

**OSSERVATORIO
DOMINA
SUL LAVORO DOMESTICO**

4° RAPPORTO
ANNUALE
SUL LAVORO
DOMESTICO

EDIZIONE 2022

Analisi, statistiche, trend nazionali e locali

The logo features a stylized blue 'O' with a central dot, resembling an eye or a lens. To its left is a blue 'D'. To the right of the 'O' are the words 'SSERVATORIO' and 'MINA' in a blue serif font, stacked vertically. Below this entire assembly is the phrase 'SUL LAVORO DOMESTICO' in a red, all-caps, sans-serif font.

D **O** **SSERVATORIO**
MINA
SUL LAVORO DOMESTICO

Con il patrocinio di



**Organizzazione
Internazionale
del Lavoro**

Ufficio per l'Italia e San Marino



UFFICIO NAZIONALE
PER I PROBLEMI SOCIALI
E IL LAVORO
della Conferenza Episcopale Italiana



Con el patrocinio institucional del
Consulado General del Perú en Roma



Consolato Generale d'Ucraina
a Napoli

REGIONE
ABRUZZO



REGIONE BASILICATA



Regione Calabria



Regione Emilia-Romagna



REGIONE
LAZIO



REGIONE MOLISE

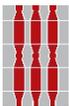


REGIONE PUGLIA



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

REGIONE
TOSCANA



Regione Umbria



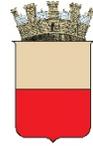
Région Autonome
Vallée d'Aoste
Regione Autonoma
Valle d'Aosta



PATROCINIO
REGIONE DEL VENETO



Comune di Bologna



COMUNE DI NAPOLI



comune di trieste

EFISI
European Federation
for Services to Individuals



Caritas Italiana
organismo pastorale della CEI

**Fondazione Migrantes**
ORGANISMO PASTORALE DELLA CEI



SANT'EGIDIO



FORUM delle
ASSOCIAZIONI
FAMILIARI



OBBIETTIVO
FAMIGLIA
FEDERCASALINGHE



anmi onlus

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO



Agenzia Vita Independente Onlus

federazione italiana
per il superamento dell'handicap **fish** onlus



CITTADINANZA ATTIVA



ASSOCIAZIONE NAZIONALE
Famiglie Numerose



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

SENIOR ITALIA
FEDERANZIANI

FEDERCENTRI APS

Media partner:



Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico

4°

RAPPORTO
ANNUALE
SUL LAVORO
DOMESTICO

Analisi, statistiche, trend nazionali e locali

2022

Responsabile scientifico: Massimo De Luca

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

Il rapporto è stato chiuso con le informazioni disponibili 30 Settembre 2022.

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



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

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

Chiunque utilizzi dati, grafici e altre informazioni indicate nel Rapporto dovrà citare come fonte: Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico - Rapporto 2022

INDICE

Saluti	<i>di Lorenzo Gasparrini, DOMINA</i>	Pag. 13
Prefazione	<i>di Mons. Luigi Renna, CEI</i>	Pag. 14
Presentazione	<i>di Massimo De Luca, DOMINA</i>	Pag. 16
Introduzione	<i>di Gianni Rosas, ILO</i>	Pag. 19

CAPITOLO 1. EFFETTI SOCIALI DEL LAVORO INFORMALE

INFOGRAFICA: Effetti socio-economici del lavoro informale		Pag. 24
1.1 Introduzione	<i>di Comando Generale Guardia di Finanza</i>	Pag. 25
1.2 Il lavoro irregolare in Italia, confronto tra settori		Pag. 29
1.3 L'indagine sul lavoro informale in ambito domestico		Pag. 36
1.4 I rischi dell'irregolarità: caporalato e sfruttamento	<i>di LIBERA. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie</i>	Pag. 59

CAPITOLO 2. EFFETTI ECONOMICI DEL LAVORO INFORMALE

INFOGRAFICA: Piattaforma programmatica		Pag. 64
2.1 L'impatto economico e fiscale dell'irregolarità		Pag. 65
2.2 Risultati ed effetti della regolarizzazione 2020		Pag. 70
2.3 La piattaforma programmatica		Pag. 75
2.4 Strumenti di prevenzione e contrasto	<i>di Vincenzo Caputo, Arma dei Carabinieri</i>	Pag. 87

CAPITOLO 3. LA DIMENSIONE DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

INFOGRAFICA: Le famiglie datori di lavoro domestico		Pag. 92
INFOGRAFICA: I lavoratori domestici in Italia		Pag. 93
INFOGRAFICA: I lavoratori domestici di nazionalità italiana		Pag. 94
3.1 Le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro domestico		Pag. 95
3.2 La gestione del Contratto Nazionale da parte delle famiglie		Pag. 103
3.3 I lavoratori domestici regolari		Pag. 116
3.4 I lavoratori domestici di nazionalità italiana (approfondimento)		Pag. 135

CAPITOLO 4. L'IMPATTO DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

INFOGRAFICA: L'impatto economico e fiscale del lavoro domestico	Pag. 148
4.1 Welfare e forme di sostegno alle famiglie	Pag. 149
4.2 La spesa delle famiglie	Pag. 156
4.3 L'impatto sui conti pubblici nazionali	Pag. 160
4.4 Gli effetti del Covid 19: impatto sociale ed economico	Pag. 163

CAPITOLO 5. LE PRIME TENDENZE DEL 2022 (DATI I SEMESTRE)

5.1 Famiglie datori di lavoro domestico	Pag. 178
5.2 Lavoratori domestici	Pag. 180
5.3 Il libretto famiglia	Pag. 187

CAPITOLO 6. GLI STRUMENTI A SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE IN ITALIA

INFOGRAFICA: Proposta: l'assegno unico per la non autosufficienza	Pag. 190
6.1 Introduzione <i>di Vincenzo Falabella, FISH</i>	Pag. 191
6.2 L'Assegno unico per la non autosufficienza	Pag. 194
6.3 Panoramica territoriale sugli strumenti di sostegno	Pag. 200

CAPITOLO 7. SCHEDE REGIONALI

INFOGRAFICA: Il lavoro domestico nelle regioni italiane	Pag. 230
7.1 Introduzione <i>di Elena Donazzan, assessore Regione Veneto</i>	Pag. 231
7.2 Riepilogo nazionale	Pag. 235
7.3 Regioni del Nord Ovest	Pag. 243
7.4 Regioni del Nord Est	Pag. 256
7.5 Regioni del Centro	Pag. 269
7.6 Regioni del Sud e Isole	Pag. 282

RUBRICHE	Pag. 307
-----------------	----------

BIBLIOGRAFIA	Pag. 313
---------------------	----------

GLI AUTORI	Pag. 317
-------------------	----------

Nota metodologica

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

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

Di seguito le principali fonti statistiche utilizzate per la stesura del Rapporto annuale 2022:

- DOMINA, Banca dati sul lavoro domestico;
- DOMINA, Dossier 1-16 (2018-2021);
- DOMINA, Domestic work observatory, 2022
- EUROSTAT, Popolazione al 1° Gennaio per classe d'età e genere;
- EUROSTAT, Popolazione al 1° Gennaio per età, genere e tipo di proiezione;
- EUROSTAT, Spesa sociale per funzioni e raggruppamenti – milioni Euro;
- INAIL, Banca dati statistica
- INPS, Osservatorio sul Lavoro Domestico, Dati annuali 2021;
- INPS, fornitura personalizzata dati DOMINA 2022;
- International Labour Organization (ILO) – United Nations;
- ISTAT, Popolazione residente e bilancio demografico al 31 dicembre 2020;
- ISTAT, Principali aggregati annuali di Contabilità Nazionale: Produzione e valore aggiunto per branca di attività;

- Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico, Rapporti annuali (2019-2021)
- Ragioneria Generale dello Stato, Le tendenze di medio-lungo periodo del Sistema pensionistico e socio-sanitario (Rapporto 2021);

Per ulteriori note bibliografiche fare riferimento alla Bibliografia.

