali non fa eccezione a questa tendenza. Nel 2013, l'Oil ha stimato che il 54,6% dei lavoratori domestici nell'Europa settentrionale, meridionale e occidentale erano lavoratori migranti intra ed extra-Ue, la maggior parte dei quali erano donne (Alleanza europea C189, 2021). Da parte sua, l'Unione europea ha stimato che nel 2017 il 30% dei lavoratori domestici era nato all'interno dell'Ue e il 15% era costituito da migranti intra-Ue (Cammarota, A. 2018).

L'importanza della migrazione all'interno del settore Spf non può essere riassunta dal solo contributo dei lavoratori extracomunitari.

In un'altra relazione sulla mobilità intraeuropea, la Commissione (2023b) ha evidenziato il contributo dei lavoratori mobili al settore, termine utilizzato per descrivere la migrazione intra-Ue e transfrontaliera. Secondo la Commissione, nel 2021 il 10% dei migranti intracomunitari (Ue ed Efta) era impiegato in professioni incluse nella categoria 91 della classificazione Isco "addetti alle pulizie e aiutanti". Alcuni Stati Membri ospitanti sono particolarmente interessati da questa tendenza, in particolare Italia e Spagna, ma anche la Germania, con una crescita osservata nel periodo 2016-2021.

### **B. Le risposte degli Stati Membri alle carenze di manodopera nelle professioni a corto di personale**

Solo pochi Stati Membri dell'Ue offrono permessi di lavoro per le professioni che scarseggiano, come quelle del settore Spf. Gli altri preferiscono istituire schemi per attrarre lavoratori altamente qualificati. Quando vengono distribuiti, questi permessi sono spesso temporanei, associati a una determinata professione e quindi legati a un unico datore di lavoro.

Nella maggior parte degli Stati Membri, mancano adeguati percorsi regolari per la migrazione o, se esistono, sono molto restrittivi. L'attenzione si concentra su attività ad alto reddito o su occupazioni molto specifiche.

In un terzo degli Stati Membri dell'Ue, il lavoro domestico non è ammissibile per il permesso o quando non è escluso, è raramente possibile nella pratica, il più delle volte a causa dell'esistenza di test del mercato del lavoro o di soglie di reddito. In Austria, la soglia minima di reddito è troppo alta. Allo stesso modo, in Belgio, i test del mercato del lavoro presentano ostacoli, con eccezioni per i lavoratori di assistenza *live-in* nella regione di Bruxelles limitate a specifiche nazionalità. Queste eccezioni si applicano principalmente ai lavoratori provenienti da Paesi come: Algeria, Bosnia-Erzegovina, Kosovo, (Fyr) Macedonia, Marocco, Montenegro, Serbia, Tunisia, Turchia. In Irlanda la soglia minima di reddito è troppo alta, tranne che per gli operatori sanitari che si occupano di assistenza domiciliare o di badanti di lunga data. Anche i Paesi Bassi utilizzano test del mercato del lavoro che impediscono l'accesso ai permessi di lavoro per i lavoratori domestici. Inoltre, in Spagna, i lavoratori domestici non sono inclusi nell'elenco delle occupazioni carenti,

complicando ulteriormente il processo di rilascio dei permessi, oltre ai test del mercato del lavoro.

In cinque Paesi, il lavoro domestico è idoneo al permesso di lavoro, ma con l'esistenza di importanti ostacoli pratici. In Repubblica Ceca, è accessibile solo ai cittadini di 9 Paesi, con quote per Paese<sup>4</sup>, mentre in Germania è di 6 Paesi, con un test del mercato del lavoro molto arbitrario<sup>5</sup>. In Grecia e in Italia le quote rimangono molto basse e in Svezia è complicato per i datori di lavoro soddisfare i requisiti. A Cipro, Malta, Polonia e Portogallo è possibile.

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

Alcune iniziative contribuiscono ad affrontare gli ostacoli all'accesso dei lavoratori migranti alle professioni Spf. In Francia, le parti sociali del settore dell'impiego domestico (modello di impiego diretto) hanno lanciato un esperimento nel 2022 per rispondere al bisogno di manodopera qualificata e promuovere l'integrazione dei lavoratori migranti in un impiego legale e dignitoso. Denominato "Lab Migration" (2023), questo progetto si rivolge agli adulti che hanno diritto al lavoro e che possiedono almeno un livello base di francese (A1). Offre un percorso di inclusione economica basato su tre pilastri: la lingua francese, le competenze professionali e la cittadinanza. Rivolto a quattro professioni (baby-sitter, badante, addetto alle pulizie e assistente all'infanzia), si basa su una formazione obbligatoria che porta alla certificazione, con opzioni personalizzate in base ai profili dei tirocinanti e sostegno all'occupazione presso datori di lavoro privati.

---

4 I cittadini di Bielorussia, India, Kazakistan, Moldavia, Mongolia, Montenegro, Filippine, Serbia e Ucraina possono ottenere permessi come "governanti", anche se c'è una quota per Paese.

5 Il regolamento sull'immigrazione nei Balcani occidentali consente ai cittadini di Albania, Bosnia-Erzegovina, Kosovo, Macedonia settentrionale, Montenegro e Serbia di entrare in Germania con un permesso combinato di lavoro/residenza, indipendentemente dalle loro qualifiche. A volte è possibile superare il test del mercato del lavoro per assumere lavoratori domestici provenienti dai Paesi dei Balcani occidentali, ma in pratica il modo in cui l'agenzia di collocamento decide se il test è stato superato o meno è molto arbitrario. Per i lavoratori domestici, il datore di lavoro deve anche dimostrare e sostenere che esiste una posizione di fiducia con la persona che vuole assumere.

Mentre la pandemia di Covid-19 ha temporaneamente cristallizzato le tensioni nel settore, i cambiamenti socioeconomici combinati con le tendenze demografiche indicano una futura carenza di operatori sanitari. Una tendenza che potrebbe mettere in discussione la tenuta dei nostri sistemi sanitari in futuro, segnati da un forte ritorno all'assistenza domiciliare a scapito di quella istituzionale.

## **3. - Iniziative europee attuate durante il mandato 2019-2024**

### **3.1. - Iniziative politiche di base: l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali (Peds)**

#### **A. Il Piano d'azione: contesto e verifica**

La Commissione europea, grazie al suo “diritto d’iniziativa”, detiene l’autorità esclusiva di avviare atti giuridici europei, svolgendo così un ruolo centrale nel plasmare il funzionamento dell’Unione europea.

Una delle iniziative più significative promosse dalla Commissione europea è il Pilastro europeo dei diritti sociali (Peds), che delinea 20 principi e diritti chiave volti a promuovere un’Europa più equa, in particolare nell’ambito dei mercati del lavoro e dei sistemi di welfare.

Adottato nel 2017, il Peds funge da quadro di riferimento per la definizione di obiettivi sociali all’interno dell’Unione europea. Al di là del suo significato simbolico, questo documento è già servito da catalizzatore per numerose iniziative, tra cui gli sforzi per raggiungere un migliore equilibrio tra vita privata e professionale. Queste iniziative si sono ulteriormente ampliate con l’introduzione di un piano d’azione presentato dalla Commissione europea all’inizio di marzo 2021.

Avviato dalla Commissione europea e proclamato solennemente dal Parlamento europeo, dalla Commissione europea e dal Consiglio nel novembre 2017 a Göteborg, il Peds si articola in tre sezioni principali:

- pari opportunità e accesso al mercato del lavoro;
- condizioni di lavoro eque;
- protezione sociale e inclusione.

Queste sezioni sono composte da 20 principi, molti dei quali sono direttamente collegati al settore dei servizi alle persone e alle famiglie:

- assistenza all’infanzia e sostegno ai minori (Principio n. 12);
- reddito e pensioni di vecchiaia (Principio n. 15);
- assistenza sanitaria (Principio n. 16);



- inclusione delle persone con disabilità (Principio n. 17);
- assistenza a lungo termine (Principio n. 18);
- accesso ai servizi essenziali (Principio n. 20).

Il Piano d'azione per l'attuazione di questi principi è stato lanciato il 4 marzo 2021 per trasformarli in azioni concrete a beneficio di tutti i cittadini.

Il documento stabilisce inoltre tre ambiziosi obiettivi per l'Unione europea entro il 2030:

- entro il 2030 il 78% della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni dovrebbe avere un'occupazione;
- entro il 2030 il 60% della popolazione adulta dovrebbe partecipare ogni anno a percorsi di formazione;
- entro il 2030 ridurre di 15 milioni il numero di persone che soffrono di povertà o esclusione sociale.

La valutazione del Piano d'azione è prevista per il 2025.

## **B. Il Social Summit di Porto nel maggio 2021**

Il Social Summit di Porto è stato organizzato nell'ambito della presidenza portoghese dell'Unione europea il 7 maggio 2021. Il suo obiettivo principale era quello di riunire i leader dell'Unione europea, le istituzioni europee, le parti sociali e i rappresentanti della società civile, al fine di definire l'agenda della politica sociale europea per il prossimo decennio e di rafforzare l'impegno per l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali.<sup>6</sup>

Il Summit si è concluso con la "Dichiarazione di Porto", in cui i leader dell'Ue hanno sottolineato l'importanza di seguire da vicino, anche ai massimi livelli, i progressi compiuti verso l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali e gli obiettivi principali dell'Ue per il 2030.

I leader dell'Ue hanno firmato la Dichiarazione di Porto e si sono impegnati ad adottare misure a livello europeo e nazionale per affrontare questioni come la creazione di nuovi posti di lavoro di qualità, il rafforzamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale, il rafforzamento della coesione nazionale e territoriale, ecc.

---

<sup>6</sup> *Porto Social Commitment*, Porto Social Summit, 7<sup>th</sup> maggio 2021.

Invitata dalla presidenza portoghese, Effe ha portato la voce del settore dell'assistenza domestica e della cura della casa in occasione del Summit di Porto<sup>7</sup>.

Per rinnovare lo spirito di Porto e il fatto che “i diritti sociali sono la spina dorsale della costruzione dell'Ue”, il Governo portoghese ha rilanciato un secondo vertice in collaborazione con la Commissione europea nel maggio 2023 chiamato Porto Social Forum.

Durante il Forum, Spagna e Belgio, che deterranno le prossime due Presidenze del Consiglio, hanno annunciato che si uniranno e imposteranno le ambizioni delle prossime Presidenze del Consiglio dell'Ue attorno a priorità chiave: l'accesso alla protezione sociale, un quadro di convergenza sociale e l'elaborazione di investimenti sociali nella governance economica dell'Ue. Hanno spiegato di aver concordato un documento informale, al fine di spingere nuove iniziative sociali da parte della prossima Commissione europea e del Parlamento europeo, dopo le elezioni del giugno 2024.

Al termine della conferenza, 37 leader europei hanno firmato una Lettera aperta che rinnova gli impegni del Social Summit di Porto per il 2030, prevedendo l'accelerazione dell'obiettivo della Garanzia per l'infanzia europea, nonché delle dimensioni delle competenze e delle qualifiche nel mondo della transizione duale (digitale e ambientale).

Il Governo portoghese ha annunciato che il Porto Social Forum diventerà un'iniziativa biennale promossa dal governo portoghese con il sostegno della Commissione europea, in stretta collaborazione con il Parlamento europeo e con la partecipazione delle parti sociali e della società civile.

---

<sup>7</sup> Effe ha sottolineato il fatto che deve essere garantita un'effettiva protezione sociale ai lavoratori del settore Spf, come a tutti gli altri lavoratori europei. Lo sviluppo di misure politiche e di quadri normativi e legislativi che incoraggino l'uso del lavoro formale deve essere una priorità per gli Stati Membri dell'Ue per affrontare il lavoro sommerso ancora diffuso in ambito Spf e per promuovere l'emergere di diritti sociali per i lavoratori domestici in tutta l'Ue.

### 3.2. - La strategia europea per l'assistenza: un'opportunità per garantire un'assistenza inclusiva per tutti?

#### A. Quadro generale del testo

Nel marzo 2021, la Commissione europea ha annunciato, nell'ambito dell'attuazione del Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali, un'iniziativa sull'assistenza a lungo termine e la revisione degli obiettivi di Barcellona per l'educazione e la cura della prima infanzia.<sup>8</sup>

Nel settembre 2021, la Presidente della Commissione Ursula von der Leyen ha annunciato, nel suo Stato dell'Unione, una Strategia europea per l'assistenza per aiutare donne e uomini a trovare la migliore assistenza e un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata per i *caregiver*, che è stata confermata nel Programma di lavoro della Commissione per il 2022.

#### B. Il processo

Pubblicata dopo un anno di lavoro, la nuova Strategia europea per l'assistenza definisce per la prima volta una visione dell'Ue sull'assistenza a lungo termine.

Per arrivare a questo testo, la Commissione europea ha lanciato una consultazione dal 1° al 29 marzo 2022 per raccogliere tutte le richieste degli stakeholder della società civile, delle parti sociali e dei soggetti interessati all'assistenza in tutta Europa.

Centotrentatré organizzazioni hanno risposto a questa consultazione. Effe ne ha fatto parte e ha sottolineato nel suo contributo la necessità di garantire a tutta la popolazione europea l'economicità e l'accessibilità a tutte le forme di assistenza, compresa quella domiciliare.

Oltre al contributo scritto, Effe ha pubblicato, insieme alle altre parti sociali europee del settore Spf (Efsi, Effat, Uni-Europa), una dichiarazione congiunta in cui si chiede alla Commissione europea di riconoscere meglio il settore Spf e di adottare le misure necessarie per garantire condizioni di lavoro eque e dignitose per tutti i lavoratori in ambito Spf.

---

<sup>8</sup> Riunione online del Dialogo strategico, *Strategia europea per l'assistenza*, Direzione generale Occupazione e affari sociali, Commissione europea, 11 del 2022.

Il Parlamento europeo ha anche lanciato una risoluzione d’iniziativa intitolata “Verso un’azione comune europea in materia di assistenza e cura”, di cui sono relatori l’eurodeputata Sirpa Pietikäinen (Ppe, Finlandia) e l’eurodeputato Milan Brglez (S&D, Slovenia). In questa risoluzione, il Parlamento ha menzionato per la prima volta la libertà di scelta di ogni persona che ha bisogno di cure. Ha inoltre invitato la Commissione e gli Stati Membri a porre l’assistenza al centro della ripresa post-pandemia e a rilanciare le discussioni per un Care Deal per l’Europa dopo la Care Strategy. Quest’ultima dovrebbe includere una serie di politiche, programmi, raccomandazioni e investimenti a livello europeo e sostenere la transizione verso un’economia dell’assistenza trasformata per genere, che riconosca l’assistenza come un diritto e la valorizzi come spina dorsale della nostra società.

Questa risoluzione è stata adottata il 5 luglio 2022, due mesi prima della pubblicazione del testo da parte della Commissione europea.

### C. I risultati finali

Il 7 settembre 2022, la Commissione europea ha presentato tre documenti:

- *Una comunicazione sulla strategia europea per l’assistenza*

La comunicazione definisce una visione per la fornitura di assistenza a lungo termine in Europa, delinea azioni di sostegno a livello europeo e invita ad agire a livello nazionale.

Tra questi, il supporto tecnico diretto nell’ambito di un nuovo progetto faro “Verso un’assistenza integrata incentrata sulla persona”, l’imminente partenariato Horizon Europe “Trasformare i sistemi sanitari e assistenziali” e un partenariato strategico con l’Organizzazione Mondiale della Sanità (Oms).

- *Una proposta di raccomandazione del Consiglio sull’accesso a un’assistenza a lungo termine (Alt) di alta qualità e a prezzi accessibili*

La Commissione cerca di migliorare la situazione degli assistenti formali e informali e di aumentare il personale di assistenza, anche attraverso programmi di migrazione legale.

Il testo si concentra sull’adeguatezza, la disponibilità e la qualità dell’Alt. La Commissione incoraggia gli Stati Membri a stabilire

criteri e standard di alta qualità per tutti i contesti di Alt. Il testo mira inoltre a garantire condizioni di lavoro eque per i *caregiver*, anche attraverso lo sviluppo di salari interessanti nel settore, grazie alla promozione del dialogo sociale nazionale e della contrattazione collettiva.

La proposta approfondisce l'aspetto della professionalizzazione cercando di affrontare il fabbisogno di competenze e la carenza di lavoratori nel settore dell'Alt. Pertanto, la Commissione europea incoraggia gli Stati Membri a progettare e migliorare l'istruzione e la formazione iniziale e continua e a costruire percorsi di carriera attraverso la riqualificazione e l'aggiornamento professionale.

Per quanto riguarda i lavoratori immigrati, prevalenti nel settore dell'Alt, la Commissione europea incoraggia gli Stati Membri a stabilire percorsi per l'ottenimento di uno *status* occupazionale regolare per i lavoratori di Alt non dichiarati, nonché a esplorare percorsi di migrazione legale per i lavoratori di Alt e a rendere la professione di Alt attraente sia per gli uomini che per le donne.

Effe ha accolto con favore la Strategia europea per l'assistenza e cura, riconoscendo le difficili condizioni di lavoro del personale di assistenza e sottolineando che i lavoratori domestici sono quelli che devono affrontare le condizioni più precarie e di sfruttamento. Tuttavia, Effe ritiene che il contributo dei lavoratori domestici all'assistenza a lungo termine non sia stato adeguatamente riflesso nella proposta della Commissione. Pertanto, Effe si adopera attivamente per garantire che le relazioni sulla Strategia nazionale per l'assistenza consentano al settore di essere impiegato in linea con le esigenze dei cittadini europei.

Per garantire un'assistenza a lungo termine accessibile, economica e di qualità, i fondi strutturali e il supporto tecnico sono fondamentali. Effe apprezza molto il fatto che la Commissione europea illustri il sostegno disponibile a livello europeo per il settore dell'assistenza, tra cui il Fse+, lo Strumento per la ripresa e la resilienza, il Fondo europeo di sviluppo regionale, il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, il Fondo per la transizione giusta, Horizon Europe e il Programma Europa digitale. In effetti, per garantire che gli attori nazionali e assistenziali possano sostenere adeguatamente il proprio ruolo sono necessari i fondi strutturali. Tuttavia, campagne di informazione e diffusione a livello europeo e nazionale potrebbero promuovere i fondi disponibili ed evidenziare le modalità necessarie per accedervi.

Questi meccanismi devono essere applicati in egual misura all'intero settore dell'assistenza, compresa la totalità dei servizi domestici e di comunità. Inoltre, la menzione degli strumenti di supporto tecnico nella proposta di raccomandazione del Consiglio è sostenuta anche dall'Effe, in quanto consentirebbe agli Stati Membri di monitorare e valutare l'efficacia delle proprie politiche, di condurre analisi degli effetti di recupero e di sostenere le riforme strategiche.

- *Una proposta di raccomandazione del Consiglio sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia*

La Commissione propone agli Stati Membri di rivedere gli obiettivi del 2002 in materia di educazione e cura della prima infanzia (Ecec) per migliorare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (chiamati anche "obiettivi di Barcellona").

Mentre gli obiettivi fissati all'epoca chiedevano agli Stati Membri di fornire assistenza all'infanzia al 33% dei bambini sotto i 3 anni e al 90% dei bambini dai 3 anni fino all'età dell'obbligo scolastico, gli obiettivi rivisti proposti sono più ambiziosi: 50% dei bambini sotto i 3 anni e 96% dei bambini dai 3 anni fino all'età dell'obbligo scolastico.