Saluti

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

Una piattaforma programmatica è una base solida, condivisa e propositiva con cui costruire un futuro migliore e soprattutto dignitoso. Non si tratta di un punto di arrivo ma piuttosto di un punto di partenza finalizzato all'apertura di tavoli di lavoro su temi ben definiti. Quella sottoscritta dalle sei associazioni/organizzazioni firmatarie del CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, è il risultato di un lungo lavoro di collaborazione ed è il frutto dell'esperienza maturata sul campo. Questo strumento nasce dalla volontà di aprire un dialogo stabile con le Istituzioni atto a contrastare il lavoro informale nel comparto, vera e propria piaga che, purtroppo, lo caratterizza in ambito nazionale e internazionale. Il lavoro domestico, con un tasso del 52,3%, fa riscontrare la più alta incidenza di rapporti di lavoro informale rispetto agli altri settori economici e si rileva anche una relazione diretta tra status migratorio e informalità: più alto il numero di lavoratori senza titolo di soggiorno, più alto il numero di rapporti di lavoro senza contratto.

Il grande lavoro svolto per il rinnovo del Contratto Collettivo sta già dando i suoi frutti nel contrasto all'informalità; il contratto agisce su tanti aspetti ma misure ad hoc e ad ampio raggio devono provenire dalle Istituzioni. Proprio per questo la piattaforma programmatica delinea 5 azioni principali, utili per favorire l'equilibrio dell'occupazione e restituire dignità al settore.

In Italia il nostro comparto, oltre al lavoro di cura, traina anche l'inclusione dei lavoratori stranieri e l'occupazione femminile. Proprio per questo la piattaforma abbraccia vari aspetti e sfaccettature del lavoro domestico: il trattamento economico di malattia, l'estensione della normativa di tutela della maternità e della genitorialità, la deducibilità delle retribuzioni per datori e datrici, la regolamentazione dei flussi in entrata sul territorio, senza dimenticare la non autosufficienza per cui si prevede l'istituzione di un assegno universale e la detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza di soggetti non autosufficienti.

Le azioni delineate nella piattaforma sono espressione della volontà e dell'impegno di tutte le firmatarie del CCNL a ridurre la forbice del tasso di irregolarità. Strumenti utili da un lato e statistiche allarmanti dall'altro sono sotto i nostri occhi. Come vedremo, i dati e strumenti iniziali ci sono, non resta che crearne di nuovi, mantenere il dialogo con le Istituzioni e continuare ad agire per colmare il divario con gli altri comparti, al fine di raggiungere una piena uguaglianza di trattamento.

Prefazione. Aspetti etici del lavoro domestico: fiducia, ruolo della donna, protagonismo degli immigrati

di Mons. Luigi Renna, Arcivescovo di Catania e Presidente della Commissione CEI per i problemi sociali, il lavoro, la pace e la salvaguardia del creato

Il rapporto DOMINA, che da alcuni anni ci consegna lo "stato dell'arte" del lavoro domestico e della sua regolamentazione contrattuale, illumina uno dei settori professionali più vicini alla nostra vita quotidiana, forse a lungo trascurati anche nelle considerazioni di carattere etico.

Il lavoro domestico crea un legame, forse più di ogni altra professione, tra due famiglie: quella del datore di lavoro e quella del lavoratore. Il primo accoglie nella sua casa e nell'intimità del nucleo familiare una persona a cui chiede un rapporto particolare di fiducia, soprattutto se gli affida dei servizi legati alle persone più fragili, quali i bambini o gli anziani non autosufficienti. Tale rapporto, lungi dal cadere in forme di sfruttamento, chiede una regolamentazione contrattuale in cui l'elemento fiduciario è certamente più rilevante che in altre professioni. Perché questo clima fiduciario venga riconosciuto, non è secondario l'entità della remunerazione, sulla quale il Compendio di Dottrina Sociale della Chiesa si esprime in questi termini: «Il semplice accordo tra lavoratore e datore di lavoro circa l'entità della remunerazione non basta per qualificare "giusta" la remunerazione concordata, perché essa non deve essere inferiore al sostentamento del lavoratore: la giustizia naturale è anteriore e superiore alla libertà del contratto» (Compendio di Dottrina Sociale n. 302). Il rapporto che si viene a creare, così come si auspica in ogni ambiente lavorativo, risulta familiare proprio perché c'è questo riconoscimento dei diritti, grazie al quale ognuno sente l'attività professionale come propria.

Un'altra questione etica rilevante è data dalla considerazione che la maggior parte dei lavoratori domestici è di sesso femminile. Le donne vedono spesso misconosciuto il loro diritto ad esercitare liberamente la loro responsabilità procreativa e le loro funzioni materne: il dono di un figlio, in una società che ormai è segnata pesantemente dalla denatalità, è vissuto come un pericolo dal datore di lavoro! Che questo accada nell'ambito delle professioni domestiche, è un paradosso. È per questo motivo che il diritto contrattuale, oltre ai doveri del lavoratore, deve contemplare quelle condizioni che permettono non solo di formare una famiglia, ma anche di poter prendersi cura di essa con responsabilità. Già circa quarant'anni fa, San Giovanni Paolo II, nell'enciclica *Laborem exercens* affermava che «la vera promozione della donna esige che il

lavoro sia strutturato in tal modo che essa non debba pagare la sua promozione con l'abbandono della famiglia, nella quale ha come madre un ruolo insostituibile» (n. 19).

Infine il rapporto DOMINA è uno dei migliori indicatori della rilevanza della preziosità del lavoro degli immigrati. Non poche volte si è sollevato il dubbio che la presenza degli immigrati sottraesse opportunità lavorative agli italiani, salvo riconoscere poi, che molti settori professionali soffrivano per mancanza di lavoratori. Un pregiudizio sugli immigrati, rinveniente molte volte anche nella questione relativa alla gestione del loro ingresso nel nostro Paese, viene smentito dalla rilevanza della loro presenza nel lavoro domestico. Assicurare loro dei diritti, come anche stabilire quali sono i relativi doveri, significa rispondere ad un progetto sociale di ampio respiro, che nel linguaggio religioso definiamo "profetico", e che è l'indicatore di civiltà. Nel Messaggio per la 108ª Giornata Mondiale del Migrante e del Rifugiato, che sarà celebrato il 25 settembre prossimo, Papa Francesco afferma: «Costruire il futuro con i migranti e rifugiati significa anche riconoscere e valorizzare quanto ciascuno di loro può apportare al processo di costruzione (...). In effetti, la storia ci insegna che il contributo dei migranti e rifugiati è stato fondamentale per la crescita sociale ed economica della nostra società. E lo è anche oggi. Il loro lavoro, la loro capacità di sacrificio, la giovinezza e il loro entusiasmo arricchiscono le comunità che li accolgono. Ma questo contributo potrebbe essere assai più grande se valorizzato e sostenuto attraverso programmi mirati».

L'aggiornamento costante del rapporto è un indicatore della qualità dei diritti della persona, che ha il volto delle relazioni familiari, della donna, dell'immigrato. Per questo ci avviciniamo adesso con il desiderio di apprendere quelle buone pratiche legislative che traducono le istanze etiche in diritto, in un mondo che cambia velocemente, ma in cui il riconoscimento della dignità della persona è segno di progresso e di civiltà.

Presentazione

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

Dopo le criticità legate alla pandemia – sanitarie, economiche e sociali – che hanno portato nel 2020 risposte straordinarie per il settore (la procedura di emersione, il bonus baby sitter e altre misure emergenziali), il 2021 può essere visto come l'anno della stabilizzazione del settore. Il numero di lavoratori domestici regolarmente assunti è ulteriormente aumentato, avvicinandosi alla soglia del milione di unità, segno che, una volta superato lo scoglio della "regolarizzazione", le famiglie sono motivate a mantenere quello status.

Tuttavia, questa stabilizzazione è anche un'occasione per riflettere su alcune criticità del settore. Per questo, il quarto Rapporto annuale sul lavoro domestico si concentra sul tema del lavoro informale.

Il settore domestico è, infatti, nettamente al comando della triste classifica dei settori per tasso di irregolarità (52,3%), contro una media nazionale del 12,0%.

Sebbene questa componente sia calata nel 2020 proprio grazie alle misure messe in atto a fronte della pandemia, il fenomeno rimane molto diffuso. I lavoratori domestici totali sono circa 2 milioni, di cui meno della metà in regola. Considerando anche i datori di lavoro, il settore comprende oltre 4 milioni di soggetti.

Le ragioni della diffusione del lavoro informale in ambito domestico sono molteplici, e verranno analizzate approfonditamente nel presente rapporto: si tratta di un insieme di fattori economici, sociali, normativi, culturali e istituzionali.

La sfida per il settore, lanciata anche dalla piattaforma programmatica delle Parti Sociali del 2020, è quella di ridurre quegli elementi che rendono più conveniente per le famiglie il lavoro informale rispetto a quello in regola. Si tratta di una sfida non facile, che richiede innanzitutto la comprensione di alcuni meccanismi. Proprio per questa ragione, nel Rapporto sono presentati i risultati dell'indagine condotta da DOMINA con il supporto tecnico dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino e con la collaborazione delle parti sociali firmatarie del CCNL del settore. L'indagine consente in definitiva di evidenziare i motivi – sociali, economici, psicologici – per cui il lavoro informale è così diffuso.

Il Rapporto si sofferma poi, come di consueto, sugli aspetti quantitativi del settore, sia dal punto di vista dei lavoratori che da quello delle famiglie. Come già accennato, secondo gli ultimi dati INPS disponibili (2021), i lavoratori domestici sono oltre 960 mila, in ulteriore aumento rispetto all'anno precedente (e addirittura +12% rispetto al 2019). Si tratta di un settore caratterizzato da una forte presenza straniera (70% del totale), soprattutto dell'Est Europa, e da una prevalenza femminile (85%), anche se negli ultimi anni si è registrato un aumento sia degli uomini che della componente italiana.

Come nel 2020, anche nel 2021 il Rapporto contiene l'analisi della banca dati fornita in esclusiva dall'INPS a DOMINA. In questo modo è stato possibile analizzare in modo puntuale i dati sui datori di lavoro, che nel 2021 superano quota 1 milione (108 ogni 100 lavoratori). Numeri che peraltro sono destinati a crescere, visto l'inverno demografico ormai inarrestabile che determina un aumento costante della popolazione anziana.

Come di consueto, inoltre, il Rapporto sottolinea il ruolo fondamentale delle famiglie come attori di welfare, dato che il loro impegno come datori di lavoro si traduce in un risparmio per le casse pubbliche. Le famiglie, infatti, spendono oggi 8,1 miliardi di euro per i lavoratori domestici regolari, a cui si aggiungono 7 miliardi per la componente irregolare. Si tratta quindi di una spesa complessiva di oltre 15 miliardi, che porta allo Stato un risparmio di circa 10 miliardi (0,6% del PIL), ovvero l'importo di cui lo Stato dovrebbe farsi carico se gli anziani accuditi in casa venissero ricoverati in struttura.

Ampio spazio viene dato, infine, alle schede regionali, le quali forniscono una panoramica specifica per le diverse realtà italiane. Il lavoro domestico contribuisce complessivamente a produrre oltre un punto di PIL (17,6 miliardi), anche se la presenza (così come la ricchezza prodotta) non è uniforme sul territorio. Anche quest'anno, come nel 2020 e nel 2021, viene proposta – e ampliata – una panoramica dei principali strumenti di sostegno alle famiglie (norme locali, progetti pilota, forme di indennità). Nel nostro Paese, infatti, le specificità locali rappresentano una grande ricchezza ma richiedono allo stesso tempo una conoscenza profonda e costantemente aggiornata. Questa mappatura rappresenta quindi uno strumento utile sia per le famiglie, in cerca di strumenti di sostegno, ma anche per le stesse amministrazioni locali, in grado di confrontare le politiche a sostegno della famiglia e trarre insegnamenti preziosi dalle diverse esperienze.

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

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

Il cuore della proposta, in particolare, è rappresentato dall'Assegno Unico per la Non Autosufficienza. Sulla base di quanto già sperimentato nel 2021 con l'Assegno Unico Universale per la Famiglia, che ha riordinato e potenziato le risorse per i figli a carico, sarebbe possibile semplificare e rafforzare le misure per la non autosufficienza, favorendo allo stesso tempo il lavoro regolare grazie ad un incentivo all'assunzione.

La proposta di DOMINA nasce dalla consapevolezza che le misure a sostegno delle famiglie vanno a migliorare il benessere di tutta la popolazione. Per questo, le risorse dedicate alle famiglie sono investimenti per il futuro del Paese.

Introduzione

di Gianni Rosas, Direttore dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

La definizione di economia informale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) ricomprende tutte le attività economiche di lavoratori e unità economiche che – *de jure o de facto* – non sono coperte in tutto o in parte da accordi formali¹. All'interno di questa definizione si colloca quella di lavoro informale, svolto in unità economiche che operano sia nell'economia informale che formale. Essa si riferisce al lavoro remunerato che non è assoggettato alla legislazione o alla pratica del lavoro, alle imposte sul reddito, alla disciplina della previdenza e protezione sociale e che non riconosce il diritto a determinate prestazioni lavorative (diritto di preavviso in caso di licenziamento, indennità di fine rapporto, congedo annuale retribuito e/o congedo malattia retribuito)². Anche il lavoro non remunerato svolto in un'impresa produttrice di reddito rientra nella definizione di lavoro informale.

Nell'ampia definizione internazionale si ricomprende il lavoro non dichiarato che è oggetto dell'attenzione dei decisori delle politiche dei paesi dell'Unione europea. Esso include qualsiasi attività retribuita lecita ma del tutto o in parte non dichiarata alle autorità pubbliche³. Il lavoro in parte non dichiarato è anche chiamato "lavoro sotto-dichiarato". In Italia, per lavoro non dichiarato (conosciuto anche come lavoro irregolare, non regolare o sommerso) s'intende qualsiasi prestazione lavorativa che non rispetta la legislazione vigente in materia lavoristica, fiscale e contributiva⁴.

Il settore del lavoro domestico è caratterizzato da un'alta incidenza del lavoro informale. A livello globale, più di 8 lavoratori/trici domestici/che su 10 operano nell'economia informale: il doppio rispetto alla media dei lavoratori informali degli altri settori economici. In Europa, si stima che

¹ La definizione di economia informale non include le attività illecite che sono invece ricomprese nella definizione di economia non osservata.

² Per i concetti e le definizioni internazionali di economia informale e lavoro informale vedasi ILOSTAT, Indicator description: Informality e Conferenza internazionale degli statistici del lavoro Guidelines concerning a statistical definition of informal employment (*Linee guida sulla definizione statistica di lavoro informale*), Ginevra, 2003.

³ European Labour Authority, European Platform tackling undeclared work.

⁴ ISTAT, L'economia non osservata nei conti nazionali (anni 2016-2019), Roma, 2021, glossario, p. 8.

oltre un terzo del lavoro domestico sia non dichiarato⁵. Sebbene in misura minore rispetto al dato globale e maggiore rispetto al dato europeo, la tendenza ad una concentrazione significativa del lavoro informale nel settore domestico si conferma anche in Italia dove più di uno su due lavoratori/trici ha un rapporto di lavoro informale, rispetto a circa uno su quattro nel settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca che è solitamente esposto ad alti tassi di lavoro informale⁶.