Effe ha accolto con favore anche le proposte di Raccomandazioni del Consiglio, una delle quali sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia (Ecec). Tuttavia, Effe ritiene che il contributo del settore Spf all'assistenza all'infanzia non sia stato adeguatamente riflesso nella proposta della Commissione. La Raccomandazione deve riconoscere meglio i settori Spf per garantire i loro obiettivi di disponibilità e accessibilità dei servizi di assistenza all'infanzia, nonché di condizioni di lavoro dignitose per tutti i lavoratori dell'assistenza all'infanzia a domicilio.

I servizi di assistenza all'infanzia individuali rappresentano una terza opzione tra l'assistenza collettiva all'infanzia e le donne che si occupano dei figli a casa. La maggior parte dei genitori ha espresso l'esigenza di vedere una diversificazione dei servizi di assistenza all'infanzia: sia i servizi collettivi che quelli individuali dovrebbero essere strutturati, sviluppati, accessibili e implementati per rispondere alle esigenze dei genitori. Se non hanno accesso a strutture di

assistenza all'infanzia diversificate, i genitori sono costretti a trovare soluzioni che si adattino all'equilibrio tra lavoro e vita privata e alle esigenze di assistenza e ricadono nel lavoro sommerso. Negli Stati Membri in cui vengono sostenuti sistemi di assistenza all'infanzia diversificati, è stata riscontrata una netta diminuzione del lavoro sommerso, nonché la strutturazione e la professionalizzazione di questo settore.

Effe non vuole sostituire i servizi collettivi di assistenza all'infanzia, ma consentire un'integrazione dei servizi di assistenza all'infanzia accessibili ai genitori. L'accesso a soluzioni di assistenza all'infanzia coerenti e diversificate consente ai genitori di svolgere la propria attività professionale pur avendo dei figli. Inoltre, contribuirebbe ad affrontare le disuguaglianze territoriali in termini di accesso alle soluzioni di assistenza all'infanzia, dal momento che i servizi collettivi per l'infanzia rimangono disponibili soprattutto nelle aree urbane.

In questo contesto, consentire ai genitori di assumere direttamente la baby-sitter o l'assistente all'infanzia di loro scelta attraverso un'assunzione diretta è un fattore che favorisce la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Ciò contribuirebbe anche alla creazione di posti di lavoro dichiarati con diritti sociali. In questo caso, è necessario investire nello sviluppo e nell'adeguamento delle competenze essenziali per garantire la qualità, soprattutto per affrontare le sfide dell'educazione dei bambini molto piccoli a casa.

Pertanto, l'Effe ha accolto con favore il fatto che “gli Stati Membri dovrebbero incoraggiare un'intensità temporale della partecipazione dei bambini all'Ecec che sia compatibile con una significativa partecipazione al mercato del lavoro dei genitori, in particolare delle madri”<sup>9</sup>. Abbiamo ricordato che 25 settimanali per i bambini non consentono alle donne di rientrare pienamente nel mercato del lavoro o solo per lavori part-time. Abbiamo esortato gli Stati Membri a considerare che i genitori che svolgono professioni di cura hanno esigenze specifiche in termini di assistenza all'infanzia (turni notturni o lunghi, orari di lavoro scaglionati).

---

9 Raccomandazioni del Consiglio, una sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di educazione e cura della prima infanzia (Ecec)

## D. La verifica della Strategia europea per l'assistenza

L'8 dicembre, i ministri dell'Ue in sede di Consiglio hanno adottato le raccomandazioni proposte sull'educazione e l'assistenza alla prima infanzia e sull'assistenza sanitaria di qualità a prezzi accessibili.<sup>10</sup>

La Strategia di assistenza dell'Ue è attualmente in fase di attuazione da parte degli Stati Membri. I coordinatori nazionali per l'assistenza a lungo termine, responsabili dello sviluppo dei piani d'azione nazionali e della loro esecuzione, sono stati nominati nell'agosto 2023. La Commissione europea ha organizzato finora due incontri per discutere il seguito. I rapporti nazionali dovrebbero essere presentati nel giugno 2024. Il rapporto di valutazione della Strategia europea per l'assistenza è previsto per il 2025.

### 3.3. - Iniziative condotte durante il mandato 2019-2024 su professionalizzazione, migrazione e carenza di manodopera

Questo mandato è stato caratterizzato da importanti passi avanti sulle questioni sociali, essendo una delle priorità stabilite nell'agenda strategica dell'Unione europea per il periodo 2019-2024<sup>11</sup> :

- proteggere i cittadini e le libertà,
- sviluppare una base economica forte e vivace;
- costruire un'Europa climaticamente neutrale, verde, equa e sociale;
- promuovere gli interessi e i valori europei sulla scena mondiale.

Questi progressi sono visibili soprattutto su temi come la professionalizzazione, la migrazione e la carenza di manodopera.

#### A. I testi rilevanti sulla professionalizzazione

La necessità di sostenere la professionalizzazione degli operatori del settore Spf è essenziale, in quanto la formazione svolge un ruolo

10 Il 29 settembre 2022 Effe ha organizzato, insieme alle altre parti sociali europee del settore Spf, un evento presso il Parlamento europeo sulla pubblicazione della Strategia europea per l'assistenza e le sue opportunità per il settore Spf.

11 *Una nuova agenda strategica 2019-2024*, Commissione europea



importante nella prevenzione dell'abbandono degli operatori sanitari, oltre che nella sostenibilità della forza lavoro: si tratta di una sfida fondamentale, in quanto gran parte dell'attuale forza lavoro andrà presto in pensione.

L'Agenda europea delle competenze è stata lanciata nel luglio 2020 come piano quinquennale, al fine di aiutare gli individui (e le imprese) a sviluppare maggiori e migliori competenze, in modo da poterle mettere a frutto.

Gli obiettivi perseguiti dall'Agenda europea delle competenze sono stati quelli di rafforzare la competitività sostenibile, come stabilito nel Green Deal europeo, ma anche di costruire la resilienza per reagire alle crisi, sulla base delle lezioni apprese durante la pandemia Covid-19. Inoltre, mira a garantire l'equità sociale, mettendo in pratica il primo principio del Pilastro europeo dei diritti sociali (accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per tutti, ovunque nell'Ue). L'Agenda europea per le competenze comprende 12 azioni organizzate intorno a quattro blocchi:

1. 1. Un invito a unire le forze in un'azione collettiva:
  - Azione 1: Un patto per le competenze
2. Azioni per garantire che le persone abbiano le giuste competenze per il lavoro:
  - Azione 2: Rafforzare l'intelligenza delle competenze;
  - Azione 3: Sostegno dell'Ue alle azioni strategiche nazionali di riqualificazione;
  - Azione 4: Proposta di raccomandazione del Consiglio sull'istruzione e la formazione professionale (Vet);
  - Azione 5: Attuazione dell'Iniziativa delle università europee e aggiornamento degli scienziati;
  - Azione 6: Competenze per sostenere le transizioni gemellari;
  - Azione 7: Aumentare i laureati in materie Stem e promuovere le competenze imprenditoriali e trasversali;
  - Azione 8: Competenze per la vita.
3. Strumenti e iniziative per sostenere le persone nei loro percorsi di apprendimento permanente:
  - Azione 9: Iniziativa sui conti individuali di apprendimento;
  - Azione 10: Un approccio europeo alle micro-credenziali;

- Azione 11: Nuova piattaforma Europass.
- 4. Un quadro per sbloccare gli investimenti nelle competenze:
- Azione 12: Migliorare il quadro di riferimento per sbloccare gli investimenti degli Stati Membri e del settore privato nelle competenze.

L'Anno europeo delle competenze, lanciato il 9 maggio 2023, mira a creare una dinamica tra tutte le parti interessate, al fine di affrontare il problema della carenza di competenze nell'Unione europea e dare impulso alla strategia europea per le competenze.

#### • **Patto Ue per le competenze**

Il Patto per le competenze dell'Ue è un'iniziativa che mira a sostenere le organizzazioni pubbliche e private con l'aggiornamento e la riqualificazione, affinché prosperino attraverso le transizioni verdi e digitali.

Lanciato nel 2020, ha ottenuto i seguenti risultati:

- oltre 1500 membri, con 20 partnership su larga scala;
- l'impegno a fornire oltre 10 milioni di opportunità di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- 160 milioni di euro di investimenti;
- 2 milioni di destinatari beneficiano dal 2022 di queste misure;
- 15 mila programmi di formazione sviluppati o aggiornati.

Uno di questi partenariati su larga scala è il "Partenariato per le competenze del Patto Ue per l'assistenza a lungo termine". L'obiettivo è quello di formare ogni anno almeno il 60% dei professionisti dell'assistenza sanitaria a lungo termine in aree legate alla digitalizzazione e all'assistenza incentrata sulla persona entro il 2030, in linea con gli obiettivi fissati dal Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali. La proposta di progetto Care4Skills per sostenere l'attuazione del Partenariato per le competenze sarà lanciata durante l'estate 2024. Effe sarà partner associato.

#### **B. I testi rilevanti sulla migrazione**

Una delle altre priorità principali di questo mandato europeo è stata l'armonizzazione delle politiche di asilo e migrazione tra gli Stati Membri dell'Ue.

Questa motivazione si è tradotta nel “Patto per l’asilo e la migrazione”, un insieme di norme e politiche volte a creare un processo di migrazione e asilo più equo, efficiente e sostenibile per l’Unione europea.

Il Patto è stato proposto nel settembre 2020 e ha raggiunto un primo accordo politico tra il Parlamento europeo e il Consiglio nel dicembre 2023.

Il Patto per l’asilo e la migrazione deve ancora essere formalmente adottato dal Parlamento europeo e dal Consiglio, in modo da poter iniziare a essere attuato attraverso specifici atti legislativi europei a livello nazionale.

Il 12 marzo 2024, la Commissione europea ha adottato una comunicazione<sup>12</sup> che valuta i progressi compiuti nel campo della migrazione e dell’asilo. La Ce sottolinea che negli ultimi quattro anni ha messo in atto una serie di misure per rispettare l’impegno di creare un quadro europeo sostenibile per una gestione efficace e umana della migrazione.

#### • **Direttiva sull’autorizzazione unica**

Una delle evoluzioni previste dal Patto per l’asilo e la migrazione è la riforma della direttiva sul permesso unico:

- la limitazione a 90 giorni del tempo di elaborazione delle decisioni sulle domande di permesso unico;
- i titolari di permesso unico hanno ora il diritto di cambiare datore di lavoro;
- se il titolare di un permesso unico si trova disoccupato, il permesso non verrà ritirato per almeno tre mesi, o per almeno sei mesi se ha lavorato per più di due anni;
- se il titolare di un permesso è stato vittima di condizioni di lavoro di sfruttamento, gli Stati Membri avranno l’obbligo di estendere i diritti del titolare del permesso per altri tre mesi.

---

12 [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum\\_en#documents](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en#documents)

Anche se questa riforma è più avanzata e conferisce maggiori diritti ai lavoratori migranti, gli Stati Membri devono decidere della sua attuazione. Tutto può essere interpretato perché la formulazione non è chiara.

Per la prima volta, però, introduce il diritto di cambiare datore di lavoro, anche se non vengono fornite spiegazioni sulla procedura che spetterà ai governi, i quali possono ancora imporre restrizioni sul tipo di lavoro che i lavoratori migranti possono svolgere. Non è chiaro se si tratterà di una procedura di richiesta o di notifica. In ogni caso, dovrebbe essere semplice, gratuita, veloce e prevedibile.

Non c'è nulla di specifico per quanto riguarda i lavoratori domestici e di assistenza domiciliare, il cui caso specifico dovrà essere esplicitato nel recepimento nazionale di questa nuova versione della direttiva sul permesso unico.

Il Parlamento europeo ha adottato il 13 marzo le nuove norme riviste di questa direttiva<sup>13</sup>.

### C. I testi rilevanti sulla carenza di manodopera

#### • Pool di talenti Ue

L'Eu Talent Pool è un'iniziativa della Commissione europea. Si propone di essere il primo strumento a livello europeo per facilitare il reclutamento internazionale e offrire opportunità di lavoro a persone in cerca di lavoro provenienti da Paesi terzi e residenti al di fuori dell'Ue, che possono avere le competenze necessarie per lavorare in occupazioni carenti esistenti nell'Unione europea e a tutti i livelli di competenza.

Deve ancora essere votata per l'adozione. L'iniziativa è stata lanciata in un ricco contesto politico per articolarsi tra diverse misure dell'Ue, come il Nuovo patto Ue su migrazione e asilo, il Pacchetto competenze e talenti dell'Ue o anche l'Anno europeo delle competenze. Questo testo potrebbe riguardare solo le imprese e quindi non affronterà il problema della carenza di manodopera nel settore dei Spf per i datori di lavoro "non professionali". Inoltre, la creazione di percorsi specifici per ogni settore lavorativo rischia di creare un mercato del lavoro frammentato e restrittivo.

Nel marzo 2024, la Commissione europea ha adottato una co-

---

<sup>13</sup> *La migrazione legale, come la direttiva sul permesso unico, è essenziale per una politica migratoria globale dell'Ue*, Socialisti & Democratici, 13 marzo 2024.

municazione intitolata “Carenze di manodopera e di competenze nell’Ue: un piano d’azione”<sup>14</sup> per affrontare tali carenze.

In primo luogo, vengono identificate tre ragioni che spiegano queste carenze:

- il calo della popolazione in età lavorativa. Allo stesso tempo, le esigenze di assistenza della popolazione anziana stanno aumentando, creando una forte pressione sui servizi sanitari e di assistenza a lungo termine;
- la significativa crescita dell’occupazione legata alle transizioni verdi e digitali, che sta causando carenze di posti di lavoro e di competenze a tutti i livelli di qualifica, in particolare in settori come le scienze, la tecnologia, l’ingegneria e la matematica;
- le cattive condizioni di lavoro in alcune professioni e settori, che rendono difficile coprire i posti vacanti e/o trattenere i lavoratori. La Commissione sottolinea che le condizioni di lavoro inadeguate e faticose, come lo stress lavorativo superiore alla media e i bassi salari, sono un fattore chiave della persistente carenza di manodopera in alcune occupazioni e settori.

La Ce sottolinea il ruolo chiave svolto dal dialogo sociale nell’affrontare le carenze di manodopera e di competenze e fornisce finanziamenti per rafforzare il lavoro delle parti sociali in questa lotta, invitandole a presentare progetti operativi in grado di porre rimedio alle carenze esistenti e previste. La Ce ha inoltre proposto di fare in modo che le parti sociali concentrino i loro sforzi di dialogo sociale sui settori specifici più bisognosi.

Il piano d’azione copre cinque aree d’azione chiave a livello europeo, nazionale, regionale e delle parti sociali, in linea con le sfide affrontate dal settore Spf: sostenere l’attivazione delle persone sottorappresentate nel mercato del lavoro, sostenere le competenze, la formazione e l’istruzione e migliorare le condizioni di lavoro.

---

14 <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=27473&langId=en>

### **3.4. - Altre iniziative condotte durante l'attuale mandato e le più importanti conquiste legislative**

#### **A. I più importanti progressi legislativi in materia di dialogo sociale e condizioni di lavoro**

Il concetto di dialogo sociale europeo è stato avviato nel 1985 durante il vertice di Val Duchesse dall'ex presidente della Commissione europea Jacques Delors.

Il ruolo delle parti sociali è stato sancito dal 1985 nella legislazione europea, all'interno del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (Tfue), con il titolo "Politica sociale", che comprende diversi articoli che forniscono precisazioni sui diritti delle parti sociali per tutte le diverse iniziative legislative europee.

Esistono due tipi di dialogo sociale europeo:

- il dialogo sociale settoriale, che consente la realizzazione di accordi collettivi che possono applicarsi a un settore a livello europeo;
- il dialogo sociale interprofessionale, che consente la realizzazione di accordi collettivi applicabili a tutti i settori a livello europeo.

La Presidente della Commissione europea, Ursula Von der Leyen, ha annunciato nel suo Stato dell'Unione del settembre 2023 che il primo semestre del 2024, nell'ambito della Presidenza belga dell'Unione europea, si terrà un vertice sociale europeo per discutere il futuro del dialogo sociale europeo.

Per celebrare i due decenni successivi all'istituzione del Dialogo sociale europeo, il Vertice sociale si è svolto il 30 gennaio 2024 a Val Duchesse. I leader dell'Ue e le parti sociali hanno firmato una "Dichiarazione tripartita per un dialogo sociale europeo fiorentino", che afferma i seguenti punti:

- la necessità di affrontare la carenza di manodopera e di competenze;
- l'obiettivo di porre il dialogo sociale europeo al centro del futuro;
- l'istituzione di un "Inviato del dialogo sociale europeo";
- il lancio di un Patto per il dialogo sociale europeo.

Effe ha evidenziato le sue preoccupazioni riguardo alla rappresentanza di alcune professioni, in particolare nel settore dell'assisten-

za. Effe sottolinea infatti una rappresentanza inadeguata di alcune professioni all'interno delle attuali strutture di dialogo sociale, sia a livello europeo che nazionale. Senza un'adeguata rappresentanza, si rischia di trascurare la voce dei datori di lavoro e dei lavoratori domestici, rendendo difficile la negoziazione di contratti collettivi che rispondano alle esigenze specifiche del settore.

Effe accoglie con favore l'istituzione di un inviato speciale per il dialogo sociale europeo, ma sottolinea che viene menzionata solo una parte del settore dell'assistenza, in particolare l'assistenza alla prima infanzia è assente. Questa compartimentazione non tiene conto della natura interconnessa del settore dell'assistenza e non affronta le esigenze olistiche dei fornitori e dei destinatari dell'assistenza.

L'incapacità di adattarsi a questi formati in evoluzione perpetua l'esclusione di alcuni settori, come quello dell'assistenza domiciliare, da iniziative e contesti vitali legati alla formazione, allo sviluppo delle competenze, alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Questo non solo ostacola lo sviluppo professionale e le prospettive di carriera degli operatori, ma mina anche la qualità complessiva, l'accessibilità e l'economicità dei servizi di assistenza.

In conclusione, Effe ha esortato la Commissione ad adottare misure proattive per affrontare queste preoccupazioni e garantire che il settore dell'assistenza, in tutta la sua diversità, sia adeguatamente rappresentato e sostenuto nel quadro del dialogo sociale europeo. In questo modo, possiamo lavorare per un settore dell'assistenza più inclusivo e sostenibile, che soddisfi le esigenze sia dei lavoratori che dei beneficiari dell'assistenza.

## **B. Sulla parità di genere**

La Strategia per la parità di genere dell'Unione europea ha definito l'agenda per un'Europa con pari opportunità di genere:

- porre fine alla violenza di genere;
- sfidare gli stereotipi di genere;
- colmare i divari di genere nel mercato del lavoro;
- raggiungere la parità di partecipazione tra i diversi settori dell'economia;
- affrontare il divario retributivo e pensionistico tra i sessi;

- colmare il *gender care gap* e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Anche la direttiva sulla trasparenza delle retribuzioni ha rappresentato un importante passo avanti per le donne, in quanto consolida il principio della parità di retribuzione a parità di lavoro attraverso una maggiore trasparenza e applicazione.

### C. Assistenza all'infanzia e diritti dei minori

La nuova strategia globale dell'Ue sui diritti dell'infanzia e la Garanzia europea per l'infanzia sono importanti iniziative politiche proposte dalla Commissione europea per proteggere meglio tutti i minori, aiutarli a realizzare i loro diritti e metterli al centro delle politiche dell'Ue.

La Strategia dell'Ue sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza mira a creare un quadro politico dell'Ue per garantire la protezione dei diritti di tutti i minori e l'accesso ai servizi di base per i minori vulnerabili.