In generale, si riscontra una relazione diretta tra status migratorio e informalità e tra il primo e l'età di lavoratori e lavoratrici. I dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica, disaggregati sulla base delle caratteristiche personali, riportano un tasso complessivo di informalità dell'8,8 per cento per i lavoratori italiani e del 19,1 per cento per i lavoratori dei paesi extra-UE⁷. I lavoratori più giovani hanno, in media, un tasso d'informalità più che doppio rispetto a quello dei lavoratori adulti (20,9 per cento per il gruppo di età 15-24 rispetto all'8,2 per cento dei lavoratori appartenenti alle classi d'età 35 e oltre)⁸. L'informalità è più alta tra le lavoratrici (11,1 per cento) che tra i lavoratori (8,9 per cento).

In passato, l'informalità è stata soprattutto analizzata negli aspetti relativi all'evasione fiscale e contributiva. Minore attenzione è stata prestata alle ragioni che spingono le parti del rapporto di lavoro verso l'informalità o l'impatto che questa ha sui diritti e le condizioni di lavoro o sulla sostenibilità delle imprese e dell'economia. Con la priorità crescente di molti Stati di supportare la transizione dal lavoro informale a quello formale, è cresciuto l'interesse ad analizzare le ragioni che spingono all'informalità nei diversi settori economici in generale e nel settore del lavoro domestico in particolare.

L'indagine condotta da DOMINA in collaborazione con le parti sociali e con il supporto tecnico dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino raccoglie informazioni importanti per analizzare le ragioni che spingono lavoratrici/tori e famiglie a ricorrere al lavoro domestico informale e per identificare le politiche e le misure di supporto alla formalizzazione del rapporto di lavoro. Essa rivela che

⁵ EFFAT, EFFE, EFSI e UNI Europa, *Tackling undeclared work in personal and household services*, Bruxelles, marzo 2022. Per il continente Europa e Asia centrale il tasso d'informalità del lavoro domestico si attestava al 35,3 per cento nel 2019. Vedasi ILO, *"Informality and formalization"*, capitolo 9 del Rapporto *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, Ginevra 2021.

⁶ ISTAT, *Occupazione regolare e irregolare per branca di attività e popolazione*, edizione settembre 2022.

⁷ ILO, *Policy brief sulle strategie di formalizzazione del lavoro domestico*, Roma, 2022.

⁸ ISTAT, *Rapporto annuale 2015*, Capitolo 4 "Mercato del lavoro: soggetti, imprese e territori", Tavola 4.10, p. 166, Roma 2016.

tali ragioni sono collegate a dei fattori sociali (scarso valore attribuito al lavoro domestico), economici (costo del lavoro), normativi (status giuridico irregolare dei lavoratori migranti e scarsa conoscenza della normativa e delle procedure) e istituzionali (mancanza di controlli)⁹. Sebbene la percezione delle ragioni dell'informalità vari a seconda della categoria di appartenenza degli intervistati, si possono osservare delle tendenze comuni riguardo le ragioni di famiglie e lavoratrici/tori. Ad esempio, entrambe le categorie assegnano la percezione media più elevata alla mancanza di controlli¹⁰.

L'indagine consente anche di analizzare le percezioni riguardo le misure d'incentivazione del lavoro formale delle persone che operano nel settore del lavoro domestico. Anche se con un diverso ordine, sia i datori di lavoro che i lavoratori identificano le stesse cinque priorità (incentivi all'assunzione di lavoratori regolari; maggiori controlli; minore costo del lavoro; agevolazioni fiscali alle famiglie; e campagne informative sui rischi legati all'irregolarità) da affrontare per la formalizzazione dei lavoratori e dei datori di lavoro del settore del lavoro domestico.

Le norme e le politiche internazionali del lavoro sulla formalizzazione comprendono dei principi e delle linee guida per l'adozione di strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro. In particolare, la Raccomandazione ILO sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale fornisce delle linee guida per lo sviluppo di strategie che preservino l'occupazione e il reddito; rispettino i diritti fondamentali del lavoro e migliorino l'applicazione della legge e i controlli per prevenire l'insorgere di lavoro informale in futuro (azioni di prevenzione combinate con approccio basato su incentivi e misure dissuasive)¹¹. L'esperienza di diversi paesi in materia di formalizzazione del lavoro suggerisce di accompagnare le strategie generali per la prevenzione e il contrasto dell'informalità con degli approcci settoriali, degli obiettivi specifici e dei traguardi misurabili¹². Questi approcci permettono di affrontare in maniera più incisiva le caratteristiche e le determinanti dell'informalità del settore specifico e delle professioni ad esso correlate.

Diversi paesi dell'Unione europea hanno introdotto delle strategie per la formalizzazione del

⁹ Vedasi Figura 1.20 di questo Rapporto.

¹⁰ Il numero delle ispezioni nel settore del lavoro domestico effettuate nel 2021 corrispondeva allo 0,065 (o un totale di 674 ispezioni in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza) rispetto a oltre un milione di datori/trici di lavoro domestico nello stesso anno. Vedasi Ispettorato nazionale del lavoro, Relazione sull'attività svolta dall'Ispettorato nazionale del lavoro anno 2021, Tabella 14, pagina 16, Roma, 2022.

¹¹ ILO, Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, 2015 (n. 204).

¹² ILO, The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality, Ginevra, 2013.

rapporto di lavoro domestico. I tratti comuni di queste strategie riguardano delle azioni sia sul lato della domanda (attraverso sgravi fiscali per le famiglie) che dell'offerta di lavoro domestico (p.e. interventi per la professionalizzazione del settore, equiparazione dei diritti e benefici dei lavoratori domestici a quelli del complesso dei lavoratori), come pure la combinazione tra incentivi e maggiore applicazione delle disposizioni normative (attraverso meccanismi di applicazione della legge)¹³. Il Belgio, per esempio, ha puntato sulla gestione del rapporto di lavoro e del regime previdenziale attraverso entità terze a famiglia e lavoratrice/tore¹⁴. Tra gli assi della strategia rientrano le misure di garanzia di una retribuzione non inferiore al salario minimo e gli sgravi fiscali sottoforma di detrazioni d'imposta per le famiglie. Nell'ambito di un più ampio intervento di politica economica, di giustizia sociale e accesso universale ai servizi di cura, e di professionalizzazione del settore, la Francia ha adottato una strategia che si basa: (i) sulla formazione e miglioramento dello status dei lavoratori, (ii) su procedure semplificate di avviamento al lavoro, (iii) sulla riduzione degli oneri fiscali per le famiglie e i lavoratori; e (iv) su esoneri temporanei per il reclutamento di lavoratori svantaggiati¹⁵. La Spagna sta attuando una strategia per l'abolizione progressiva dei regimi speciali, per l'attuazione di misure per la formalizzazione dei lavoratori e per la regolarizzazione dei lavoratori migranti e per il rafforzamento delle attività di vigilanza e ispezione. Nel contesto dell'iniziativa per la ratifica della Convenzione ILO n. 189 sulle lavoratrici e i lavoratori domestici, il primo ottobre 2022 è entrata in vigore la legge spagnola per l'equiparazione dei diritti del lavoro e della previdenza sociale di lavoratrici/tori domestici a quelli del complesso dei lavoratori.

Il focus sul lavoro informale di questa edizione del Rapporto annuale dell'Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico raccoglie informazioni utili per gli operatori del settore e i decisori delle politiche sugli effetti sociali ed economici del lavoro domestico informale. Queste informazioni sono preziose per l'elaborazione di strategie e misure per la transizione di lavoratori e datori di lavoro dall'economia informale a quella formale e per il miglioramento delle condizioni di lavoratori e famiglie.