Adottata nel 2021, la Garanzia per l'infanzia dell'Ue mira a garantire che i minori più vulnerabili dell'Unione europea abbiano accesso all'assistenza sanitaria, all'istruzione, all'assistenza all'infanzia, a un alloggio dignitoso e a un'alimentazione adeguata, con l'obiettivo finale di assicurare la progressiva realizzazione dei diritti dei minori in Europa.

### D. Sulle persone con disabilità

L'Unione europea ha stabilito per il periodo 2021-2030 una Strategia per i diritti delle persone con disabilità. Questa strategia pluriennale mira a guidare l'azione degli Stati Membri e delle istituzioni europee, con l'obiettivo che le persone con disabilità possano godere dei loro diritti fondamentali, avere le stesse opportunità degli altri, partecipare in modo paritario alla società e all'economia, o non essere più vittime di discriminazioni legate alla loro disabilità.



### **3.5. - Direttive e risoluzioni pertinenti**

#### **A. Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili**

La direttiva<sup>15</sup> mira a stabilire diritti più ampi e modernizzati per tutti i lavoratori dell'Ue, in particolare affrontando il problema della protezione insufficiente per i lavoratori che svolgono lavori più precari, limitando al contempo l'onere per i datori di lavoro e mantenendo la flessibilità per adattarsi a un mercato del lavoro in evoluzione.

#### **B. Direttiva sull'equilibrio vita-lavoro**

La direttiva sull'equilibrio tra lavoro e vita privata introduce una serie di azioni legislative volte a modernizzare gli attuali quadri giuridici e politici dell'Ue, con l'obiettivo di:

- sostenere meglio l'equilibrio tra lavoro e vita privata di genitori e aiutanti;
- incoraggiare una ripartizione più equa del congedo parentale tra uomini e donne;
- affrontare la sottorappresentazione delle donne nel mercato del lavoro.

Pubblicata nel 2019 e poi recepita negli Stati Membri, la direttiva prevede le seguenti misure:

- l'introduzione del congedo di paternità: secondo la direttiva, i padri devono poter usufruire di almeno 10 giorni lavorativi di congedo di paternità al momento della nascita del figlio, con un'indennità pari almeno all'indennità di malattia;
- garantire che due dei quattro mesi di congedo parentale non siano trasferibili tra i genitori e siano compensati a un livello determinato dallo Stato Membro;
- l'introduzione del congedo per badanti: i lavoratori che prestano assistenza personale o sostegno a un parente avranno diritto a cinque giorni di congedo all'anno;
- estendere il diritto di richiedere accordi di lavoro flessibile a badanti e genitori lavoratori di bambini fino a otto anni.

La direttiva è inoltre accompagnata da una serie di misure politiche volte a sostenere gli Stati Membri nel raggiungimento degli

---

15 2019.

obiettivi di un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e di una più equa distribuzione delle responsabilità di cura. Queste misure comprendono:

- incoraggiare l'uso dei fondi europei per migliorare l'offerta di servizi di assistenza formale;
- garantire la protezione dei genitori e degli assistenti contro la discriminazione o il licenziamento;
- eliminare i disincentivi economici per i secondi percettori di reddito all'interno delle famiglie.

Grazie a queste misure, la direttiva mira a migliorare non solo l'equilibrio tra lavoro e vita privata, ma anche a contribuire a un aumento dell'occupazione femminile e della stabilità economica delle famiglie.

### **3.6. - Gruppi di lavoro e relazioni pertinenti implementati nel periodo 2019-2024**

Negli ultimi anni sono state condotte diverse iniziative per favorire la riflessione e gli scambi su temi legati al settore Spf, come ad esempio:

#### **A. Un gruppo di esperti di alto livello dell'Ue sul futuro dello Stato sociale**

Questo gruppo di esperti ha prodotto un rapporto, pubblicato nel 2023, che contiene 21 raccomandazioni per migliorare i sistemi di protezione sociale e gli Stati sociali in sei aree:

- sostegno ai minori;
- giovani e famiglie;
- garantire una protezione sociale inclusiva;
- apprendimento permanente;
- sostenere un reddito adeguato;
- assistenza a lungo termine di alta qualità in età avanzata.

## **B. Relazione del Parlamento europeo su “La pandemia Covid-19: insegnamenti e raccomandazioni per il futuro”**

Questa risoluzione, adottata il 12 luglio 2023, formula una serie di raccomandazioni a seguito della pandemia Covid-19.

L'importante ruolo dell'assistenza domiciliare in questo periodo è stato ben incluso nella relazione, poiché Effe ha potuto contare sul sostegno di diversi eurodeputati a questo proposito.

## **C. Un rapporto della Commissione europea su “L'accesso ai servizi essenziali nell'Ue”**

I risultati di questo rapporto<sup>16</sup> mostrano che le persone in condizioni di povertà o di esclusione sociale devono affrontare sfide significative nell'accesso ai servizi essenziali, compresi i servizi di assistenza.

## **D. Il rapporto di Eurofound “Gestire il cambiamento con cura - Competenze per il settore dell'assistenza nell'Ue”**

Questo rapporto<sup>17</sup> contiene 8 raccomandazioni per affrontare la carenza di lavoratori e rafforzare l'attrattiva delle professioni di cura attraverso lo sviluppo delle competenze:

- aumentare l'offerta formativa;
- ampliare la portata della formazione;
- l'istruzione e la formazione professionale (Vet) per il settore dell'assistenza deve concentrarsi maggiormente sugli adulti;
- adattamento ai nuovi profili dei caregiver;
- adattamento ai nuovi profili dei clienti;
- sfruttare le competenze e i partenariati per aggiornare i programmi di studio;
- migliorare la qualità e l'immagine del lavoro;
- *permaskilling* per l'assistenza: investire nell'istruzione e nella formazione professionale e nella qualità del lavoro.

16 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:-52023SC0570>

17 <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9185>

## 4. - Proposte per il prossimo mandato

In vista delle elezioni europee, quasi tutti i partiti politici europei si sono posizionati, attraverso programmi di lavoro comuni o manifesti, su temi chiave che riguardano trasversalmente le questioni della salute pubblica.

I due partiti di estrema destra dell'Unione europea, Id ed Ecr, non hanno un manifesto o un documento che definisca le loro priorità per le elezioni europee, ma hanno fatto annunci specifici durante le riunioni o i congressi dell'ultimo anno in vista delle elezioni europee.

In vista del prossimo mandato legislativo, il manifesto di Effe espone le sue raccomandazioni principali per i prossimi decisori.

### 4.1. - Proposte chiave legate alla migrazione, alla professionalizzazione e alla carenza di manodopera

#### A. Sulla migrazione

La migrazione è una questione trasversale che ogni partito europeo sta cercando di affrontare, con approcci sicuramente diversi.

Da un lato, diversi partiti come il Pse<sup>18</sup>, Renew, i Verdi, la Sinistra, stanno spingendo per un'azione europea coordinata più forte sull'integrazione. Il Pse chiede l'attuazione di politiche del mercato del lavoro inclusive e di politiche di inclusione più forti per i migranti. L'Alde chiede che l'integrazione dei migranti sia una priorità. Propongono di utilizzare i fondi dell'Unione europea per sostenere politiche come la fornitura di competenze di base, l'applicazione di una tolleranza zero nei confronti della discriminazione, la promozione del dialogo interculturale e dell'apprendimento delle lingue, nonché programmi di gemellaggio per facilitare l'integrazione a livello micro. I Verdi propongono un "nuovo e completo codice della migrazione, che preveda opportunità di visto per il ricongiungimento familiare e per il lavoro a diversi livelli di competenza". La Sinistra chiede una parità di trattamento dei lavoratori migranti rispetto agli altri lavoratori in termini di condizioni di lavoro e protezione sociale.

---

18 Il Partito dei Socialisti Europei.

D'altra parte, i partiti europei di estrema destra (Ecr e Id) sono contrari a tutti gli incentivi che possano in qualche modo sostenere qualsiasi tipo di migrazione, compresa quella per motivi di lavoro.

Entrambi i partiti sostengono politiche migratorie europee più restrittive, adottando una posizione "anti-immigrazione".

Il Partito Popolare Europeo, che al momento è il più grande partito a livello europeo, ha una posizione unica su questo tema. Il partito ha posto tra le sue priorità per il prossimo mandato il controllo dell'immigrazione clandestina, soprattutto attraverso la trasformazione di Frontex, l'organismo dell'Ue incaricato del controllo delle frontiere degli Stati Membri. Per quanto riguarda l'immigrazione per motivi di lavoro, il Ppe non si oppone a nessuna misura di sostegno, ma ritiene che "spetti agli Stati Membri gestire l'immigrazione legale nel modo più adatto ai loro interessi nazionali e facilitare l'inclusione e l'integrazione degli immigrati legali nella società".

Nel suo manifesto, Effe incoraggia gli Stati Membri dell'Ue e le istituzioni europee ad attuare politiche che riconoscano il ruolo vitale del settore domestico nell'integrazione delle persone con background migratorio nella forza lavoro formale.

Ciò include il sostegno ai lavoratori migranti per la valutazione e la certificazione delle loro competenze professionali (acquisite in modo informale o formale) e la garanzia dell'esistenza di opportunità per i lavoratori migranti di accedere a programmi di sviluppo rapido delle competenze che assicurino una forza lavoro assistenziale di alta qualità per il futuro e soddisfino i bisogni assistenziali non soddisfatti.

## **B. Competenze, professionalizzazione e formazione**

Il Pse chiede misure forti che consentano a tutti i lavoratori di acquisire nuove competenze, ma anche un vero e proprio diritto all'accesso alla formazione retribuita e alla creazione di nuovi posti di lavoro a lungo termine. Sia l'Alde che il Partito Democratico Europeo (Pde) chiedono agli Stati Membri dell'Ue di attuare misure a favore dello sviluppo delle competenze.

I Verdi sottolineano che investire nelle competenze è fondamentale per affrontare le diverse transizioni in atto in Europa. Inoltre,

stanno spingendo per una “direttiva sull’apprendimento permanente”, che protegga il “diritto al congedo di formazione retribuito”.

Effe chiede l’emancipazione dei lavoratori dell’assistenza domestica e domiciliare attraverso l’Agenda europea delle competenze, portando servizi di alta qualità e i relativi benefici ai cittadini di tutta Europa. Effe desidera garantire a tutti i lavoratori dell’assistenza, compresi quelli a domicilio, il diritto di accesso all’istruzione, alla formazione e all’apprendimento permanente, riconoscendo le competenze formali e informali, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili come i lavoratori migranti e le persone lontane dal mondo del lavoro. Lo sviluppo di percorsi formativi personalizzati che tengano conto delle esigenze specifiche degli operatori dell’assistenza domiciliare è fondamentale. Questo obiettivo può essere raggiunto diversificando i metodi di apprendimento e certificazione (apprendimento misto, micro-certificazione, Vae, ecc.). L’attrattiva del settore Spf può essere promossa elaborando profili professionali che tengano conto di tutti i cambiamenti del mercato del lavoro e garantiscano posti di lavoro dignitosi ai lavoratori Spf. Per i lavoratori provenienti da contesti migratori, Effe suggerisce di concentrarsi sui seguenti tre aspetti: *status*, alloggio e lingua; ma anche di identificare, riconoscere e promuovere le competenze sviluppate in patria e quelle acquisite nel Paese di origine, al fine di promuovere l’integrazione sociale e la mobilità.

Un altro aspetto, non meno importante, è lo scambio di buone pratiche, che dovrebbe essere meglio supportato attraverso la creazione di una piattaforma europea che elenchi i vari progetti europei realizzati fino ad oggi sul riconoscimento delle competenze dei lavoratori domestici e addetti alla cura.

### C. Sulla parità di genere

Tutti i partiti che hanno pubblicato un manifesto per queste elezioni europee sostengono misure a favore dell’occupazione femminile e della riduzione del divario di genere nel mercato del lavoro.

Effe chiede agli Stati Membri dell’Ue e a tutte le istituzioni europee di affrontare il divario di genere nel settore, dal momento che le donne rappresentano l’89% dei lavoratori domestici europei, secondo l’Oil, e che queste donne affrontano quotidianamente precarietà e discriminazione, oltre a navigare negli stereotipi di genere.

## **4.2. - Altre proposte chiave legate ai temi del settore Spf**

### **A. Sul rafforzamento dei servizi di assistenza a lungo termine in Europa**

Diversi partiti politici hanno giustamente sottolineato l'importanza dell'assistenza a lungo termine e della sua accessibilità nei loro manifesti o documenti prioritari per le prossime elezioni europee.

Il Partito Popolare Europeo (Ppe) ha assunto un forte impegno a sostenere il ruolo dell'assistenza in Europa, con misure volte a rafforzare la Strategia europea per l'assistenza e ad attuare soluzioni per un'assistenza a lungo termine a prezzi accessibili per gli anziani e altri individui vulnerabili in tutte le comunità.

Il Partito dei Socialisti Europei (Pse) non ha menzionato direttamente nel suo manifesto il caso del settore dell'assistenza a lungo termine, ma sostiene la necessità di garantire il diritto degli anziani ad accedere all'assistenza sanitaria.

Una componente della coalizione di Renew, il Partito Democratico Europeo, ha stabilito, nel suo manifesto, diverse priorità relative all'assistenza, in particolare al sostegno dei sistemi di assistenza a lungo termine per rafforzare l'indipendenza, l'integrazione e il ruolo sociale degli anziani.

Il Partito dei Verdi europei sostiene il progetto di un "Green Social Deal", che sarà anche un "Care Deal", con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro degli operatori sanitari, tutelando al contempo il diritto di tutti a un'assistenza adeguata.

Le misure concrete perseguite dai Verdi europei:

- investire in approcci globali e per tutta la vita, come l'accesso universale all'educazione e all'assistenza della prima infanzia e la deistituzionalizzazione dell'assistenza ai disabili e agli anziani;
- garantire che l'educazione e la cura della prima infanzia siano considerate investimenti sociali nel quadro fiscale dell'Ue.

Il Partito della Sinistra Europea sostiene diverse misure relative all'assistenza, come ad esempio:

- la garanzia di un accesso universale e gratuito alle cure e ai sistemi sanitari pubblici;
- la creazione di strutture di assistenza di qualità per bambini, anziani e disabili, al fine di migliorare la sostenibilità della riproduzione in modo equo;

- la creazione di un “Piano per l’occupazione garantita nell’Unione europea”, che si concentrerebbe su diversi programmi, tra cui la promozione dell’assistenza.

I gruppi Conservatori e Riformisti Europei (Ecr) e Identità e Democrazia (Id) non hanno redatto alcun documento specifico che presenti le loro priorità per le prossime elezioni europee, né hanno chiarito le loro possibili misure in materia di assistenza.

Nel suo manifesto, Effe chiede il “pieno riconoscimento del lavoro domestico e di assistenza domiciliare in tutta la sua diversità, con particolare attenzione alle famiglie che impiegano direttamente questi lavoratori, e la necessità di combattere il lavoro sommerso per garantire che questi contributori non celebrati dell’Europa sociale e della *silver economy* beneficino degli stessi diritti sociali di qualsiasi altro lavoratore nell’Ue”.

Effe invita inoltre l’Ue e i suoi Stati Membri a fornire al settore dell’assistenza domestica e domiciliare i finanziamenti necessari per fornire servizi alle persone e alle famiglie a prezzi accessibili a tutti i cittadini che li scelgono.

A questo proposito, Effe Lab, l’osservatorio europeo Spf di Effe, lanciato nel gennaio 2023, presenterà alla fine del 2024 un nuovo strumento: una simulazione Paese per Paese. Incentrata sul lavoro domestico, o sui servizi connessi alla casa, dimostrerà a quanto ammonta il costo reale per gli Stati Membri qualora decidessero di investire nel settore Spf, nonché il ritorno sugli investimenti e tutte le esternalità positive (creazione di posti di lavoro dichiarati e accesso delle donne al mercato del lavoro) che creerebbe.

## **B. Sul dialogo sociale e la protezione dei lavoratori**

Il settore Spf soffre di una profonda mancanza di riconoscimento politico e istituzionale, nonché dell’assenza di dialogo sociale e di contrattazione collettiva in molti Stati Membri dell’Ue. Nel modello di assunzione diretta, i contratti collettivi esistono attualmente solo in Francia e in Italia. Secondo la valutazione della Commissione europea del 2016, il settore Spf è al terzo posto tra le industrie più colpite dal lavoro sommerso, dopo il settore alberghiero e della ristorazione. I recenti dati di Eurobarometro del 2020 indicano che



il 34% del lavoro sommerso nell'Ue nel 2019 è stato attribuito al settore Spf. Tuttavia, questa cifra probabilmente sottostima la reale portata dell'occupazione sommersa, con il numero effettivo di lavoratori interessati che probabilmente supera i 3,4 milioni.

Il tema del dialogo sociale occupa un posto di rilievo nei programmi di diversi partiti, seguendo la dinamica avviata dal Vertice di Val Duchesse, ma il più delle volte non prende in considerazione i lavoratori vulnerabili o quelli più precari, come i lavoratori domestici e di assistenza.

Il Ppe spinge per la creazione di una “Garanzia europea dei lavoratori” per il mercato digitale, che “garantirà i diritti dei lavoratori e dei lavoratori autonomi nell'era digitale, ad esempio nella *gig economy*, rispettando le competenze degli Stati Membri e dando potere alle parti sociali”.

Il Pse incoraggia la contrattazione collettiva e il dialogo sociale e chiede all'Ue e agli Stati Membri di rispettare l'autonomia delle parti sociali.

Il Pde si batte per la tutela dei lavoratori con *status* non standard e per il loro accesso alla protezione sociale, indipendentemente dal loro *status* occupazionale.

I Verdi spingono anche per la contrattazione collettiva e il dialogo sociale e hanno presentato nel loro manifesto una proposta per una “Legge sulla transizione giusta”. Questa legge avrebbe lo scopo di proteggere i diritti dei lavoratori che possono essere colpiti dalla transizione verde e da quella digitale, nonché di garantire il diritto di sindacalizzazione nelle forme di lavoro nuove o non standard.

Effe sta spingendo per un miglioramento del dialogo sociale e della contrattazione collettiva a livello europeo per garantire condizioni di lavoro dignitose e opportunità di formazione nel settore dell'assistenza. L'obiettivo è dare ai lavoratori un salario equo e degno di un ruolo così essenziale, consentendo di attrarre professionisti impegnati ad affrontare le sfide di una società che invecchia.

Uno dei principali obiettivi di Effe è quello di invitare gli Stati Membri dell'Ue ad avviare un dialogo sociale settoriale a livello nazionale, in modo che i lavoratori in ambito Spf possano beneficiare di una serie di diritti sociali di base (accesso alla protezione, pensioni adeguate, ferie retribuite, ecc.).

Effe invita inoltre gli Stati Membri dell'Ue a ratificare la Convenzione n. 189 dell'Oil sul lavoro domestico dignitoso.

In definitiva, la costituzione di un comitato di dialogo sociale settoriale in ambito Spf a livello europeo può consentire il raggiungimento di accordi collettivi applicabili al settore a livello europeo.

### 4.3. - Quali sono i temi chiave della prossima legislatura?

Il mandato europeo 2019-2024 è stato particolarmente ricco di progressi sociali.

Le priorità sociali per il prossimo mandato non sono ancora state annunciate, ma diversi temi stanno emergendo come fondamentali per la prossima legislatura, mentre l'Ue-27 adotterà in estate l'agenda strategica per il prossimo mandato. Durante l'ultimo Consiglio Epsco, hanno chiesto di intensificare gli sforzi per aiutare le persone più lontane dal mercato del lavoro a entrare nel mondo del lavoro e per incrementare l'occupazione dei giovani e degli anziani. Hanno inoltre discusso il ruolo centrale della base europea dei diritti sociali (legata agli obiettivi di Porto) nella futura agenda strategica. Paesi come i Paesi Bassi hanno anche chiesto di monitorare gli abusi della mobilità dei lavoratori nell'Ue.

La presidenza belga ha anche avviato una riflessione sulle future priorità politiche, concentrandosi sull'attuazione concreta dei principi del Pilastro europeo dei diritti sociali per navigare tra le mega tendenze economiche e sociali come la rapida digitalizzazione, il cambiamento climatico e il cambiamento demografico.

Il commissario per l'Occupazione e i diritti sociali, e candidato S&D per l'Ue, Nicolas Schmit ha espresso la convinzione che la prossima Commissione affronterà la questione degli alloggi dignitosi e riuscirà a raggiungere un accordo sulla protezione sociale.

Sebbene all'inizio fosse principalmente un esercizio economico, il Semestre europeo<sup>19</sup> si è evoluto, integrando nel processo altri settori politici rilevanti, poiché per molto tempo gli affari sociali non sono stati realmente monitorati nell'ambito del ciclo del Semestre europeo.

---

<sup>19</sup> Il semestre europeo fa parte del quadro di governance economica dell'Unione europea: durante il semestre europeo, gli Stati Membri allineano le loro politiche economiche e di bilancio alle regole concordate a livello europeo.

Nel ciclo 2023, le Raccomandazioni specifiche per Paese del Semestre europeo<sup>20</sup> si concentrano su nuove sfide di accessibilità, oltre a quelle già evidenziate negli anni precedenti. In questo quadro, le presidenze belga e spagnola del Consiglio dell'Unione europea hanno lanciato congiuntamente, nel novembre 2023, il “Quadro di convergenza sociale” che mira a migliorare la rendicontazione del monitoraggio e dei progressi dei vari indicatori sociali legati ai principi del Pilastro europeo dei diritti sociali. La sua attuazione sarà cruciale da seguire, in particolare nel quadro dei rapporti nazionali sulla strategia Care.

In seguito alla proposta della Commissione sulla carenza di manodopera, possiamo aspettarci una prossima direttiva per affrontare la questione dei rischi psicosociali sul lavoro, nonché linee guida multisettoriali per combattere la violenza e le molestie nel settore sanitario, migliorare l'equa mobilità all'interno dell'Ue per i lavoratori e i discenti e attrarre talenti dall'esterno dell'Unione europea.

È previsto anche un progetto di riforma della “direttiva sui luoghi di lavoro”, che prevede requisiti minimi per i luoghi di lavoro che riguardano questioni come le vie di circolazione, le dimensioni degli ambienti di lavoro e la qualità dell'aria interna, e può essere un'opportunità per considerare le case delle famiglie europee come un luogo di lavoro specifico.

Infine, il 9 aprile 2024, il Consiglio ha reso note le sue priorità per il prossimo mandato. Come ci si aspettava, le questioni sociali, assistenziali e sanitarie non occupano un posto di rilievo in questo documento, che si concentra piuttosto su sicurezza, immigrazione, competitività e democrazia.

Tra le priorità che potrebbero avere un impatto nel settore Spf, possiamo sottolineare le seguenti:

- “Cooperare con i Paesi di origine e di transito in materia di migrazione, compresi i rimpatri e i percorsi legali”: questa priorità dovrebbe certamente includere i punti relativi al “Pool

---

20 Esempi di raccomandazioni specifiche per Paese formulate durante il ciclo 2023 del semestre europeo:

- raccomandazioni all'Estonia sull'accessibilità economica dell'assistenza sanitaria, garantendo un finanziamento sostenibile;
- raccomandazioni alla Lettonia sul rafforzamento dell'adeguatezza dell'assistenza sanitaria e della protezione sociale;
- raccomandazioni alla Lituania sull'adeguatezza dell'assistenza sanitaria e della protezione sociale e sul rafforzamento dell'assistenza primaria.

di talenti dell’Ue” e ai “Partenariati di talenti”, che forniranno un quadro per l’integrazione dei lavoratori migranti nel mercato del lavoro europeo. “Aumentare la coesione economica e sociale attraverso la convergenza verso l’alto”: questa priorità fa eco al “Quadro di convergenza sociale”, introdotto lo scorso novembre, che ora monitora i vari indicatori sociali a livello europeo;

- “Aumentare la partecipazione al mercato del lavoro”: sebbene il titolo sia vago, si riferisce in particolare a determinati gruppi di popolazione, come i 7,7 milioni di donne che, in qualità di assistenti informali, sono escluse dal mercato del lavoro per occuparsi di un parente;
- “Investire nelle competenze e nell’istruzione delle persone lungo tutto l’arco della vita per offrire opportunità a tutti”: questa priorità è in linea con il programma dell’Anno europeo delle competenze e con l’Agenda europea delle competenze;
- “Ridurre le disparità a tutti i livelli attraverso un’adeguata protezione sociale”: è più probabile che questa priorità venga attuata solo a livello di Stati Membri e che il progetto di direttiva sul coordinamento a livello europeo dei sistemi nazionali di sicurezza sociale non venga rilanciato a breve.

**Sezione V**

---

**Lavoro domestico  
e welfare familiare:  
a rischio la tenuta di sistema**

a cura di **Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**



## Introduzione

Il lavoro domestico, da qualche anno a questa parte, ha perso la sua spinta propulsiva. I numeri, pur estemporaneamente rinvigoriti dalla regolarizzazione del 2020, certificano nell'ultimo decennio una lenta e progressiva flessione.

Negli ultimi due anni (2021-2023), il calo è stato particolarmente vistoso: secondo l'Istat, sono 145.000 gli occupati in meno, per una contrazione del 9,5%, a fronte di un mercato del lavoro che ha raggiunto nuovi record di partecipazione.

Anche la domanda di servizi di collaborazione da parte delle famiglie sembra seguire lo stesso andamento.

Dopo la parabola ascendente dei primi anni duemila, che ha portato il numero delle famiglie fruitrici da 1,9 milioni del 2001 (8,8% del totale dei nuclei) a 2.600.000 (10,4%) del 2011, nell'ultimo decennio questo è tornato ai livelli di partenza: nel 2022 sono state 1.900.000 le famiglie che si sono avvalse dei servizi di collaborazione di colf, badanti e baby-sitter, pari al 7,4% dei nuclei residenti.

Calo delle nascite e diffusione dello smart working, hanno presumibilmente impattato sulla domanda dei servizi di collaborazione per le famiglie legati alla prima infanzia e alla cura della casa. È su questo versante che si registra il calo maggiore, sia nel numero dei collaboratori che nelle richieste delle famiglie.

Ma anche nei servizi dedicati all'assistenza e alla cura degli anziani, la domanda da parte delle famiglie non risponde all'incremento del fabbisogno potenziale, e la stessa dinamica dell'offerta di lavoro – pure in crescita, sotto il profilo quantitativo e qualitativo – risulta meno vivace rispetto al passato.

Il sistema di welfare familiare, risposta italiana a nuove e vecchie emergenze e alle difficoltà del sistema pubblico di fronteggiarle, fondata sulla multifunzionalità della famiglia e sull'offerta di nuovi lavoratori disponibili a svolgere attività non più considerate dagli italiani, inizia a mostrare segnali di cedimento. E con esso, la capacità di tenuta dell'intero sistema di welfare.

Malgrado le enormi sfide legate all'invecchiamento e alla non autosufficienza, il sistema nel suo complesso non è riuscito a fare il salto di qualità atteso:

- sia nella dimensione pubblica, attraverso la strutturazione di un'offerta di residenzialità accessibile e assistenza domiciliare strutturata, secondo un modello di *ageing at home* volto a favorire il mantenimento della persona nel proprio contesto familiare garantendo al contempo un'assistenza sanitaria di alta qualità,
- sia nella dimensione privata, dove la rete di assistenti e *care-givers*, avrebbe dovuto integrarsi al primo, favorendo al tempo stesso la crescita e l'innalzamento professionale dei profili impiegati e una maggiore attrattività del lavoro di cura e assistenza.

Sulla tenuta del sistema di welfare familiare, e la rete di collaboratori che lo tiene in vita, gravano oggi almeno tre fattori di criticità che, se non affrontati e risolti, rischiano di determinarne lo smottamento.

Il primo è costituito dall'elevata quota di irregolarità che ancora caratterizza il settore, destinata a ricrescere (si stima al 54% nel 2023) dopo la temporanea riduzione dovuta alla regolarizzazione del 2020. Il lavoro domestico rappresenta il 38,3% dell'occupazione irregolare dipendente in Italia e genera un costo per la collettività quantificabile in quasi 2,5 miliardi di euro annui, derivante dal mancato gettito contributivo (1,5 miliardi) e dall'evasione Irpef dei collaboratori, stimata dal Ministero delle Finanze in 904 milioni di euro annui.

Ciò determina non solo disaffezione crescente verso tali tipologie di lavoro, ma anche una fragilità occupazionale che penalizza la stessa offerta di lavoro e l'evoluzione verso un modello più strutturato e professionale. Si tratta una questione di interesse generale, non più derubricabile alle dinamiche privatistiche del rapporto famiglie-lavoratori.

Il secondo è rappresentato dal costo crescente dei servizi di collaborazione e dal loro impatto sui bilanci familiari, in particolare laddove sono presenti situazioni di non autosufficienza. Secondo l'indagine Family (Net) Work svolta a luglio 2024, su un campione di 2.015 famiglie aderenti ad Assindatcolf e Webcolf, i nuclei che si avvalgono dei servizi forniti da una badante sostengono un costo mensile superiore al 50% del reddito mensile: anche perché in molti casi si tratta di persone anziane, con solo reddito da pensione e sole. Ma anche tra le famiglie che non presentano uno specifi-



co fabbisogno di cura, l'incidenza sui redditi non è secondaria: nel 42,8% dei casi supera il 15%.

In ogni caso, si tratta di costi crescenti, sempre più difficili da sostenere: non solo per le famiglie a basso reddito (8 su 10 valutano i costi insostenibili) ma anche per il ceto medio, che ha visto passare dal 27,9% del gennaio 2023 al 55,2% del luglio 2024, le famiglie che hanno difficoltà a sostenere tali spese.

Infine, non va sottovalutato come l'offerta stessa di lavoro, un tempo ampia, si stia lentamente restringendo. Prova ne è la difficoltà dichiarata dalle famiglie non solo nel reclutare la persona giusta per il tipo di lavoro da svolgere (indica tale aspetto come più problematico nel rapporto di lavoro domestico, il 68,7% delle famiglie) ma anche nel trovare figure disponibili (21,5%).

I cambiamenti del mercato del lavoro, in grado di offrire oggi posizioni più interessanti per chi, venendo da Paesi terzi, è alla ricerca di un primo impiego, l'evoluzione dei processi di integrazione professionale degli stranieri, la riduzione dei flussi in ingresso nel Paese determinano una difficoltà di ricambio generazionale, che mette a repentaglio la sostenibilità stessa del modello: se nel 2014, su 100 badanti, 24 avevano meno di 40 anni e 12 più di 60 anni, nel 2023, la quota di under 40 risulta quasi dimezzata (14,2%), mentre quella degli over 60 più che raddoppiata (29,1%).

In tale contesto, la carenza di risorse – economiche da un lato, professionali dall'altro – sembra spingere anche in direzione di una ridefinizione delle strategie familiari.

Da un lato, cresce l'utilizzo di soluzioni residenziali per gli anziani (il volume di popolazione over 65 assistita nelle Rsa italiane è passato da 296.183 del 2017 a 362.249 nel 2022, registrando un incremento del 22,3%). Dall'altro, queste valutano in misura crescente la rinuncia al lavoro per prendersi cura di un familiare.

Se c'è un dato che più di tutti sintetizza le difficoltà che il sistema di welfare, e familiare in particolare, sta vivendo in questa fase, è la scelta di molte donne di rinunciare al lavoro, pur in presenza di nuove opportunità di ingresso e crescita occupazionale.

È indicativo che tra 2018 e 2023, a fronte di un incremento dell'occupazione femminile, aumenta la quota di donne che scelgono di non lavorare per motivi di carattere familiare, passate da 2.525 mila a 2.659 mila, per un incremento del 5,3%.

L'aumento più significativo si ha tra le 55-64enni (+219 mila, il 34,7% in più rispetto al 2018), ovvero nella fascia d'età in cui possono potenzialmente concentrarsi diversi carichi di cura: verso genitori anziani ancora in vita, i nipoti, il coniuge.

## 1. - Il lavoro domestico al giro di boa?

### 1.1. - I numeri declinanti del lavoro di cura e assistenza

Negli ultimi due anni, tra 2021 e 2023, il numero dei collaboratori domestici ha registrato una forte riduzione, come evidenziato sia dalle statistiche Inps, che monitorano la componente di lavoro regolarmente assunta, che da quelle Istat, relative all'occupazione presso famiglie datrici di lavoro domestico, che inglobano tra i propri conteggi anche i lavoratori irregolari.

L'Inps calcola una riduzione di 139.755 lavoratori, tra 2021 e 2023, per un decremento del 14,3%. Il numero dei lavoratori registrati è passato infatti da 973.629 del 2021 a 833.874 del 2023 (**tab. 1**).

Secondo le stime dell'Istat, la riduzione è stata ancora maggiore, pari a 145.700 occupati in meno nell'arco degli stessi anni (-9,5%) e il numero di tutti i lavoratori, irregolari inclusi, sarebbe passato da 1.530.000 a 1.384.800.

Una flessione così significativa, in anni in cui l'occupazione ha invece registrato balzi in avanti importanti, solleva dubbi sulla capacità di tenuta di un sistema di welfare familiare, che ha rappresentato negli ultimi decenni un vero e proprio pilastro del benessere collettivo, consentendo a migliaia di famiglie di sopperire all'inefficacia crescente dell'offerta sanitaria istituzionale e di dare risposta alle esigenze di cura di una popolazione sempre più anziana.

**Tab. 1 – Le statistiche sull'andamento del lavoro domestico, 2021-2023** (v.a. in migliaia e var. %)

	Inps	Istat
2021	973,6	1.530,5
2023	833,9	1.384,8
Diff. 2021-2023	-139,7	-145,7
Var. % 2021-2023	-14,3	-9,5

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

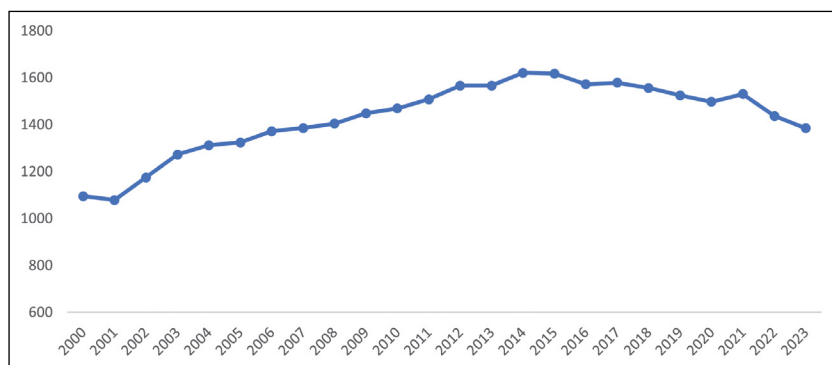
I numeri possono essere spiegati, in parte, come calo “fisiologico” successivo alla regolarizzazione avvenuta durante l'emergenza Covid-19, con D.L. n. 52/2020, che ha prodotto l'emersione di una quota di collaboratori che oscilla tra 112.000 dell'Inps e 82.000 dell'Istat, individuabile come saldo occupazionale tra il 2019 e il 2021<sup>1</sup>.

Ma è da quasi dieci anni che l'occupazione nel settore sta registrando una lenta e progressiva flessione, sintomo di un sistema che, forse, inizia a mostrare le sue fragilità.

Tutti gli anni Duemila sono stati caratterizzati da una forte crescita del lavoro di cura, assistenza e collaborazione presso le famiglie italiane. Una crescita resa ancora ancora più sorprendente dalla tendenziale stagnazione dei livelli occupazionali.

Da inizio 2000, il numero degli occupati nel settore delle collaborazioni domestiche è aumentato di 290 mila unità, passando da 1.095.000 a 1.285.000. Il tasso di crescita (+26,5%) è stato molto più elevato di quello dell'occupazione nel complesso (+13,3%) e il contributo fornito dal lavoro domestico al saldo complessivo è stato quasi del 10% (**fig. 1** e **tab. 2**).

**Fig. 1 - Occupati nelle attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro domestico, 2000-2023 (v.a.)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat-Contabilità nazionale

<sup>1</sup> Nel caso dell'Istat il dato si riferisce alla sola componente regolare.

**Tab. 2 – Saldi occupazionali nelle attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro domestico, nei decenni, 2000-2023 (val. %)**

	Differenza	Var. %	Contributo al saldo occupazionale
2000-2010	374,4	34,2	21,3
2010-2020	27,9	1,4	16,1
2020-2023	-112,6	-7,5	-9,9
2000-2023	289,7	26,4	9,4

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat-Contabilità nazionale

Invecchiamento demografico, allungamento delle aspettative di vita, nuove emergenze sanitarie e destrutturazione delle famiglie tradizionali hanno rappresentato i principali vettori di crescita almeno fino alla metà degli anni Dieci del 2000, quando il numero dei collaboratori ha raggiunto il suo massimo livello (1.261.000), per poi iniziare una fase di lenta discesa.

Volendo ricostruire l'evoluzione del lavoro domestico degli ultimi 23 anni è possibile individuare tre fasi:

- **Anni 2000-2010:** il lavoro domestico vive una stagione di crescita senza precedenti, favorita anche dalla sua progressiva regolarizzazione (il tasso di irregolarità è sceso nel decennio dal 74,5% al 56,6%). Il numero dei collaboratori è passato da 1.095.000 a 1.469.000, per un incremento di 374.000 unità (34,2%). Il contributo fornito alla crescita occupazionale del periodo è stato del 21,3%.
- **Anni 2010-2020:** si consolida la crescita, con un assestamento del numero dei collaboratori, che resta pressoché stabile (da 1.469.000 del 2010 a 1.497.000 del 2020, per un modesto incremento dell'1,4%) e la sostanziale stabilità del tasso di irregolarità. La bassa dinamica occupazionale generale ha fatto sì che il lavoro domestico contribuisse al 16,1% del saldo occupazionale del decennio.
- **Anni 2020-2023:** l'occupazione di collaboratori nelle famiglie italiane inizia a calare. In soli tre anni si registra una diminuzione di 112.000 collaboratori (-7,5%) che ne riporta il numero sui livelli del 2007-2008. Anche l'effetto emersione nel 2020, che

ha portato il tasso di irregolarità ai minimi storici (51,7%) non interrompe il trend decrescente avviatosi dalla metà degli anni 2010, ma che risulta negli ultimi due particolarmente accelerato.

## 1.2. - L'irregolarità, un fenomeno strutturale difficile da scardinare

La mancata riduzione del lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni domestiche rappresenta uno degli elementi più critici e che più strutturalmente ha inciso sullo sviluppo, quantitativo e qualitativo, di tale tipologia di lavoro.

L'alta diffusione di situazioni irregolari, che trovano ragione in diversi fattori alimentano una concorrenza al ribasso nella stessa offerta e domanda di lavoro, che ha penalizzato fortemente l'evoluzione verso un modello più professionale e qualificato di occupazione, come era auspicabile e atteso a inizio anni Duemila, quando la crescita dei collaboratori sembrava andare di pari passo con la riduzione del tasso di irregolarità (**fig. 2**).