¹³ ILO, "Informality and formalization", capitolo 9 del Rapporto Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), Ginevra 2021. Vedasi anche ILO, Securing decent work for nursing personnel and domestic workers, key actors in the care economy, Ginevra, 2022.

¹⁴ Per più informazioni sugli strumenti operativi di applicazione delle strategie (*titres-services* in Belgio e *chèque emploi service universel* in Francia) vedasi Gruminau S., Formalizing domestic work through the use of service vouchers: The particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva. ILO, Ginevra, 2012.

¹⁵ Ministero dell'Economia e delle finanze, Policies to support personal and household services, Trésor-Economics No. 175, 2016.

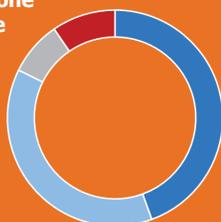
CAPITOLO 1
EFFETTI SOCIALI
DEL LAVORO INFORMALE

EFFETTI SOCIO-ECONOMICI DEL LAVORO INFORMALE

Economia

Non Osservata (Sommersa + Illegale)

44,5% ■ da sotto-dichiarazione
37,9% ■ da lavoro irregolare
8,1% ■ altro - sommerso
9,6% ■ attività illegali

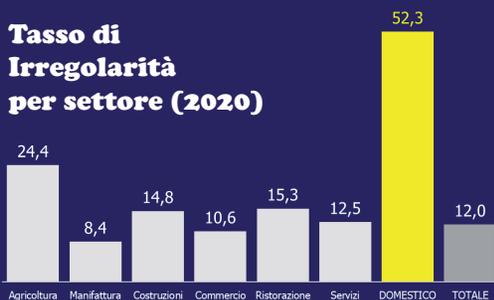


Fonti: ISTAT

Azioni di contrasto

- Qualificazione dei lavoratori (formazione)
- Potenziamento controlli
- Assistenza all'emersione dei rapporti irregolari
- Incentivi economici all'assunzione regolare

Tasso di Irregolarità per settore (2020)



Peculiarità del settore (famiglie)

- Assunzioni in situazioni di emergenza
- Inesperienza (leggi, burocrazia)
- Difficoltà nei controlli (abitazione privata)
- Mentalità («lavoretti»)

Fonti: INPS

Indagine Famiglie (Datori) (542 partecipanti)

17,3% Senza Contratto
13,2% Senza Busta paga
16,8% Rapporto non dichiarato

Indagine Lavoratori domestici (428 partecipanti)

24,1% Senza Contratto
36,4% Senza Busta paga
23,4% Rapporto non dichiarato

Fonti: Indagine DOMINA con il supporto tecnico dell'Ufficio OIL per l'Italia e San Marino

1.1 Introduzione

A cura del Comando Generale della Guardia di Finanza

Il “lavoro nero” è un fenomeno da cui derivano conseguenze sociali di forte impatto per l’economia e per la stabilità dell’ordine pubblico quali l’evasione fiscale, l’evasione di contributi previdenziali e assistenziali, che hanno assunto dimensioni di notevole rilevanza, soprattutto nell’ambito di determinati settori economici.

Dai dati elaborati dall’ISTAT con riguardo al 2019 emerge che l’incidenza del lavoro irregolare è maggiore nel settore terziario e raggiunge livelli particolarmente elevati nel comparto degli altri servizi alle persone dove si concentra la domanda di prestazioni lavorative non regolari da parte delle famiglie.

La finalità illecita perseguita dal lavoro sommerso è rivolta alla realizzazione di un indebito profitto tramite il risparmio di spesa in termini di costo del personale derivante dal mancato adempimento degli obblighi fiscali e contributivi in capo al datore di lavoro.

Parallelamente, il lavoro nero e irregolare comporta la violazione degli standard minimi posti a tutela dei lavoratori, tra cui la disciplina in materia di orario di lavoro e il diritto ai salari previsti dalla contrattazione collettiva. A ciò si aggiunge l’impossibilità di crescita professionale correlata alla precarietà dell’impiego.

Inoltre, il sommerso è spesso correlato a fenomeni di rilevante disvalore, quali la collusione con la criminalità organizzata, il caporalato, lo sfruttamento del lavoro minorile e di altri soggetti deboli.

Tra le cause del lavoro sommerso, accanto a quelle di tipo economico, figurano anche ragioni di tipo socioculturale, le quali contribuiscono a radicare e a rendere difficilmente estirpabile il fenomeno. Il grado di diffusione dell’economia sommersa è tanto maggiore, quanto più è elevato il relativo livello di accettazione da parte della collettività interessata, soprattutto in territori dove il fenomeno è ritenuto moralmente tollerabile e dove si riscontra maggiormente l’assenza di riprovazione sociale per lo svolgimento di attività in violazione delle disposizioni normative e contrattuali.

L’accettazione culturale contribuisce, pertanto, alla scelta dell’impiego irregolare, spesso legata alla comparazione tra i vantaggi che derivano da un reddito più elevato e immediato e gli svantaggi dovuti alle possibili sanzioni e alla mancata copertura previdenziale e assistenziale.

In contesti dove il lavoro sommerso risulta più diffuso sono ulteriormente accentuati i fenomeni di concorrenza sleale che riguardano tanto i datori di lavoro, quanto gli stessi lavoratori, facendo leva sul mancato pagamento delle imposte e dei contributi.

Anche fattori di tipo ambientale, come ad esempio i flussi migratori, possono influire sulla dimensione del lavoro irregolare. È innegabile che l'immigrazione implichi la creazione di un bacino potenziale di lavoratori del sommerso, specie nel caso in cui sia impedito l'accesso al mercato del lavoro formale.

Le diverse considerazioni dianzi descritte evidenziano come il fenomeno del lavoro irregolare leda alla radice i principi di solidarietà e di contribuzione alla spesa pubblica su cui si fonda la nostra Carta costituzionale.

L'articolo 1 della Costituzione riconosce e tutela il lavoro non soltanto in quanto funzionale alla produzione di reddito utile alla sopravvivenza, ma anche e soprattutto quale elemento costitutivo dell'intero sistema sociale in cui viviamo.

In linea di continuità si pongono l'articolo 2, che riconosce i diritti inviolabili nell'uomo come individuo e nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e l'articolo 4, che sancisce il diritto e il dovere al lavoro inteso come diritto di poter scegliere l'attività lavorativa tra quella più appropriata alle personali inclinazioni e, di contro, come dovere di apportare, tramite la propria attività, un contributo migliorativo alla società. In questo modo, la Costituzione ha avuto il pregio di riconoscere la dimensione pubblicistica del lavoro, fino a quel momento inteso quale rapporto tra privati.

Completano il quadro gli articoli 36 e 38 che riguardano la sfera economica del lavoratore in quanto prevedono, rispettivamente, il diritto a una retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità della prestazione di lavoro prestata, nonché sufficiente a garantire un'esistenza dignitosa a sé e alla propria famiglia e il diritto a ricevere prestazioni previdenziali ed assistenziali al verificarsi di condizioni che pongano il soggetto in stato di bisogno.

Il lavoro sommerso, ponendosi in contrasto con i principi fondamentali di solidarietà e giustizia sociale, rappresenta una delle questioni di maggiore rilevanza anche a livello dell'Unione Europea.

Fondamentale, in proposito, è l'attività esercitata dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia di Lussemburgo che, in quanto organo giurisdizionale comunitario, è chiamata a pronunciarsi sulla corretta interpretazione e applicazione del diritto dell'Unione.

La carta dei diritti fondamentali, sottoscritta a Nizza il 7 dicembre 2000 ed elevata a rango di trattato per opera del Trattato di Lisbona, si è posta l'obiettivo di codificare i diritti fondamentali già esistenti nell'ordinamento dell'Unione basandosi essenzialmente sui principi generali elaborati dalla Corte di Giustizia tramite le sue sentenze. Nel corpo della Carta emergono, per quanto concerne il lavoro, gli articoli 15 e 28 che riconoscono, alla stregua degli articoli 4 e 39 della Costituzione italiana, il diritto al lavoro e il diritto alla negoziazione nonché all'azione collettiva.

La gravità degli effetti del lavoro sommerso e le dimensioni del fenomeno hanno indotto gli ordinamenti nazionali a promuovere politiche di emersione e repressive.

Le prime puntano a incidere sul rapporto costi-benefici del lavoro nero per stimolare indirettamente la visibilità del fenomeno e di conseguenza la sua regolarizzazione, allo scopo di recuperare risorse che possono essere impiegate per l'erogazione di servizi pubblici, garantendo al contempo di ottenere un incremento dei livelli occupazionali.

Le seconde mirano, invece, al controllo della corretta applicazione delle regole e all'irrogazione di sanzioni nei confronti dei trasgressori.

La lotta al lavoro nero impegna sotto diversi profili la Guardia di Finanza, quale forza di polizia deputata a contrastare, in modo trasversale, tutti gli illeciti di natura economica e finanziaria.

Si tratta, quindi, non solo degli illeciti lavoristici in senso stretto, ma anche dei fenomeni di illegalità ad essi correlati, quali, a titolo esemplificativo, le frodi fiscali e in danno del sistema previdenziale e produttivo, l'indebita percezione del reddito di cittadinanza e lo sfruttamento, per finalità di profitto, della manodopera irregolare.

L'azione del Corpo è orientata al recupero delle imposte e dei contributi evasi e all'aggressione dei patrimoni illeciti accumulati dai soggetti responsabili, oltre che alla tutela dei lavoratori riconosciuti vittime di sfruttamento lavorativo.

Questo obiettivo viene perseguito nell'ambito di un dispositivo strutturato, che comprende l'esecuzione, a seconda dei casi, di:

- ispezioni di tipo amministrativo presso le imprese e i professionisti che fanno ricorso al lavoro subordinato;
- indagini di polizia giudiziaria con i poteri e gli strumenti previsti dal codice di procedura penale, tra cui l'audizione dei lavoratori coinvolti, allo scopo di acquisire ogni notizia

utile a comprovare sia la condizione di sfruttamento sia lo stato di bisogno, sebbene ciò non sia sempre agevole in quanto spesso soggetti a forme di intimidazione;

- analisi di rischio del Comparto Speciale della Guardia di Finanza che, partendo dallo studio dinamico dei fenomeni illeciti più diffusi e insidiosi, analizzano ed elaborano le informazioni su base aggregata, demoltiplicandone le risultanze, sotto forma di input e percorsi operativi, alla Componente territoriale in modo da orientarne proficuamente l'azione ispettiva;
- interventi rientranti nell'ambito del controllo economico del territorio.

L'attività della Guardia di Finanza nel comparto operativo in esame si sviluppa in stretta sinergia con tutti gli altri Organismi preposti alla vigilanza di settore, tra cui, in particolare, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, sulla base di un apposito protocollo d'intesa sottoscritto tra le due amministrazioni.

In definitiva, il contrasto al lavoro sommerso rappresenta la premessa necessaria per il mantenimento in efficienza del comparto produttivo, poiché rende più equo il sistema fiscale e più equilibrato e trasparente il mercato, grazie alla lotta all'illegalità diffusa, preservando in questo modo le grandezze economiche nazionali del reddito, del risparmio e della spesa.

1.2 Il lavoro irregolare in Italia, confronto tra settori

Il cosiddetto "lavoro nero" è, notoriamente, un fenomeno molto diffuso in Italia, con importanti ripercussioni sia per i lavoratori – minori tutele e garanzie – che per i datori di lavoro e per il sistema economico complessivo – maggiore instabilità e mancato gettito fiscale e contributivo.

Nel parlare comune, tuttavia, vengono spesso utilizzati come sinonimi termini in realtà diversi tra loro quali lavoro informale, irregolare, nero. È importante, dunque, fare innanzitutto chiarezza su alcuni concetti, in modo da dare uniformità all'analisi dei dati disponibili.

Secondo l'ISTAT¹⁶, l'economia non osservata è costituita, essenzialmente, dall'economia illegale e da quella sommersa.

L'economia illegale include sia le attività di produzione di beni e servizi la cui vendita, distribuzione o possesso sono proibite dalla legge, sia quelle che, pur essendo legali, sono svolte da operatori non autorizzati. Gli esempi più noti sono la produzione e il commercio di stupefacenti, i servizi di prostituzione e il contrabbando di sigarette.

Le principali componenti dell'economia sommersa, invece, sono costituite dal valore aggiunto occultato tramite comunicazioni volutamente errate del fatturato e/o dei costi (sotto-dichiarazione del valore aggiunto) o generato mediante l'utilizzo di lavoro irregolare.

Nel 2019 il valore aggiunto generato dall'economia non osservata, ovvero dalla somma di economia sommersa e attività illegali, si è attestato a 202,9 miliardi di euro, con una flessione del 2,6% rispetto all'anno precedente (quando era di 208,2 miliardi di euro) in controtendenza rispetto all'andamento del valore aggiunto, cresciuto dell'1,3%. Sempre nel 2019, l'incidenza dell'economia non osservata sul PIL è pari all'11,3%.

Nell'economia sommersa, dunque, il lavoro irregolare rappresenta uno degli aspetti chiave. A tal proposito, l'ISTAT fornisce il tasso di irregolarità per settore, ovvero il "rapporto percentuale tra le unità di lavoro irregolari e le unità di lavoro totali". In questo caso, per "lavoro non regolare" si intendono le prestazioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente in materia lavoristica, fiscale e contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative.

¹⁶ <https://www.istat.it/it/files//2021/10/REPORT-ECONOMIA-NON-OSSERVATA-2019.pdf>

Storicamente, le ragioni del lavoro domestico irregolare possono essere molteplici. L'ILO, ad esempio, individua quattro categorie di fattori: sociali, economici, normativi e istituzionali¹⁷. In particolare, possiamo approfondire ulteriormente le ragioni del lavoro domestico irregolare.

- **Fattori sociali e soggettivi.** Come illustrato nel Rapporto 2021 sul lavoro domestico, il lavoro domestico in Italia è stato storicamente percepito come estensione della gestione della casa, prettamente in capo alla donna. Il lavoro domestico "retribuito" ha cominciato a diffondersi, nel secondo dopoguerra, parallelamente all'ingresso delle donne nel mercato del lavoro. Esiste quindi, ancora, un retaggio culturale difficile da superare che considera il lavoro domestico come lavoro "meno dignitoso". La principale peculiarità del settore è data dal fatto che il datore di lavoro non è un imprenditore, ma una persona fisica, generalmente beneficiaria degli stessi servizi prestati dal lavoratore. Questo ha due conseguenze fondamentali: innanzitutto, l'obiettivo del datore di lavoro domestico non è il profitto, ma il soddisfacimento di un bisogno essenziale (accudire i figli, gli anziani o prendersi cura della casa). Inoltre, non essendo un imprenditore di professione, il datore di lavoro spesso non ha piena conoscenza degli obblighi di legge e degli adempimenti burocratici da compiere (questo vale peraltro anche per i lavoratori, spesso immigrati e con basso livello di istruzione). Infine, va considerato che in molti casi la ricerca del lavoratore avviene in condizioni di emergenza (come ad esempio l'aggravarsi della malattia di un anziano) che possono condizionare la scelta. Infine, va sottolineata la vulnerabilità dei lavoratori domestici, generalmente donne immigrate, più esposti rispetto a quelli di altri settori al rischio di povertà e di perdita del lavoro.
- **Fattori normativi.** Per le ragioni esposte tra i fattori sociali, il settore del lavoro domestico ha subito, nel corso dei decenni, un trattamento di sfavore rispetto agli altri comparti (cfr. Rapporto annuale 2021). A livello internazionale, solo la convenzione ILO 189/2011 ha riconosciuto la piena dignità del settore. Sebbene l'Italia veda una tutela molto più alta rispetto ad altri Paesi, anche grazie al ruolo attivo delle Parti Sociali, alcuni aspetti normativi rispecchiano quel retaggio. In questo senso, la piattaforma programmatica delle parti sociali (2020) mira proprio a superare gli ostacoli normativi e a favorire la piena dignità del settore.