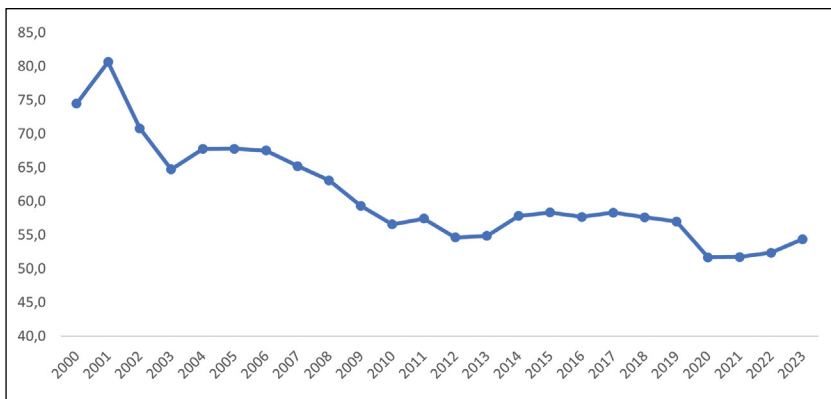
Questo da anni risulta oscillare in un range che va dal 55% al 60%, risultando di gran lunga il più elevato tra tutti i settori economici. E se la regolarizzazione del 2020 ha favorito l'emersione di un numero importante di collaboratori, portando il tasso di irregolarità al 51,8% (ultimo dato disponibile Istat), c'è da attendersi che la contrazione occupazionale degli ultimi due anni si accompagni a una risalita dello stesso stimabile attorno al 54% per il 2023<sup>2</sup>. Sulla base di tali stime, nel 2023, su 1.384.000 lavoratori domestici, 632.000 sono regolari e 753.000 irregolari (**fig. 3**).

I numeri del sommerso nel settore rappresentano una questione di interesse generale, non più derubricabile alle dinamiche privatistiche del rapporto famiglie-lavoratori. Il settore delle collaborazioni domestiche contribuisce al 38,3% del totale dell'occupazione irregolare dipendente: un dato eclatante, considerato che il settore rappresenta solo il 4,2% di quello regolare (**fig. 4**).

<sup>2</sup> La stima del tasso di irregolarità per gli anni 2022 e 2023 è stata effettuata sulla base dei dati Inps ed Istat. Nello specifico, al dato Istat sul lavoro regolare del 2021 (ultimo disponibile) sono stati applicati, per il 2022 e 2023, i tassi di variazione dei lavoratori domestici forniti dall'Inps. Il lavoro irregolare è stato stimato per differenza tra i lavoratori totali (il dato Istat arriva fino al 2023) e la stima di quelli regolari.

Il costo annuo che l'irregolarità produce è quantificabile in quasi 2,5 miliardi di euro, derivante dal mancato gettito contributivo (1,5 miliardi) e dall'evasione Irpef, stimata dal Ministero delle Finanze in 904 milioni di euro annui.

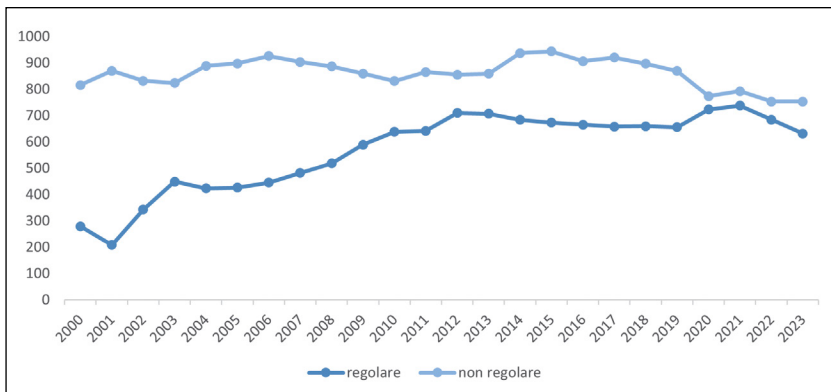
**Fig. 2 – Tasso di irregolarità nelle attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro domestico, 2000-2023 (\*) (val. %)**



(\*) I dati relativi al 2022 e 2023 sono stimati su base Istat e Inps

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat-Contabilità nazionale

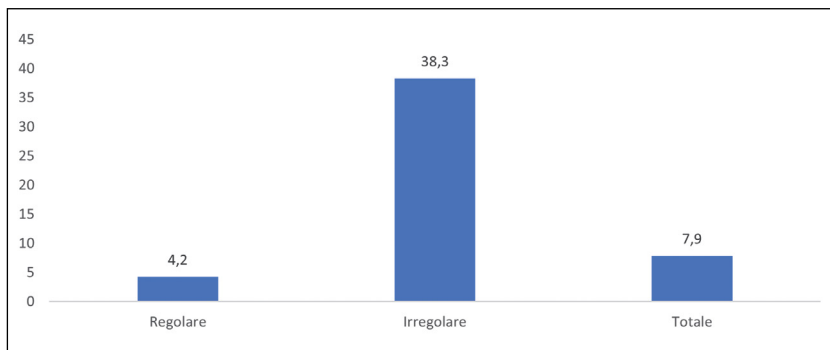
**Fig. 3 – Occupati nelle attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro domestico, per tipologia, 2000-2023 (\*) (v.a.)**



(\*) I dati relativi al 2022 e 2023 sono stimati su base Istat e Inps

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat-Contabilità nazionale

**Fig. 4 – Incidenza del lavoro domestico sul totale del lavoro dipendente per tipologia, 2021 (val. %)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat-Contabilità nazionale

### 1.3. - Badanti e collaboratori: storia di un inverso destino

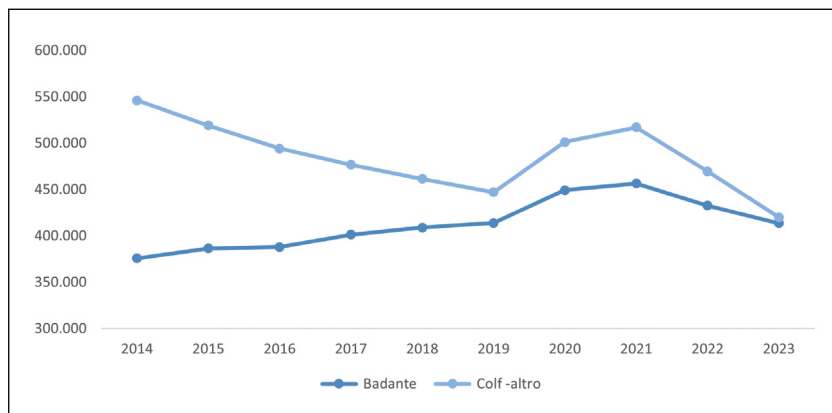
Alla dinamica declinante che ha caratterizzato il lavoro domestico nell'ultimo decennio si accompagna la crescente polarizzazione tra collaboratori preposti all'attività di cura e assistenza di persone non/parzialmente autosufficienti da un lato e colf e baby-sitter dall'altro.

Il lavoro di cura, infatti, non solo è cresciuto nei numeri, ma ha visto anche innalzare il livello di regolarità e migliorare qualità e condizioni contrattuali di ingaggio.

Le uniche informazioni disponibili fornite dall'Inps, relative all'universo dei collaboratori regolarmente assunti, evidenziano, negli ultimi dieci anni, un lento e graduale aumento del numero delle badanti, passate da 375.749 del 2014 a 413.697 del 2023, per un incremento complessivo del 10%, pari a circa l'1% annuo (**fig. 5**).

Tale crescita si è accompagnata a un abbassamento dell'irregolarità delle condizioni di lavoro per tale componente: secondo l'indagine Family (Net) Work, svolta a luglio su un campione di 2.015 famiglie associate Assindatcolf e Webcolf, il rischio che una badante lavori irregolarmente è abbastanza basso, se comparato alle altre forme di collaborazione: lo valuta tale il 30,0% delle famiglie, medio il 32,0%. Solo il 13,7% delle famiglie lo considera molto elevato e il 24,3% alto (**tab. 3**).



**Fig. 5 – Andamento del numero di badanti e colf-altri collaboratori, 2014-2023 (v.a.)**

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Parallelamente, migliorano le condizioni di lavoro. Non solo aumenta il numero delle ore e settimane lavorate, ma cresce la quota di quante percepiscono una retribuzione netta annua superiore ai 13 mila euro (passata dal 9,4% del 2013 al 20,8% del 2022 al 24,3% del 2023) anche se la quota di quante dichiarano redditi bassi, inferiori ai 6 mila euro, continua a restare molto elevata (37,7% nel 2023) (**tab. 4**).

Di contro, colf e baby-sitter registrano nell'ultimo decennio un forte indebolimento, a partire dalla presenza sul mercato del lavoro ufficiale. I numeri dell'Inps registrano un calo di oltre 120 mila unità (-23%), da 546.154 collaboratori nel 2014 a 420.177 del 2023.

Tale flessione, se da un lato può essere ricondotta anche a una migliore distinzione dei profili di inquadramento (e conseguente slittamento di collaboratori verso il ruolo di badante nelle statistiche), dall'altro lato, risente anche del maggiore livello di irregolarità di tale tipologia di occupazione: secondo le famiglie datrici di lavoro domestico, la probabilità che un collaboratore sia irregolare è estremamente elevata per le baby-sitter (il 51,1% afferma che sia molto elevata e il 29,1% elevata) e abbastanza elevata per le colf (indica molto elevata il 23,2% e elevata il 39,4%).

Oltre a ciò, va evidenziato come negli anni, la condizione occupazionale di quante sono assunte regolarmente, sia divenuta più debole. Aumenta dal 30,2% del 2014 al 39,7% del 2023 la quota di quante lavorano meno di 15 ore a settimana mentre resta stabile la percentuale di quante hanno un reddito da lavoro inferiore ai 6 mila euro: era 52,8% nel 2014, è 50,3% nel 2023.

**Tab. 3 – Rischio di lavoro irregolare di un collaboratore familiare, per tipologia (val. %)**

	Baby-sitter	Colf	Badante
Molto elevato	51,1	23,2	13,7
Elevata	29,1	39,4	24,3
Media	13,7	28,2	32,0
Bassa	5,2	8,7	27,5
Nulla	0,9	0,5	2,5
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0
Punteggio medio	8,1	7,0	5,8

Fonte: Indagine Family (Net) Work

**Tab. 4 – Retribuzione media annua dei collaboratori domestici, per tipologia, 2014-2023 (val. %)**

	Badante		Colf-altro	
	2014	2023	2014	2023
Meno di 3 mila	22,6	20,5	30,2	28,7
3-6 mila	18,8	17,2	22,6	21,6
6-10 mila	29,6	22,3	32,1	27,3
10-13 mila	18,2	15,6	9,8	12,0
Più di 13 mila	10,8	24,3	5,3	10,3
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

## 2. - Segnali di cedimento del welfare familiare

### 2.1. - Diminuisce la domanda delle famiglie

La flessione del numero dei collaboratori domestici è conseguenza anche dell'evoluzione della domanda delle famiglie che ricorrono ai servizi di collaborazione.

Secondo le elaborazioni sui microdati Istat "Aspetti della vita quotidiana", nei primi anni Duemila questa è cresciuta significativamente: le famiglie che utilizzano i servizi forniti dai collaboratori domestici sono infatti passate da 1.900.000 del 2001 a 2.600.000 del 2011, mentre l'incidenza sul totale dei nuclei residenti, dall'1,9% al 2,6%. Ma negli anni successivi, si è registrata una progressiva flessione del numero delle famiglie utilizzatrici, sceso nel 2022 (ultimo dato disponibile) a 1.900.000, pari al 7,4% del totale<sup>3</sup> (**tab. 5**).

**Tab. 5 – Famiglie che utilizzano servizi familiari a pagamento per tipologia di servizio, 2001-2022 (val. ogni 100 famiglie e v.a. in milioni)**

	Collaboratore domestico	Baby-sitter	Assistenza anziano o disabile	Famiglie che utilizzano servizi familiari a pagamento (*)	
	Val. %	Val. %	Val. %	Val. %	V.a. (in milioni)
2001	7,1	1,2	2,1	8,8	1,9
2011	8,6	0,8	2,2	10,4	2,6
2022	5,5	0,5	2,1	7,4	1,9

(\*) Famiglie che si avvalgono di almeno uno dei seguenti servizi a pagamento: collaboratore domestico, baby-sitter e persona che assiste un anziano o un disabile

Fonte: elaborazione su dati Istat "Aspetti della vita quotidiana"

3 Il dato elaborato a partire dai microdati Istat risulta non comparabile con quello riportato dall'Inps (un milione circa di famiglie), dal momento che include anche le famiglie utilizzatrici di lavoro non regolare ed è raccolto sulla base di metodologie differenti (indagine su famiglie).

Guardando alle tipologie di utilizzo, la voce che registra la maggiore riduzione in termini di utilizzo è quella per collaboratori domestici: tale tendenza è dovuta presumibilmente anche agli effetti della pandemia e alla diffusione dello smart working, che potrebbe avere portato a una riduzione dei servizi richiesti.

Risulta in calo anche il ricorso ai servizi di baby-sitting, per effetto della crescente denatalità, mentre resta sostanzialmente stabile la quota di famiglie che ricorre ai servizi di assistenza per una persona anziana o disabile. Quest'ultimo dato, tuttavia, va letto anche in termini di mancato adeguamento della domanda rispetto ai processi di invecchiamento che vedono di contro crescere il numero delle famiglie che presentano un fabbisogno specifico di servizi di assistenza e cura rivolti alla popolazione anziana.

## 2.2. - L'incidenza crescente della spesa per i servizi

La pandemia e la conseguente diffusione dello smart working possono aver portato a ridurre o in alcuni casi disincentivare l'utilizzo di servizi domestici, sia di cura che di collaborazione. Ma anche l'innalzamento dei costi dei servizi di cura e di assistenza e l'incidenza crescente sui bilanci familiari, soprattutto se prolungata nel tempo, può avere spinto le famiglie a cercare soluzioni differenti.

Secondo l'Indagine Family (Net) Work, le famiglie che si avvalgono dei servizi di collaborazione domestica registrano un affanno crescente nel far fronte ai costi di tali servizi. Costi che in molti casi assorbono una quota rilevante del reddito familiare.

A fronte, infatti, del 42,4% di famiglie interpellate che dichiara un'incidenza della spesa media per i servizi di collaborazione domestica inferiore al 15%, la maggioranza (57,6%) si colloca al di sopra di tale soglia. Il 26,3% afferma di destinare a tale voce tra il 15% e il 30% del reddito netto mensile, il 14,5% dal 30% al 50% mentre il 16,9% spende più della metà del proprio reddito per i servizi di collaborazione (**tab. 6**).

L'incidenza della spesa risulta fortemente condizionata dalla tipologia di servizio richiesta. Per i servizi di baby-sitting e colf, questa risulta nella maggior parte dei casi (57,2%) contenuta entro il 15% del reddito disponibile o al massimo (30,6%) tra il 15% e il 30%.

**Tab. 6 – Incidenza media sul reddito familiare della spesa per i servizi di collaborazione domestica, per tipologia di collaboratore assunto dalle famiglie (val. %)**

Incidenza media su reddito familiare	Badanti	Altre figure	Totale
Fino al 15%	3,0	57,2	42,3
Dal 15% al 30%	12,2	30,6	26,3
Dal 30% al 50%	27,1	9,5	14,4
Dal 50% al 70%	25,3	1,6	8,0
Più del 70%	32,4	1,2	8,9
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Dove è presente una badante l'incidenza dei costi sui bilanci familiari invece lievita: il 57,7% delle famiglie dichiara che il costo assorbe oltre il 50% del reddito disponibile e il 32,4% afferma che questo supera il 70%.

La presenza o meno di persone che presentano specifiche esigenze di cura e assistenza è, evidentemente, la variabile più discriminante nel determinare l'impatto sui bilanci familiari. Tra le famiglie che hanno persone non autosufficienti o con disabilità gravi, la spesa per i servizi di collaborazione domestica incide, in quasi 4 casi su 10 (39,5%), per oltre il 50% sul reddito mensile (**tab. 7**).

Quando in casa sono presenti bambini con età inferiore a sei anni, l'impatto risulta inferiore, ma importante: le spese per i servizi di collaborazione incidono per il 44,7% delle famiglie tra il 15% e il 30% mentre nel 36,2% sono inferiori a tale soglia.

Ma vi sono altri fattori che determinano la maggiore o minore incidenza.

L'incrocio dei dati evidenzia come le famiglie che dichiarano una elevata incidenza dei costi di collaborazione (oltre il 50%) siano più frequentemente composte da persone sole (30,9% del totale), anziane (il 25,8% tra gli over 75), pensionati (il 21,6% spende per i servizi di collaborazione più del 50% del reddito mensile) e soprattutto con livello economico medio-basso.

**Tab. 7 – Incidenza media sul reddito familiare della spesa per i servizi di collaborazione domestica, per caratteristiche del nucleo familiare (val. %)**

	Fino al 15%	Dal 15% al 30%	Dal 30% al 50%	Dal 50% in su	Totale
<b>Età</b>					
Fino a 60 anni	45,3	26,8	14,0	14,0	100,0
61-75 anni	47,2	25,0	12,4	15,4	100,0
Oltre 75 anni	27,9	27,3	19,0	25,8	100,0
<b>Condizione professionale</b>					
Occupato	47,0	27,6	12,2	13,2	100,0
Pensionato/ritirato dal lavoro	37,4	24,8	16,2	21,6	100,0
Altro	32,9	26,0	23,3	17,8	100,0
<b>Condizione economica</b>					
Alta/medio-alta	57,8	26,9	11,0	4,4	100,0
Media	39,3	27,4	15,1	18,2	100,0
Bassa/medio-bassa	16,5	16,5	20,6	46,5	100,0
<b>Tipologia famiglia</b>					
Persona sola	30,4	22,0	16,8	30,9	100,0
Coppia senza figli	48,2	25,8	12,4	13,7	100,0
Coppia con figli	47,2	28,2	12,9	11,8	100,0
Un solo genitore con figli	30,4	26,7	22,4	20,5	100,0
<b>Presenza di persone con necessità di assistenza</b>					
Bambini con età inferiore ai 6 anni	36,2	44,7	14,2	5,0	100,0
Persone con più di 65 anni	37,5	25,0	16,3	21,3	100,0
Persone non autosufficienti/con disabilità gravi	12,4	21,4	26,7	39,5	100,0
Nessuno di questi	60,2	25,6	5,4	8,8	100,0
<b>Totale</b>	<b>42,3</b>	<b>26,3</b>	<b>14,4</b>	<b>17,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Sono infatti le famiglie più disagiate quelle su cui la spesa incide maggiormente, assorbendo per quasi la metà dei casi (46,5%) più del 50% delle risorse mensili delle famiglie.

Di contro, si registra una più bassa incidenza tra i nuclei più giovani, dove il capofamiglia è occupato e soprattutto dove il tenore di vita familiare è più alto: il 57,8% delle famiglie che dichiara una condizione economica medio-alta spende per i servizi di collaborazione domestica meno del 15% del proprio reddito.

A gravare ancora di più sul bilancio familiare, negli ultimi anni, hanno concorso anche la riduzione del potere d'acquisto delle famiglie e l'innalzamento dei costi per le spese di collaborazione, derivante dall'adeguamento dei minimi retributivi al tasso di inflazione, secondo quanto previsto dal contratto di settore.

Il 65,4% delle famiglie interpellate evidenzia un aumento dell'incidenza dei costi, ma tra le famiglie che già sostengono una spesa elevata (superiore al 50%) si esprime in tal senso l'88,8%. Solo il 32,1% afferma che la spesa è rimasta invariata (**tab. 8**).