¹⁷ ILO, 2022. Seminario "Dialogo sulle strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro domestico" di Gianni Rosas – Direttore ILO per l'Italia e San Marino

- **Fattori economici.** Proprio per le condizioni di necessità in cui molto spesso avviene l'avvio del rapporto di lavoro, non sempre le famiglie hanno disponibilità delle risorse necessarie a pagare retribuzione, contributi previdenziali e TFR. Per questo, l'assunzione "in regola" viene vista ancora come un costo "sacrificabile". Inoltre, il sistema attuale non consente al datore di lavoro la piena deducibilità delle spese sostenute per il lavoro domestico, per cui l'assunzione regolare non è vista come abbastanza conveniente.
- **Fattori istituzionali.** Vi sono, infine, alcune difficoltà legate alla struttura del mercato del lavoro e ad altri fattori oggettivi. Come già ricordato, gli adempimenti burocratici e amministrativi non sono sempre facili e conosciuti, per cui le famiglie possono sentirsi scoraggiate ad assumere in regola. Inoltre, le caratteristiche del settore rendono difficili i controlli da parte delle autorità: trattandosi di un servizio svolto presso l'abitazione del datore di lavoro, infatti, non è possibile utilizzare gli strumenti tradizionali pensati per le aziende. Si aggiungono inoltre, vista la forte presenza di lavoratori stranieri nel settore, le difficoltà legate alla presenza di stranieri senza titolo di soggiorno e le complessità nella regolarizzazione, emerse ad esempio in occasione dell'emergenza Covid.

Va poi tenuto conto che i dati e le valutazioni sul lavoro "irregolare" fanno sempre riferimento alle prestazioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente (c.d. "in nero"). È risaputo, però, che oltre al lavoro irregolare ("*undeclared*") sia molto diffuso il lavoro sotto-dichiarato ("*under-declared*"), ovvero una condizione di regolarità fittizia, o meglio di regolarità apparente, la quale irregolarità più difficili da cogliere nel corso di un controllo. Questa pratica, ancor più difficile da monitorare rispetto alla totale irregolarità, rappresenta comunque una violazione delle normative, oltre che una situazione di rischio e mancata tutela per le due parti.

Le modalità con cui si realizza il "grigio" sono molteplici.

Una delle più frequenti è quella di far firmare al dipendente un contratto che prevede un determinato numero di ore di lavoro settimanali le quali tuttavia, nella realtà, sono molte di più: è molto frequente ad esempio che lavoratori con un contratto part time lavorino in realtà full time, oppure che lavoratori full time e regolarmente impiegati come tali svolgano sistematicamente delle ore di straordinario non retribuite.

Alcuni datori di lavoro pagano i loro dipendenti anche per le ore di lavoro supplementari non dichiarate, ma riconoscendo loro un pagamento in denaro contante fuori dalla busta paga.

Una pratica simile a questa è inoltre quella in cui il datore di lavoro corrisponde solo parte dello stipendio dovuto, facendogli firmare invece una busta paga con la somma intera. La prassi della corresponsione della retribuzione in denaro contante è comune nel settore del lavoro domestico, settore non soggetto all'obbligo della tracciabilità del pagamento dello stipendio del dipendente.

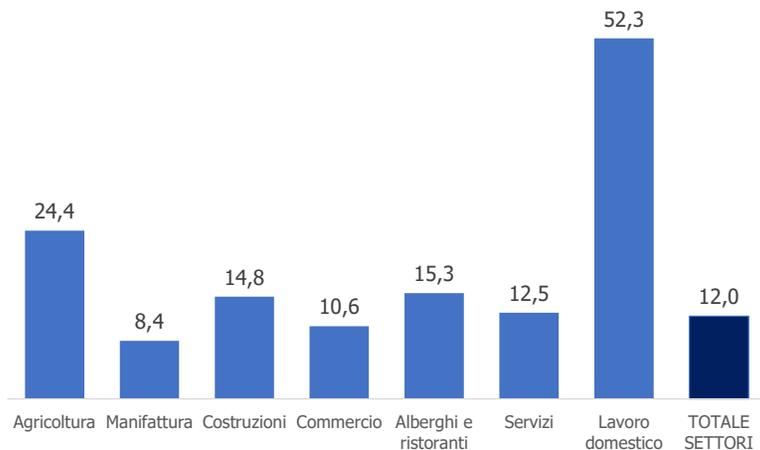
Il risultato di queste pratiche è evidenziato dall'analisi del tasso di irregolarità per settore, fornito dall'ISTAT: se, mediamente, il lavoro irregolare rappresenta il 12,0% del totale, nel lavoro domestico arriva al 52,3%¹⁸. Per dare l'idea della dimensione del fenomeno, basti pensare che l'agricoltura presenta un tasso di irregolarità del 24,4%. Nettamente sotto la media, invece, la manifattura (8,4%), dove la dimensione delle imprese, i luoghi e l'organizzazione del lavoro rendono più difficile l'irregolarità.

Osservando la serie storica degli ultimi 25 anni, si nota come il tasso di irregolarità nel lavoro domestico abbia registrato fasi alterne. Fino al 2000, infatti, il tasso superava il 70%, con un picco dell'80,6% nel 2001. Successivamente, anche a seguito dei diversi provvedimenti di regolarizzazione, il tasso è progressivamente calato, scendendo per la prima volta sotto il 60% nel 2009. Da allora si è attestato tra il 54% e il 58% nell'ultimo decennio, fino al calo significativo riscontrato nel 2020. Osservando invece il tasso di irregolarità relativo al totale dei settori economici, l'andamento è molto più lineare, sempre compreso tra il 12% e il 14%.

È ancora presto per capire se si tratti di un trend o solo di una dinamica dovuta alla pandemia. In ogni caso, è probabile che in questo fenomeno abbiano inciso le misure di contrasto all'emergenza Covid, che hanno portato ad un aumento delle assunzioni. Già nel Rapporto annuale 2021 sul lavoro domestico, infatti, era stato evidenziato come l'emergenza Covid avesse determinato un aumento di assunzioni di lavoratori domestici da parte delle famiglie italiane, sia nella prima fase di lockdown (marzo-aprile 2020), sia nei mesi successivi, anche grazie alla procedura di emersione dei lavoratori stranieri irregolari.