**Tab. 8 – Andamento dell'incidenza della spesa dei servizi di collaborazione domestica sul reddito familiare negli ultimi due anni, per incidenza della spesa sul reddito familiare (val. %)**

	Fino al 15%	Dal 15% al 30%	Dal 30% al 50%	Dal 50% in su	Totale
Aumentata	48,2	70,1	80,1	88,8	65,4
Rimasta invariata	47,1	28,7	19,2	10,9	32,1
Diminuita	4,6	1,2	0,7	0,3	2,4
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Se il caro vita aumenta l'affanno delle famiglie già in difficoltà, si pone con maggiore urgenza il tema della sostenibilità di tale spesa.

A luglio 2024, il 42,3% delle famiglie che si avvalgono dei servizi forniti da un collaboratore domestico regolare dichiara che tale spesa è diventata difficilmente sostenibile. La percentuale varia significativamente, dall'11,2% delle famiglie che sostengono costi con modesto impatto sul reddito mensile, al 73,6% delle famiglie che dichiarano un'incidenza tra il 30% e il 50%, fino al 93,6% tra quelle che sostengono una spesa superiore al 50% del reddito (**tab. 9**).

**Tab. 9 – La sostenibilità della spesa dei servizi di collaborazione domestica, per incidenza della spesa sul reddito familiare (val. %)**

	Fino al 15%	Dal 15% al 30%	Dal 30% al 50%	Dal 50% in su	Totale
Sostenibile	88,8	57,0	26,4	6,4	57,7
Parzialmente sostenibile o insostenibile	11,2	43,1	73,6	93,6	42,3
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

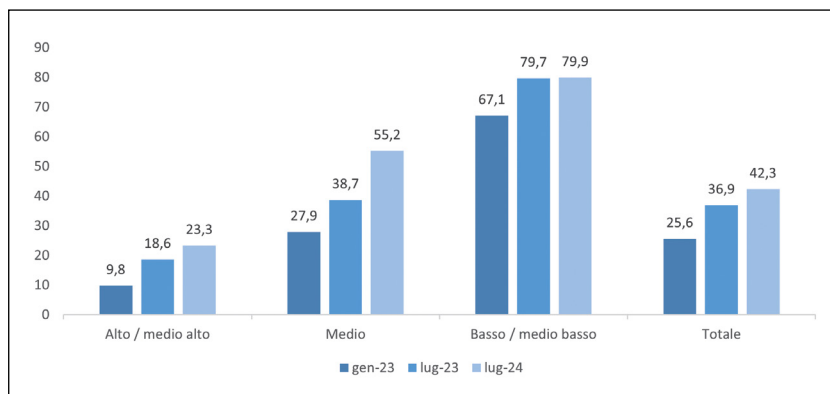
A preoccupare è anche il trend degli ultimi due anni, che segnala un costante aumento delle difficoltà familiari. Rispetto alle indagini condotte nel gennaio 2023 e luglio 2023, cresce infatti la quota di famiglie che rileva l'insostenibilità crescente dei costi, passata dal 25,6% (gennaio 2023), al 36,9% (luglio 2023) al 42,3% (luglio 2024).

Le famiglie con livello di benessere economico medio sono quelle che registrano l'aumento più significativo delle difficoltà: la quota di quante giudicano la spesa per collaboratori domestici difficilmente sostenibile raddoppia, passando dal 27,9% del gennaio 2023 al 55,2% del luglio 2024.

Tra le famiglie con livello economico basso e medio-basso si confermano le criticità già rilevate nelle precedenti rilevazioni: sono quasi otto famiglie su dieci a valutare la spesa per colf e badanti non più sostenibile (**fig. 6**).



**Fig. 6 – Famiglie che dichiarano difficoltà a sostenere le spese per i servizi di collaborazione domestica, per livello economico della famiglia, confronto gen-2023 e lug-2024 (val. %)**

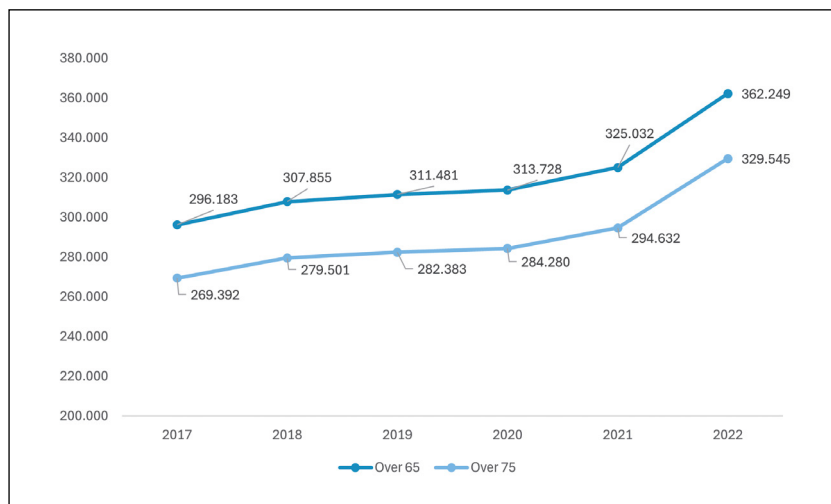


Fonte: Indagine Family (Net) Work

### 2.3. - La ridefinizione delle strategie di cura, tra residenzialità e rinuncia al lavoro

L'aumento dei costi dei servizi di collaborazione domestica sembra accompagnarsi anche a un riposizionamento delle strategie familiari. Queste, da un lato, iniziano a considerare soluzioni di residenzialità per la cura di anziani e non autosufficienti, anche alla luce della maggiore offerta presente sul mercato; dall'altro lato, rivalutano in termini diversi il costo/opportunità del *caregiving* ricorrendo sempre più all'utilizzo di figure interne al nucleo familiare.

Negli ultimi due anni, si è registrata in Italia una tendenza all'incremento del numero di anziani accolti nelle Residenze sanitarie assistenziali (Rsa). Secondo le elaborazioni dei dati del Ministero della Salute, contenute nel rapporto Italia Longeva del 2023, il volume di popolazione over 65 assistita nelle Rsa italiane è passato da 296.183 del 2017 a 362.249 nel 2022, registrando un incremento del 22,3%, dovuto principalmente alla crescita degli over 75, il cui numero di ospiti in strutture dedicate è aumentato da 269.392 del 2017 a 329.545 (**fig. 7**). Se nel 2017 la quota di over 75 residente in Rsa era del 3,9% nel 2022 è arrivata al 4,6%.

**Fig. 7 – Numero di anziani residenti in Rsa, 2017-2022 (v.a.)**

Fonte: Italia Longeva, 2023

Sull'altro versante, va evidenziato come l'aumento dei costi per i servizi di assistenza e cura forniti dai collaboratori ponga una questione di concorrenzialità crescente tra reddito da lavoro del familiare e costo dei servizi di cura e assistenza, determinando in molti casi la rinuncia al lavoro per dedicarsi alle attività di assistenza.

È indicativo che negli ultimi 5 anni, a fronte di un incremento significativo dell'occupazione femminile e, complessivamente, della partecipazione al lavoro delle donne (le inattive diminuiscono di 530 mila unità, per un decremento del 6,3%) cresca la quota di donne che scelgono di non lavorare per motivi di carattere familiare (**tab. 10**).

Queste passano da 2.525.000 del 2018 a 2.659.000 del 2023, registrando un forte aumento tra le 55-64enni (+219 mila, il 34,7% in più rispetto al 2018). Si tratta di un dato nuovo, estremamente indicativo, dal momento che in tale fascia d'età possono potenzialmente concentrarsi diversi carichi di cura: verso genitori anziani ancora in vita, i nipoti, il coniuge.

**Tab. 10 – Donne inattive 15-64 anni, per classe d'età e motivazione familiare nella scelta dell'inattività, 2018-2023 (v.a. in migliaia e var. %)**

	2018	2023	2018-2023	
	V.a.	V.a.	V.a.	Var. %
Totale inattive				
15-24 anni	2.183	2.190	8	0,4
25-34 anni	1.123	985	-137	-12,2
35-44 anni	1.203	990	-213	-17,7
45-54 anni	1.637	1.383	-254	-15,5
55-64 anni	2.239	2.305	66	2,9
15-64 anni	8.384	7.854	-530	-6,3
Inattive per motivi familiari				
15-24 anni	77	54	-23	-29,6
25-34 anni	473	452	-22	-4,6
35-44 anni	658	692	7	1,0
45-54 anni	686	692	7	1,0
55-64 anni	631	850	219	34,7
15-64 anni	2.525	2.659	134	5,3

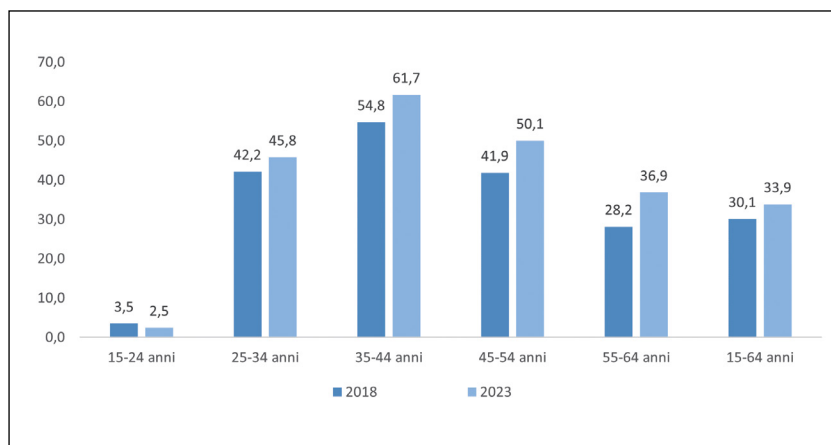
Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

In ogni caso, l'incompatibilità del lavoro con gli impegni di carattere familiare diventa una ragione sempre più rilevante nella spiegazione della scelta di non presentarsi nel mercato del lavoro. Un dato che evidenzia come lo stesso potenziale di crescita della partecipazione delle donne al lavoro in una fase positiva, quale l'attuale, sia oggi ancora più penalizzato dal carico delle attività di cura e assistenza domestica.

Se nel 2018, su 100 donne che avevano deciso di non lavorare, 30 lo facevano per ragioni di carattere familiare, nel 2023, il numero sale a quasi 34. Tra le 45-54enni, la percentuale passa in pochi anni dal 41,9% al 50,1%, tra le 25-34enni dal 42,2% al 45,8% e tra le

55-64enni dal 28,2% al 36,9%. Ma è tra le 35-44enni, che questo diventa la ragione principale di uscita dal mercato: sono il 61,7% le donne che non lavorano, per motivi familiari in questa fascia d'età; nel 2018 erano il 54,8% (**fig. 8**).

**Fig. 8 – Percentuale di donne inattive che indicano come ragione di inattività motivi di carattere familiare, su totale delle inattive, per classe d'età, 2018-2023 (val. %)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

## 2.4. - Si restringe l'offerta di lavoro

A mettere in crisi il modello di welfare familiare concorre anche l'evoluzione dell'offerta di lavoro domestico, che ha vissuto importanti cambiamenti al proprio interno. Sebbene non esistano dati ufficiali, rispetto a inizio Duemila, va evidenziata la crescente difficoltà che le famiglie incontrano nel reperire i collaboratori di cui hanno bisogno sul mercato, testimoniata da numerose indagini e approfondimenti.

Da quando il lavoro di collaborazione domestica ha iniziato a crescere, alimentato dalla domanda delle famiglie e dall'incremento altrettanto consistente dei flussi di stranieri in cerca di lavoro in Italia, lo scenario di riferimento è profondamente mutato.

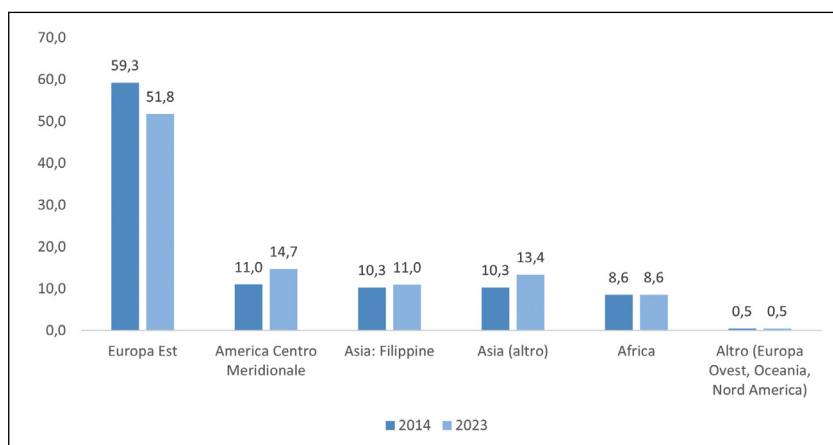
La riduzione dei flussi di immigrazioni da Paesi tradizionalmente “fornitori” dell’Est Europa, l’innalzamento della condizione occupazionale degli stranieri, sempre più in grado di offrire, nella rete di aiuti delle singole etnie, supporto e condizioni di primo impiego migliori rispetto agli anni passati, il conseguente innalzamento delle attese miglioramento occupazionale, il carico di lavoro crescente connesso alle attività di cura e assistenza (aumenta la domanda legata alla non autosufficienza), hanno portato negli anni a una riduzione delle figure disponibili sul mercato (**fig. 9**).

È indicativo che tra le principali difficoltà che le famiglie segnalano al momento dell’assunzione di un collaboratore domestico, dopo i costi, il 68,7% evidenzia la difficoltà di reclutamento della persona “giusta” e il 21,5% denuncia la mancanza di figure disponibili a svolgere tale lavoro.

I segni più evidenti della mutazione in atto sono le difficoltà di ricambio generazionale tra i lavoratori domestici.

Se nel 2014, la quota di giovani con meno di 40 anni era del 31,1% nel 2023 questa risulta dimezzata, mentre aumenta significativamente quella dei collaboratori con più di 60 anni, passata dal 9,2% al 23,9%.

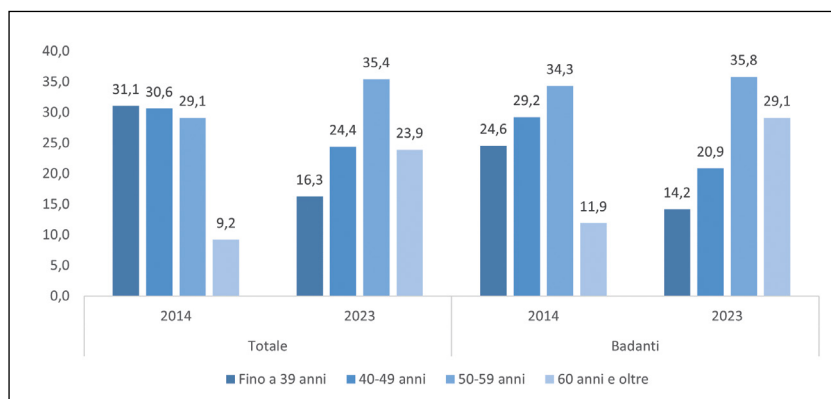
**Fig. 9 – Paesi di provenienza dei collaboratori domestici, 2014-2023 (val. %)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tale dato risulta ancora più eclatante per le badanti. Se nel 2014, su 100 occupate, 24 avevano meno di 40 anni e 12 più di 60 anni, nel 2023, la quota di under 40 è scesa al 14,2%, mentre quella degli over 60 al 29,1%. Ciò significa che quasi un terzo dell'attuale corpo di badanti lascerà il lavoro nei prossimi cinque-sei anni (**fig. 10**).

**Fig. 10 – Età dei collaboratori domestici, 2014-2023 (val. %)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

### 3. - Ripensare le politiche per l'ageing at home

#### 3.1. - Le misure esistenti: in parte utili, ma insufficienti

A sostegno delle famiglie che utilizzano i servizi di collaborazione domestica vi sono da anni alcune misure volte ad alleviare il costo, in particolare per le attività di cura e assistenza legate alla non autosufficienza, e a stimolare forme di impiego regolare.

Gran parte delle misure richiedono tuttavia il possesso di specifici requisiti, legati al reddito (Isee al di sotto di una soglia definita), tipologia di attività svolta dal collaboratore, che restringe fortemente il campo delle famiglie potenzialmente beneficiarie delle stesse.

La maggioranza delle famiglie (73,6%) utilizza almeno una delle misure disponibili (**tab. 11**).

La più diffusa è la deduzione dei contributi per la quota a carico del datore di lavoro fino a 1.549,37 euro, senza limiti di reddito per tutti i datori di lavoro.

La utilizza il 66,2% delle famiglie intervistate; c'è da ipotizzare che la restante parte, o non conosca la misura o non sia tenuta all'obbligo di dichiarazione dei redditi, essendo questo l'unico vincolo che ne condiziona la fruibilità. È indicativo che tra le famiglie che presentano un livello economico basso o medio basso la percentuale di quanti deducano parte dei contributi per il lavoro domestico scende al 55,4%.

A seguire, il 21,5% delle famiglie datrici di lavoro di collaboratori domestici fruisce di un'indennità di accompagnamento, ovvero una prestazione economica, erogata a domanda, a favore dei soggetti mutilati o invalidi totali per i quali è stata accertata l'impossibilità di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore oppure l'incapacità di compiere gli atti quotidiani.

La percentuale delle famiglie beneficiarie varia sensibilmente in base al livello socioeconomico delle famiglie, risultando più elevata tra quelle a medio-basso e basso reddito, dove il supporto dei collaboratori domestici è maggiormente legato alle attività di cura e assistenza.

**Tab. 11 – Misure di cui beneficiano le famiglie, per livello di benessere economico della famiglia (val. %)**

	Alto / medio-alto	Medio	Basso / medio-basso	Totale
Almeno una misura	70,8	73,8	80,8	73,6
Detrazione dei contributi per la quota a carico del datore di lavoro fino a 1.549,37 euro, senza limiti di reddito per tutti i datori di lavoro domestico	66,9	67,4	55,4	66,2
Indennità di accompagnamento di 531,7 euro mensili	8,6	22,7	52,5	21,5
Detrazione del costo badante per persone non autosufficienti con reddito inferiore a 40 mila euro nel limite del 19% per un importo massimo pari a euro 2.100 annui	2,4	11,3	28,2	10,4
Bonus anziani (il dato fa riferimento alle famiglie che dichiarano di avere i requisiti di accesso)	(2,4)	(3,3)	(3,5)	(3,1)
Sgravio contributivo del 100% (nel limite di 3.000 euro annui) per due anni per le nuove assunzioni di assistenti per persone non autosufficienti, over 80, con Isee inferiore a 6.000 euro annui	0,0	0,4	1,1	0,4

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Di carattere più selettivo è la possibilità di detrazione del costo della badante per persone non autosufficienti con reddito inferiore a 40 mila euro, nel limite del 19% e per un importo massimo pari a 2.100 euro annui. In questo caso, la quota di famiglie che si avvale di tale misura scende al 10,4%, risultando ancora una volta più diffusa (28,2%) tra le famiglie a basso e medio-basso livello di benessere.

Vi sono poi misure più recenti che trovano scarsa o nulla diffusione tra le famiglie, essendo in fase di avvio o non ancora operative.

La prima è lo sgravio contributivo totale, nei limiti di 3.000 euro annui per due anni, relativo alle assunzioni di persone non autosufficienti, over 80, con Isee inferiore a 6 mila euro annui. La misura, relativa solo ai nuovi rapporti di lavoro, interessa lo 0,4% delle famiglie.



La seconda è il Bonus anziani, che sarà attivo dal 1° gennaio 2025. Questo prevede un assegno di assistenza d'importo pari a 850 euro mensili, che si aggiunge a quello dell'assegno di accompagnamento esclusivamente alla persona anziana non autosufficiente, di almeno 80 anni, con bisogno assistenziale gravissimo e un Isee non superiore ai 6.000 euro. Stando alle dichiarazioni fornite dalle famiglie, circa il 3,1% presenterebbe i requisiti di accesso a tale misura.

L'insieme degli strumenti, pur utili, non compensa le criticità che le famiglie incontrano nel far fronte alle spese che si trovano ad affrontare. Il 53,3% giudica infatti poco utili le misure utilizzate, e il 5,7% esprime una valutazione ancora più netta ("nessuna utilità"). Solo il 14,5% afferma che sono molto utili; tra quanti si collocano su una fascia economica medio-bassa, la percentuale sale al 24,5% (**tab. 12**).

**Tab. 12 – L'utilità delle misure di cui le famiglie beneficiano, per livello socioeconomico della famiglia (val. %)**

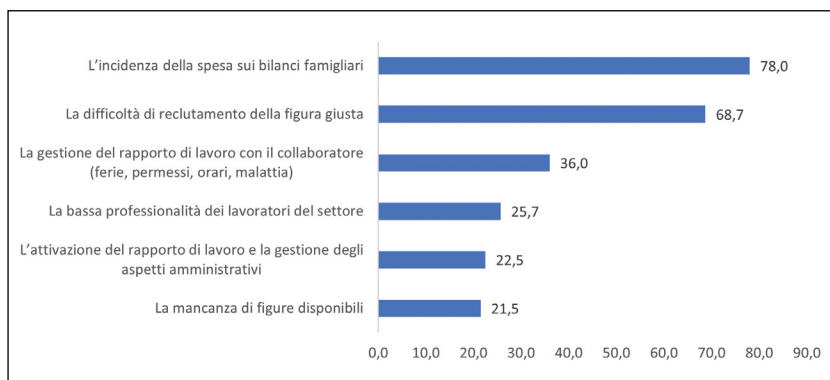
	Alta / medio-alta	Media	Bassa / medio-bassa	Totale
Molto	11,2	14,4	24,5	14,5
Abbastanza	24,7	27,6	23,1	26,5
Poco	55,8	53,0	48,3	53,2
Per nulla	8,3	5,0	4,2	5,7
<b>Totale</b>	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

### 3.2. - Il sostegno economico che serve alle famiglie

Il costo dei servizi costituisce, secondo le famiglie che li utilizzano, la principale emergenza da affrontare nel rapporto con un collaboratore domestico. Il 78% dei nuclei intervistati indica tale aspetto al primo posto, prima ancora delle difficoltà, che sono comunque rilevanti, a reclutare la figura giusta per il tipo di prestazioni richieste (**fig. 11**).

**Fig. 11 – Principali criticità che incontrano le famiglie che vogliono assumere un collaboratore domestico per le attività di cura e assistenza persona non autosufficiente (\*) (val. %)**



(\*) Possibili più risposte

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Al confronto, destano molta minore preoccupazione la gestione del rapporto di lavoro domestico (36%), o la professionalità dei collaboratori, non sempre adeguata alle esigenze delle famiglie (25,7%). Circa due famiglie su dieci, individuano poi, come fattori particolarmente critici, la complessità di attivazione del rapporto di lavoro domestico e la gestione dei relativi aspetti amministrativi (22,5%) e la mancanza di figure disponibili a svolgere tale tipo di lavoro (21,5%).

Alla luce di tali indicazioni, la maggioranza delle famiglie indica, tra le possibili misure da mettere in campo a loro sostegno, l'introduzione di un sostegno economico: il 57,4% valuta molto alta l'utilità di tale misura, il 31,4% alta (**tab. 13**).

Al secondo posto, ma con intensità diversa, viene valutato lo snellimento delle procedure amministrative e burocratiche che, evidentemente, per molte famiglie rappresentano un fattore di fatica nella gestione del rapporto di lavoro domestico: il 27,1% valuta altamente utile un intervento di questo tipo, mentre una quota leggermente inferiore (24,6%) esprime parere estremamente favorevole per la creazione di elenchi e albi di collaboratori accreditati, che consen-

tano alle famiglie un più rapido e affidabile accesso al mercato, oggi lasciato all'informalità del passaparola tra famiglie e badanti.

Una valutazione più neutra viene espressa rispetto all'ipotesi di favorire un maggiore accesso di lavoratori stranieri per rinforzare l'offerta di collaboratori disponibile sul mercato (afferma che la misura abbia utilità molto alta il 18,5% delle famiglie) mentre basso consenso raccoglie l'idea di sviluppare ulteriormente il settore attraverso agenzie di intermediazione: solo il 4,8% la considera molto utile.

**Tab. 13 – Utilità di nuove misure a favore delle famiglie che si avvalgono dei servizi di collaborazione domestica (val. %)**

	Molto bassa / Nulla	Bassa	Media	Alta	Molto alta	Totale
Misure di sostegno economico alle famiglie	0,3	1,7	9,2	31,4	57,4	100,0
Snellimento procedure amministrative e burocratiche	5,3	12,3	21,5	33,7	27,1	100,0
Elenchi /albi di collaboratori accreditati	7,5	11,9	21,6	34,4	24,6	100,0
Favorire i flussi di lavoratori stranieri per aiutare il settore	14,0	15,1	27,5	24,9	18,5	100,0
Maggiori agenzie di intermediazione	19,4	24,1	33,9	17,8	4,8	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

### 3.3. - Il contrasto all'irregolarità, una priorità inderogabile

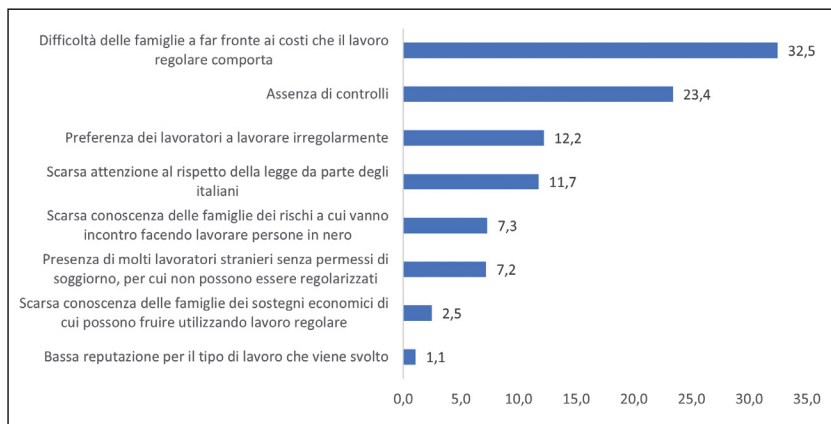
La richiesta di maggiori sostegni economici, oltre ad alleviare il già gravoso carico economico in capo alle famiglie, può rappresentare un utile strumento anche a contrastare l'irregolarità del settore, che da anni ormai rappresenta una dimensione strutturale del lavoro domestico, difficilmente scardinabile.

Secondo le famiglie interpellate, l'elevata incidenza trova ragione in una pluralità di fattori, su cui spiccano fra tutti l'assenza di controlli, anche di carattere fiscale (indica un peso molto alto il 42,5%) e la difficoltà delle famiglie a far fronte ai costi che il lavoro regolare comporta (35,5%). Ma dovendo scegliere quale sia tra i due il più rilevante, queste individuano nel costo dei servizi il principale fattore (**tab. 14** e **fig. 12**).

**Tab. 14 – Il peso dei seguenti fattori nel determinare elevato livello di irregolarità tra i collaboratori domestici (val. %)**

	Molto alto	Alto	Medio	Basso e molto basso	Totale
Assenza di controlli	42,5	27,8	16,8	13,0	100,0
Difficoltà delle famiglie a far fronte ai costi che il lavoro regolare comporta	35,5	29,9	19,5	15,0	100,0
Scarsa attenzione al rispetto della legge da parte degli italiani	27,6	34,2	22,5	15,8	100,0
Scarsa conoscenza delle famiglie dei sostegni economici di cui possono fruire utilizzando lavoro regolare	24,8	33,6	23,3	18,4	100,0
Scarsa conoscenza delle famiglie dei rischi a cui vanno incontro facendo lavorare persone in nero	24,7	36,8	23,5	15,0	100,0
Preferenza dei lavoratori a lavorare irregolarmente	22,5	31,7	27,2	18,7	100,0
Presenza di molti lavoratori stranieri senza permessi di soggiorno, per cui non possono essere regolarizzati	20,9	29,5	27,4	22,3	100,0
Bassa reputazione per il tipo di lavoro che viene svolto	6,2	18,4	27,3	48,1	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work

**Fig. 12 – Fattore che riveste maggiore importanza nel determinare elevato livello di irregolarità tra i collaboratori domestici (val. %)**

Fonte: Indagine Family (Net) Work

Altri elementi poi concorrono a creare uno stato diffuso di informalità nel settore. Tra questi, circa un quarto delle famiglie attribuisce un peso molto alto alla generale scarsa attenzione verso il rispetto della legge (27,6%), ma anche la bassa conoscenza dei sostegni economici di cui possono fruire le famiglie che utilizzano lavoro regolare (24,8%) così come dei rischi a cui si va incontro utilizzando prestazioni di collaboratori non in regola (24,7%).

Il 22,5% evidenzia come fattore determinante la preferenza dei lavoratori a lavorare irregolarmente, mentre il 20,9% la presenza di molti lavoratori stranieri, senza permesso di soggiorno, o adeguata documentazione che ne consenta la regolarizzazione.

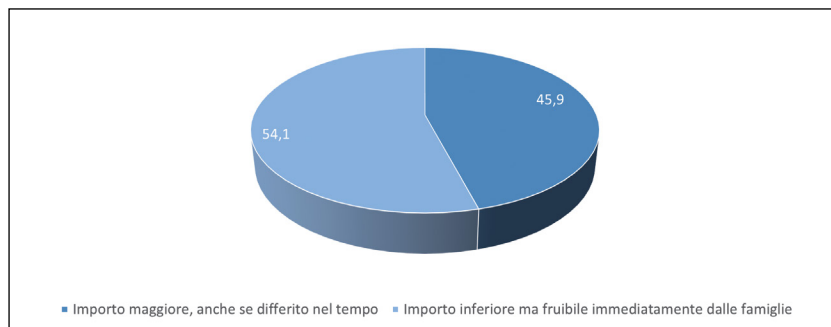
In tale prospettiva, un sostegno economico potrebbe risultare molto utile, secondo le famiglie interpellate, per favorire l'emersione di lavoro. Le famiglie considerano maggiormente efficace uno strumento che consenta di godere di un sostegno immediato, anche se inferiore (54,1%) rispetto a uno maggiore, ma differito nel tempo (45,9%) (**fig. 13**).

Tra le possibili misure, quella considerata più efficace è lo sgravio contributivo totale (afferma una efficacia molto alta il 54,6% delle

famiglie), anche perché consentirebbe alle famiglie una regolarizzazione dei rapporti di lavoro a costo invariato (**tab. 15**).

A seguire, viene indicata la deducibilità del 50% delle spese che le famiglie sostengono per i collaboratori (il 44,9% la considera molto efficace), molto efficace, così come il credito di imposta del 50% delle spese sostenute (39,9%), mentre viene percepito come meno utile ai fini dell'emersione l'assegno al nucleo familiare destinato a sostenere le spese per i collaboratori domestici (31%).

**Fig. 13 – Tipologia di misura di sostegno economico a favore delle famiglie preferita (val. %)**



Fonte: Indagine Family (Net) Work

**Tab. 15 – Efficacia di alcune misure per contrastare l'elevata presenza di lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni domestiche (val. %)**

	Molto bassa / bassa	Media	Alta	Molto alta	Totale
Sgravio contributivo totale per chi assume i collaboratori (le famiglie non pagano i contributi)	7,1	12,5	25,8	54,6	100,0
Deducibilità del 50% delle spese che le famiglie sostengono per i collaboratori	5,3	16,9	32,9	44,9	100,0
Credito di imposta del 50% delle spese che le famiglie sostengono per i collaboratori	11,2	18,5	30,4	39,9	100,0
Assegno al nucleo familiare destinato a sostenere le spese per l'assistenza e la collaborazione domestica	16,9	22,5	29,5	31,0	100,0

Fonte: Indagine Family (Net) Work





**Sezione VI**

---

**Appendice statistica**



## I numeri del lavoro domestico

La cornice entro la quale si iscrive il lavoro domestico in Italia è rappresentata da una serie di dati riportati in Appendice e articolati in 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.

Il primo ambito restituisce, al contempo, una diapositiva dell'inverno demografico che caratterizza la società italiana e una lettura previsionale che collega le tendenze demografiche di medio periodo della popolazione con il potenziale di domanda di servizi per le persone e per le famiglie che necessariamente matureranno nei prossimi anni.

In venti anni, dal 2004 al 2024, l'indice di vecchiaia della popolazione, ossia il rapporto percentuale tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione tra gli 0 e i 14 anni è passato dal 135,6% al 199,8%. Infatti, la popolazione più anziana – quella con almeno 65 anni – è aumentata del 29,8% mentre la popolazione più giovane – fino a 17 anni – si è ridotta del 9,2% e quella tra i 18 e 34 anni ha perso più di due milioni e mezzo di unità. Fra dieci anni si prevede che i più giovani, in termini assoluti, si ridurranno di oltre un milione (-15% rispetto al 2024), mentre la popolazione più anziana raggiungerà il 29,4% della popolazione totale (+18,7% rispetto al 2024).

Il trend di decrescita e invecchiamento della popolazione si riflette anche sulla composizione delle famiglie. Nel 2023 la quota di coppie con figli erano il 29,8% e si prevede si ridurranno al 26,2% in dieci anni. Analogamente aumenteranno le persone sole passando dai 9,3 milioni del 2023 ai 10,1 milioni del 2033 e la quota di coppie senza figli che passeranno dal 20,3% al 21,4% in dieci anni. Nel 2043, le persone sole con almeno 65 anni si prevede che supereranno i sei milioni, il 69,6% dei quali sarà costituito da donne.

Accanto all'invecchiamento progressivo della popolazione si registra, d'altra parte, un miglioramento della speranza di vita alla nascita che è passato dagli 80,7 anni nel 2004 agli 83,1 anni nel 2023. Inoltre, diminuiscono anche le persone anziane affette da multicronicità e con limitazioni gravi: nel 2022, fra gli ultra-settantaquat-

trenni, 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 2012.

Il secondo ambito si concentra sulla composizione dei lavoratori domestici e sugli aspetti che regolano l'interazione tra domanda e offerta del settore. Dal 2020 al 2023 si è verificata una contrazione importante del numero complessivo di lavoratori domestici che si sono ridotti di 116mila unità con una perdita di 68mila unità solo tra il 2022 e il 2023.

Gli 834 mila lavoratori domestici, certificati da Inps, sono nel 31% dei casi italiani e nel 69% stranieri, e fra questi ultimi prevalgono la nazionalità rumena (il 14,7%) e quella ucraina (10,7%). Altro aspetto importante da segnalare è il tendenziale invecchiamento degli occupati nei servizi domestici: nei tre anni successivi al 2020 si riduce la quota dei più giovani (fino a 29 anni) del 41,0%, mentre aumenta del 6,7% la quota dei più anziani (55 anni e più).

Nel 2023 i lavoratori impegnati come colf hanno guadagnato in media 151 euro alla settimana contro i 145 del 2019 e le badanti 224 euro nel 2023 contro i 198 euro del 2019. Poco meno della metà dei lavoratori domestici è impegnato come badante (414 mila). Il 34,8% lavora oltre 45 ore alla settimana (era il 24,9% nel 2019) e 210 mila sono occupati per l'intero anno. Inoltre, nel 2023 il 78,9% dei lavoratori domestici avevano un solo datore di lavoro contro l'81,5% del 2020.

Permane, tuttavia, un alto tasso di irregolarità, fattore questo che caratterizza particolarmente il settore. Infatti, nel 2022 ha raggiunto il 47,1% contro il 9,7% del totale delle attività economiche ed è tornato a crescere dopo l'inversione di tendenza del 2020 e del 2021.

Il terzo ambito prende in esame le spese che le famiglie sostengono per la propria abitazione e per i servizi riconducibili alla casa. Questo aspetto restituisce un quadro del valore economico del mondo gravitante intorno al tema dell'abitare e all'impegno che le famiglie devono sostenere in un periodo caratterizzato da perdita generalizzata di potere d'acquisto.

L'Italia si caratterizza per un alto tasso di famiglie proprietarie di abitazione con solo il 20,5 % che nel 2021 vivevano in affitto, quota che si riduce al 11,5% per persone sole over 65 nel 2023.

Fra il 2022 e il 2023, il totale dei consumi delle famiglie italiane è aumentato in termini reali dell'1%, mentre è diminuita dell'1,4% la spesa per la casa che, comunque, copre ancora il 28,9% dei consumi totali. Per quanto riguarda il valore aggiunto delle attività delle famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, ha subito, fra il 2022 e il 2023, una contrazione del 2,4% in termini reali.

## A. LA POPOLAZIONE E LE FAMIGLIE ITALIANE

Tab. A1 – Andamento della popolazione residente in Italia, per età, 2004 e 2024 (1) (v.a., val. %, diff. ass. e var. %)

Classi di età	2004		2024		2004-2024	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	diff. ass.	var. %
Minori 0-17 anni	9.837.708	17,1	8.928.524	15,1	-909.184	-9,2
18-34 anni	13.008.187	22,6	10.388.946	17,6	-2.619.241	-20,1
35-64 anni	23.708.155	41,2	25.314.351	42,9	1.606.196	6,8
65 anni e oltre	11.057.940	19,2	14.357.928	24,3	3.299.988	29,8
<b>Totale</b>	<b>57.611.990</b>	<b>100,0</b>	<b>58.989.749</b>	<b>100,0</b>	<b>1.377.759</b>	<b>2,4</b>
Individui di 80 anni e oltre	2.714.683	4,7	4.553.725	7,7	1.839.042	67,7
di cui:						
90 e oltre	440.519	0,8	849.402	1,4	408.883	92,8
100 e oltre	7.200	0,0	22.552	0,0	15.352	213,2
Indice di dipendenza strutturale <sup>(2)</sup>	-	50,0	-	57,5	7,5	-
Indice di dipendenza anziani <sup>(3)</sup>	-	28,8	-	38,3	9,5	-
Indice di vecchiaia <sup>(4)</sup>	-	135,6	-	199,8	64,2	-
Speranza di vita alla nascita <sup>(5)</sup>	80,7	-	83,1	-	2,4	-

(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 2024 fa riferimento al 2023

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

**Tab. A2 – Previsioni della popolazione, per fasce di età, 2024, 2034 e 2054 (1) (v.a., val. %, diff. ass. e var. %)**

	2024		2034		2054		2024-2034		2024-2054	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	v.a.	val. %	diff. ass.	var. %	diff. ass.	var. %
Fino a 17 anni	8.928.524	15,1	7.593.289	13,1	7.231.637	13,5	-1.335.235	-15,0	-1.696.887	-19,0
18-34 anni	10.388.946	17,6	10.465.298	18,0	7.965.335	14,9	76.352	0,7	-2.423.611	-23,3
35-64 anni	25.314.351	42,9	22.914.306	39,5	19.946.231	37,2	-2.400.045	-9,5	-5.368.120	-21,2
65 anni e oltre	14.357.928	24,3	17.040.221	29,4	18.479.364	34,5	2.682.293	18,7	4.121.436	28,7
<b>Totale</b>	58.989.749	100,0	58.013.114	100,0	53.622.567	100,0	-976.635	-1,7	-5.367.182	-9,1
Individui di 80 anni e oltre	4.553.725	7,7	5.282.764	9,1	7.897.733	14,7	729.039	16,0	3.344.008	73,4
di cui:										
90 e oltre	849.402	1,4	1.080.679	1,9	1.728.369	3,2	231.277	27,2	878.967	103,5
100 e oltre	22.552	0,0	35.365	0,1	63.300	0,1	12.813	56,8	40.748	180,7
Indice di dipendenza strutturale (2)	-	57,5	-	66,5	-	83,6	9,0	-	26,1	-
Indice di dipendenza anziani (3)	-	38,3	-	48,9	-	63,3	10,6	-	24,9	-
Indice di vecchiaia (4)	-	199,8	-	278,0	-	311,2	78,2	-	111,4	-

(1) Dati al 1° gennaio di ciascun anno e scenario mediano per gli anni 2034 e 2054

(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, 2023, 2033 e 2043 (1) (v.a. in milioni, val. %, diff. ass. e var. %)**

	2023		2033		2043		2023-2033		2023-2043	
	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	9,3	35,8	10,1	37,7	10,7	39,9	0,8	8,1	1,4	15,4
di cui:										
Maschi	4,2	16,3	4,5	17,0	4,7	17,4	0,3	6,7	0,4	10,4
Femmine	5,1	19,4	5,5	20,7	6,0	22,5	0,5	9,3	1,0	19,6
Coppie senza figli	5,3	20,3	5,7	21,4	5,9	21,8	0,4	8,4	0,6	11,5
Coppie con figli	7,8	29,8	7,0	26,2	6,2	23,0	-0,8	-9,9	-1,6	-20,0
di cui:										
Almeno un figlio con meno di 20 anni	5,0	19,2	4,2	15,9	3,9	14,3	-0,8	-15,3	-1,1	-22,8
Tutti i figli di 20 anni o più	2,7	10,6	2,8	10,3	2,3	8,7	0,0	0,0	-0,4	-14,9
Monogenitori	2,7	10,4	2,9	10,9	3,0	11,1	0,2	7,0	0,3	10,5
di cui:										
Con almeno un figlio con meno di 20 anni	1,1	4,4	1,2	4,4	1,3	4,6	0,0	2,9	0,1	9,7
Con tutti i figli di 20 anni o più	1,6	6,0	1,7	6,5	1,7	6,5	0,2	9,9	0,2	11,1
Altro tipo di famiglia (2)	1,0	3,7	1,1	3,9	1,1	4,1	0,1	8,8	0,1	14,9
<b>Totale</b>	<b>26,0</b>	<b>100,0</b>	<b>26,7</b>	<b>100,0</b>	<b>26,9</b>	<b>100,0</b>	<b>0,7</b>	<b>2,7</b>	<b>0,9</b>	<b>3,5</b>

(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, 2013-2043 (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
2013	30,1	7.473	49,2	3.676	75,4	26,5	1.979	48,4
2023 (2)	35,8	9.306	47,5	4.423	70,7	32,0	2.979	42,7
2033 (2)	37,7	10.062	52,2	5.249	69,4	28,3	2.843	43,3
2043 (2)	39,9	10.737	57,7	6.196	69,6	23,5	2.528	42,3

(1) I dati al 2013 si riferiscono alla media di due anni (2012-2013)

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

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

**Tab. A5 – Le famiglie con figli, 2013 e 2023 (1) (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)**

	2013			2023			2013-2023		
	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. %	diff. ass. (in migliaia)
<b>Monogenitori</b>	2.623	100,0	22,2	2.946	100,0	26,7	323	12,3	
di cui:									
Un solo figlio	1.813	69,1	15,3	2.008	68,2	18,2	195	10,8	
Due figli	681	26,0	5,8	776	26,3	7,0	95	14,0	
Tre o più figli	129	4,9	1,1	162	5,5	1,5	33	25,6	
<b>Classe di età del figlio più piccolo</b>									
fino a 5 anni	320	12,2	2,7	282	9,6	2,6	-38	-11,9	
6-13 anni	417	15,9	3,5	512	17,4	4,6	95	22,8	
14-17 anni	241	9,2	2,0	313	10,6	2,8	72	29,9	
18-24 anni	473	18,0	4,0	605	20,5	5,5	132	27,9	
25 anni e più	1.173	44,7	9,9	1.234	41,9	11,2	61	5,2	
<b>Coppie con figli</b>	9.211	100,0	77,8	8.095	100,0	73,3	-1.116	-12,1	
di cui:									
Un solo figlio	4.338	47,1	36,7	3.880	47,9	35,1	-458	-10,6	
Due figli	3.888	42,2	32,9	3.401	42,0	30,8	-487	-12,5	
Tre o più figli	985	10,7	8,3	814	10,1	7,4	-171	-17,4	

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013		2023		2013-2023	
	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. %
<b>Classe di età del figlio più piccolo</b>						
fino a 5 anni	2.411	26,2	1.815	22,4	-596	-24,7
6-13 anni	2.186	23,7	1.946	24,0	-240	-11,0
14-17 anni	999	10,8	952	11,8	-47	-4,7
18-24 anni	1.645	17,9	1.512	18,7	-133	-8,1
25 anni e più	1.970	21,4	1.870	23,1	-100	-5,1
<b>Totale famiglie con figli</b>	<b>11.834</b>	<b>-</b>	<b>11.041</b>	<b>-</b>	<b>-793</b>	<b>-6,7</b>

(1) I dati si riferiscono alla media di due anni (es. 2013=media 2012-2013). 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 incluse 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, 2013-2023**  
(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	
	2013	2023 (*)	2013	2023 (*)	2013	2023 (*)
Nord-Ovest	82,6	83,6	59,9	60,2	10,2	11,5
Nord-Est	82,9	83,8	60,2	61,2	10,4	11,5
Centro	82,6	83,5	58,6	60,3	9,6	10,7
Sud e Isole	81,6	82,1	55,5	56,5	7,5	9,4
<b>Italia</b>	82,3	83,1	58,3	59,2	9,2	10,6

(\*) Dati provvisori

Fonte: Istat

## B. I LAVORATORI E I DATORI DI LAVORO DOMESTICO

**Tab. B1 – Lavoratori domestici per cittadinanza, 2020-2023** (v.a. in migliaia, val. % e diff. ass.)

Paese di provenienza	Va. (in migliaia)				Val. %		Diff. ass. (in migliaia)	
	2020	2021	2022	2023	2020	2023	2020-2023	2022-2023
Italia	295,3	293,9	275,8	259,7	31,1	31,1	-35,6	-16,1
Romania	158,0	146,1	132,0	122,6	16,6	14,7	-35,4	-9,4
Ucraina	94,9	95,5	91,7	89,6	10,0	10,7	-5,3	-2,1
Filippine	67,8	68,0	66,1	62,9	7,1	7,5	-4,9	-3,2
Perù	35,6	38,7	37,5	36,1	3,7	4,3	0,5	-1,4
Moldavia	39,3	38,3	35,0	32,6	4,1	3,9	-6,7	-2,4
Sri Lanka	29,1	30,1	29,4	28,5	3,1	3,4	-0,6	-0,9
Georgia	18,1	23,4	24,5	25,3	1,9	3,0	7,2	0,8
Albania	25,6	29,2	26,3	22,5	2,7	2,7	-3,1	-3,8
Marocco	25,9	28,8	24,9	21,2	2,7	2,5	-4,7	-3,7
Ecuador	17,9	18,1	17,8	17,2	1,9	2,1	-0,7	-0,6
Polonia	14,5	13,1	11,8	10,7	1,5	1,3	-3,8	-1,1
India	10,7	12,8	11,1	9,0	1,1	1,1	-1,7	-2,1
El Salvador	6,9	7,6	7,4	7,1	0,7	0,9	0,2	-0,3
Bulgaria	9,2	8,2	7,0	6,3	1,0	0,8	-2,9	-0,7
Rep Dominicana	5,7	5,9	5,6	5,2	0,6	0,6	-0,5	-0,4
Russia	6,3	6,1	5,5	5,0	0,7	0,6	-1,3	-0,5
Nigeria	5,3	6,2	5,5	4,3	0,6	0,5	-1,0	-1,2
Brasile	4,7	5,1	4,8	4,3	0,5	0,5	-0,4	-0,5
Bangladesh	7,6	11,1	7,7	4,2	0,8	0,5	-3,4	-3,5
<b>Totale primi 20 Paesi</b>	<b>878,4</b>	<b>886,2</b>	<b>827,4</b>	<b>774,3</b>	<b>92,4</b>	<b>92,9</b>	<b>-104,1</b>	<b>-53,1</b>
<b>Totale</b>	<b>950,6</b>	<b>973,6</b>	<b>902,2</b>	<b>833,9</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-116,7</b>	<b>-68,3</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

**Tab. B2 – Lavoratori domestici, per nazionalità e classe di età, 2020-2023 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)**

Nazionalità e classe di età	V.a. (in migliaia)			Val. %		Diff. ass. (in migliaia)		Var. %		
	2020	2021	2022	2023	2020-2023	2020-2023	2022-2023	2020-2023	2022-2023	
<i>Italiani</i>										
Fino a 29 anni	21	21	18	16	7,1	6,0	-5,3	-2,3	-25,4	-12,8
30-54 anni	160	154	139	126	54,3	48,6	-34,4	-13,2	-21,4	-9,5
55 e più	114	119	119	118	38,6	45,4	4,1	-0,7	3,6	-0,6
Totale	295	294	276	260	100,0	100,0	-35,6	-16,1	-12,1	-5,8
<i>Stranieri</i>										
Fino a 29 anni	43	50	34	22	6,6	3,8	-21,1	-12,4	-49,0	-36,2
30-54 anni	398	408	366	320	60,7	55,7	-77,8	-46,1	-19,6	-12,6
55 e più	215	222	226	232	32,8	40,5	17,8	6,3	8,3	2,8
Totale	655	680	626	574	100,0	100,0	-81,1	-52,2	-12,4	-8,3
<i>Italiani e stranieri</i>										
Fino a 29 anni	64	71	52	38	6,7	4,5	-26,4	-14,7	-41,3	-28,2
30-54 anni	558	562	505	446	58,7	53,5	-112,2	-59,2	-20,1	-11,7
55 e più	329	341	345	350	34,6	42,0	21,9	5,6	6,7	1,6
Totale	951	974	902	834	100,0	100,0	-116,7	-68,3	-12,3	-7,6

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

**Tab. B3 – Lavoratori domestici, per tipologia di servizio e nazionalità, 2020-2023 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)**

	V.a. (in migliaia)			Val. %		Diff. ass. (in migliaia)		Var. %		
	2020	2021	2022	2023	2020	2023	2020-2023	2022-2023	2020-2023	2022-2023
<i>Badante</i>										
Italiani	122	124	119	113	27,3	27,3	-9,6	-5,9	-7,8	-5,0
Stranieri	327	332	314	301	72,7	72,7	-26,1	-13,1	-8,0	-4,2
Totale	449	457	433	414	100,0	100,0	-35,7	-19,0	-7,9	-4,4
<i>Colfe altro (*)</i>										
Italiani	173	170	157	147	34,5	34,9	-26,1	-10,2	-15,1	-6,5
Stranieri	328	347	312	273	65,5	65,1	-55,0	-39,1	-16,7	-12,5
Totale	501	517	470	420	100,0	100,0	-81,0	-49,3	-16,2	-10,5

(\*) 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, 2019-2023 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)**

	V.a. (in migliaia)		Val. %		2019-2023	
	2019	2023	2019	2023	diff. ass. (in migliaia)	var. %
<i>Settimane lavorate</i>						
Fino a 24 settimane	105	107	25,4	25,8	2	1,9
25-49 settimane	92	97	22,2	23,4	5	5,4
Oltre 49 settimane (intero anno)	217	210	52,4	50,7	-7	-3,2
<i>Ore settimanali</i>						
Fino a 24 ore	92	102	22,2	24,6	10	10,9
da 25 a 45 ore	218	168	52,7	40,6	-50	-22,9
Oltre 45 ore	103	144	24,9	34,8	41	39,8
<b>Totale</b>	<b>414</b>	<b>414</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

**Tab. B5 – Colf (\*), per settimane lavorate e ore settimanali, 2019-2023 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)**

	V.a. (in migliaia)		Val. %		2019-2023	
	2019	2023	2019	2023	diff. ass. (in migliaia)	var. %
<i>Settimane lavorate</i>						
Fino a 24 settimane	65	65	14,5	15,5	0	0,0
25-49 settimane	59	56	13,2	13,3	-3	-5,1
Oltre 49 settimane (intero anno)	323	299	72,3	71,2	-24	-7,4
<i>Ore settimanali</i>						
Fino a 24 ore	239	244	53,5	58,1	5	2,1
da 25 a 45 ore	198	166	44,3	39,5	-32	-16,2
Oltre 45 ore	11	11	2,5	2,6	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>447</b>	<b>420</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>-27</b>	<b>-6,0</b>

(\*) 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, 2019-2023 (v.a. in euro e diff. ass.)**

	Colf		Badanti		Diff. ass. (euro) 2019-2023	
	2019	2023	2019	2023	Colf	Badanti
<i>Fino a 24 settimane</i>	159	170	227	253	11	26
Fino a 24 ore settimanali	98	108	122	135	10	13
Da 25 a 45 ore settimanali	212	231	244	266	19	22
Oltre 45 ore settimanali	336	385	297	331	49	34
<i>Da 25 a 49 settimane</i>	139	147	201	224	8	23
Fino a 24 ore settimanali	86	93	109	119	7	10
Da 25 a 45 ore settimanali	185	197	211	230	12	19
Oltre 45 ore settimanali	270	298	250	276	28	26
<i>Oltre 49 settimane (anno pieno)</i>	145	151	195	220	6	25
Fino a 24 ore settimanali	102	110	108	125	8	17
Da 25 a 45 ore settimanali	193	208	206	230	15	24
Oltre 45 ore settimanali	285	312	246	275	27	29
<b>Totale</b>	145	151	198	224	6	26

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

**Tab. B7 – Lavoratori domestici, per numero di datori di lavoro e rilevanza della posizione lavorativa, 2020-2023 (v.a. in migliaia, val. %, diff. ass. e var. %)**

	V.a. (in migliaia)				Val. %		Diff. ass. (in migliaia)	
	2020	2021	2022	2023	2020	2023	2020-2023	2022-2023
<i>Numero di datori di lavoro</i>								
Un unico datore di lavoro	775	789	717	658	81,5	78,9	-117	-59
Più datori di lavoro	175	185	185	176	18,4	21,1	1	-9
<i>Rilevanza della posizione lavorativa nell'anno</i>								
Esclusiva	801	819	741	695	84,2	83,3	-106	-46
Principale	73	70	66	59	7,7	7,1	-14	-7
Secondaria	77	84	95	81	8,1	9,7	4	-14
<b>Totale</b>	<b>951</b>	<b>974</b>	<b>902</b>	<b>834</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>-117</b>	<b>-68</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

**Tab. B8 – Tasso di irregolarità degli occupati, 2019-2022 (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
2019	51,0	11,0
2020	45,7	10,5
2021	45,8	9,9
2022	47,1	9,7

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

**Tab. B9 – Tasso di irregolarità delle posizioni lavorative (\*), 2019-2022 (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
2019	55,7	13,7
2020	50,2	13,0
2021	50,5	12,4
2022	51,8	12,3

(\*) 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, 2019-2023 (v.a., val. % e var. %)**

	Numero totale annuo	di cui: datori di lavoro continuativi (1)	% datori di lavoro continuativi sul totale annuo	Var. % datori di lavoro rispetto all'anno precedente
2019	921.949	612.296	66,4	-
2020	1.024.274	592.738	57,9	11,1
2021	1.051.785	674.485	64,1	2,7
2022	988.529	619.967	62,7	-6,0
2023 (2)	919.576	577.784	62,8	-7,0

(1) Presenti in 12 mesi

(2) Dati provvisori

Fonte: elaborazione Censis su dati Inps

### 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
<b>Totale</b>	<b>25,6</b>	<b>100,0</b>	<b>58,9</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat



**Tab. C2 – Caratteristiche delle famiglie per titolo di godimento dell'abitazione, 2023 (val. %)**

	Abitazione in affitto	Abitazione di proprietà (*)	Totale
<b>Italia</b>	19,4	80,6	100,0
Nord	21,5	78,5	100,0
Centro	16,6	83,4	100,0
Sud e Isole	18,2	81,8	100,0
Persona sola con meno di 65 anni	32,1	67,9	100,0
Persona sola con 65 anni o più	11,4	88,6	100,0
Coppia senza figli, con PR con meno di 65 anni	19,8	80,2	100,0
Coppia senza figli, con PR con 65 anni o più	6,6	93,4	100,0
Coppia con almeno un figlio minore	22,3	77,7	100,0
Coppia con figli adulti	11,5	88,5	100,0
Monogenitore con almeno un figlio minore	31,8	68,2	100,0
Monogenitore con figli adulti	20,0	80,0	100,0

(\*) Comprende le abitazioni di proprietà e l'usufrutto/titolo gratuito  
 Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

**Tab. C3 – Spesa per consumi finali delle famiglie per l'abitazione, 2020-2023 (v.a., val. % e var. %)**

	V.a. 2023	Val. % 2023	Var. % reale 2020-2023	Var. % reale 2022-2023
Abitazione, acqua, elettricità, gas ed altri combustibili	286.664	22,9	-0,4	-0,2
Mobili, elettrodomestici e manutenzione della casa	75.248	6,0	12,1	-6,0
di cui servizi domestici (e di baby-sitter) e per l'igiene della casa	13.705	1,1	-5,3	-3,4
Totale spese per la casa	361.912	28,9	2,1	-1,4
Totale consumi delle famiglie	1.250.676	100,0	13,3	1,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

**Tab. C4 – Valore aggiunto del lavoro domestico (\*), 2019-2023 (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
2019	16.332	-1,7	0,7
2020	16.081	-6,0	-8,3
2021	16.406	4,3	9,0
2022	16.180	-6,3	5,1
2023	15.808	-2,4	0,7

(\*) Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze

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 2024  
presso la tipografia Solari Grafiche S.r.l.  
Via delle Case Rosse, 23  
00131 - Roma (RM)



Con il Patrocinio di



**Organizzazione  
Internazionale  
del Lavoro**

Ufficio per l'Italia e San Marino

**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, la Federazione europea per l'occupazione familiare e l'assistenza domiciliare, Effe.

Uno degli obiettivi principali della collaborazione è la realizzazione del **Rapporto** annuale, che raccoglie le ricerche, le analisi e le riflessioni sviluppate dal Network durante l'anno. Questo Rapporto offre una panoramica completa ed esaustiva sul mondo del lavoro domestico esplorando le dinamiche familiari, le politiche di welfare, le politiche migratorie e le tendenze economiche ad esso collegate.

Quest'anno sono cinque i temi contenuti nel **Rapporto**: il crescente peso economico del lavoro domestico sulle famiglie e le sue possibili soluzioni (a cura di Assindatcolf, sezione I); lo stato dell'arte del welfare in Italia (a cura del Censis, sezione II); il fabbisogno di manodopera italiana e straniera nel comparto negli anni a venire (a cura di Idos, sezione III); le prospettive di integrazione dei migranti e di professionalizzazione nel mondo del lavoro domestico (a cura di Effe, sezione IV); i rischi di tenuta del sistema del lavoro domestico e del welfare familiare (a cura di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, sezione V).

A chiusura del Rapporto è posta 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 per la casa da parte delle famiglie italiane.