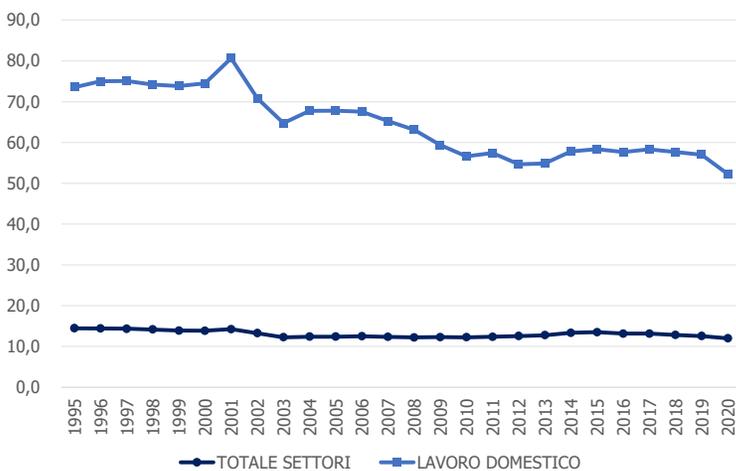
¹⁸ In questo caso si considera la voce T che comprende attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico (Ateco T97) e produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze (Ateco T98). http://dati.ISTAT.it/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=DCCN_OCCNSEC2010&ShowOnWeb=true&Lang=it

Fig. 1.1. Tasso di irregolarità per settore (2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

Fig. 1.2. Tasso di irregolarità per settore (serie storica 1995-2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

Anche il Rapporto annuale INPS 2022 si sofferma sul lavoro irregolare. L'incidenza del lavoro non regolare in Italia è pari al 17,2% (rispetto al valore aggiunto lordo totale 2017), superiore alla media Ue (16,4%). Dal confronto europeo appare chiara la frattura tra l'Europa continentale e settentrionale, al di sotto della media, e l'Europa mediterranea e dell'Est, con valori tendenzialmente superiori.

La stessa relazione INPS evidenzia alcuni punti di rottura fondamentali relativi al lavoro irregolare. La prima fase ha visto una progressiva riduzione del tasso di irregolarità tra il 1995 (14,4%) e il 2003 (12,2%), in cui ha inciso fortemente la "maxi-sanatoria" del 2001. Tra il 2003 e il 2015 il tasso di irregolarità ha registrato un lieve ma costante aumento, toccando il 13,5%. In questa fase, fa notare l'INPS, l'introduzione di forme contrattuali più flessibili (riforma Biagi, 2003) ha portato, contrariamente alle aspettative, un aumento del sommerso.

Nell'ultima fase, dopo l'introduzione del Jobs Act (2015), si registra un nuovo calo del tasso di irregolarità.

Secondo un rapporto ANPAL¹⁹, le azioni programmate ed attivate dalle amministrazioni regionali, indirizzate a favorire l'emersione delle attività sommerse ed il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici irregolari, possono essere tendenzialmente ricondotte a quattro principali grandi contenitori tipologici:

- Azioni integrate, a carattere informativo, formativo e di sensibilizzazione, per la qualificazione e la riqualificazione dei lavoratori, finalizzate all'ampliamento e al rafforzamento delle competenze professionali anche in merito alla sicurezza sul lavoro, alla prevenzione e alla gestione del rischio;
- Misure di supporto informativo e formativo per gli addetti ai controlli e per gli ispettori e introduzione/attuazione di forme di razionalizzazione e sviluppo quanti-qualitativo dei controlli, finalizzati ad un più efficace contrasto del lavoro sommerso;
- Servizi di assistenza e di accompagnamento per l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari;

¹⁹ https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1079940/Tecnostruttura_Lavoro+sommerso+-+contributo+PO+FSE+%2814.04.2021%29.pdf/56d12a48-73e5-af30-36a3-842dd1c6c6ac?t=1620720573341

- Interventi di incentivazione economica, per l'assunzione e/o stabilizzazione di lavoratori e per l'acquisizione di servizi a supporto dell'emersione del lavoro non regolare.

Lo stesso rapporto dedica un approfondimento al settore dei servizi di assistenza e cura alla persona, in cui il fenomeno del lavoro irregolare risulta rilevante: *"Detto settore si connota infatti per il ricorso, in misura significativa, a prestazioni preprofessionali, spesso caratterizzate da scarsa o nulla regolarità dal punto di vista contributivo e reddituale (c.d. "lavoro nero").*

In tale ambito si registra una maggiore attenzione delle regioni, al tema del contrasto all'economia sommersa, le quali sono intervenute attraverso misure indirette di lotta al fenomeno.

Tra gli interventi realizzati si possono citare, ad esempio, percorsi formativi in favore dei Caregiver familiari, finalizzati a formare ed a rendere visibile il ruolo dell'assistente familiare, anche per facilitarne l'ingresso regolare nel mercato del lavoro. Le azioni messe in campo riguardano, tra l'altro, percorsi di orientamento, riconoscimento e certificazione delle competenze già acquisite, adeguamento delle competenze professionali e formazione complementare per il raggiungimento della qualifica professionale di "Assistente familiare".

Si è dato, ancora, impulso alla costituzione di elenchi di "Family helper", allo scopo di assicurare servizi qualificati di assistenza e cura. Per favorire l'emersione del lavoro nero sono stati concessi contributi (sotto forma di "buoni/voucher") alle persone con carico di cura coadiuvate dall'helper nella conciliazione, spendibili per retribuire le relative prestazioni, acquisibili con esclusivo riferimento agli iscritti all'elenco attraverso il ricorso alla forma contrattuale del lavoro accessorio.

Si segnala, infine, l'attivazione di servizi di assistenza e consulenza per la presentazione di istanze per l'emersione di rapporti di lavoro e l'erogazione di incentivi, alle famiglie con persone anziane e/o non autosufficienti da accudire, per la regolarizzazione del rapporto di lavoro".

1.3 L'indagine sul lavoro informale in ambito domestico

Secondo quanto riportato nel Rapporto annuale INPS 2022²⁰, la teoria economica suggerisce che il lavoro sommerso *"deriverebbe dalla valutazione che un individuo fa sul costo/opportunità di commettere una violazione delle regole di conformità fiscale e contributiva. L'individuo valuta il guadagno monetario derivante dall'evasione, in relazione alla probabilità di essere scoperto e quindi sanzionato"*.

I fattori da considerare, dunque, sono due: da un lato gli oneri per il datore di lavoro e per il lavoratore (costo del lavoro, oneri burocratici, imposizione fiscale) e dall'altro il rischio di essere scoperti e sanzionati. Nel caso del lavoro domestico, più volte è stato ricordato che i controlli sono molto difficili da effettuare (se non per la denuncia di una delle parti coinvolte), per cui il rischio è percepito come molto basso. Per questo motivo, in assenza di interventi correttivi da parte dello Stato (incentivi alla regolarizzazione), la percezione dei datori e dei lavoratori rimane ampiamente sbilanciata a favore del sommerso.

Per approfondire le ragioni del lavoro informale, l'Osservatorio DOMINA ha realizzato un'indagine campionaria rivolta alle famiglie datori di lavoro e ai lavoratori domestici, con il supporto tecnico dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino. Si tratta del primo tentativo di misurare questo fenomeno, almeno in Italia, attraverso due set di questionari focalizzati sullo stesso tema ma differenziati a seconda del target (lavoratori domestici e datori di lavoro). In particolare, l'aspetto innovativo della ricerca è quello di indagare, oltre alle caratteristiche di lavori e datori, anche – e soprattutto – le ragioni che spingono all'informalità, offrendo un contributo per colmare la mancanza di informazioni su questo fenomeno.

L'indagine è stata condotta utilizzando strumenti molto simili per i due target di riferimento (lavoratori e datori di lavoro). Questo consente, in definitiva, di avere due punti di vista differenti sulle stesse tematiche, riuscendo anche a mettere a confronto l'opinione delle due parti coinvolte. Per questa ragione, nel paragrafo vengono presentate parallelamente le risposte di datori e lavoratori alla stessa domanda (o a quella equivalente).

I questionari sono stati diffusi nei mesi di luglio e agosto 2022 attraverso i canali di promozione dell'Osservatorio DOMINA e con la collaborazione delle parti sociali firmatarie del CCNL.

²⁰ INPS, 2022. XXI Rapporto annuale

Complessivamente, hanno partecipato alla rilevazione 542 datori di lavoro e 428 lavoratori domestici.

Vanno tuttavia fatte alcune premesse in merito alla confrontabilità dei due campioni:

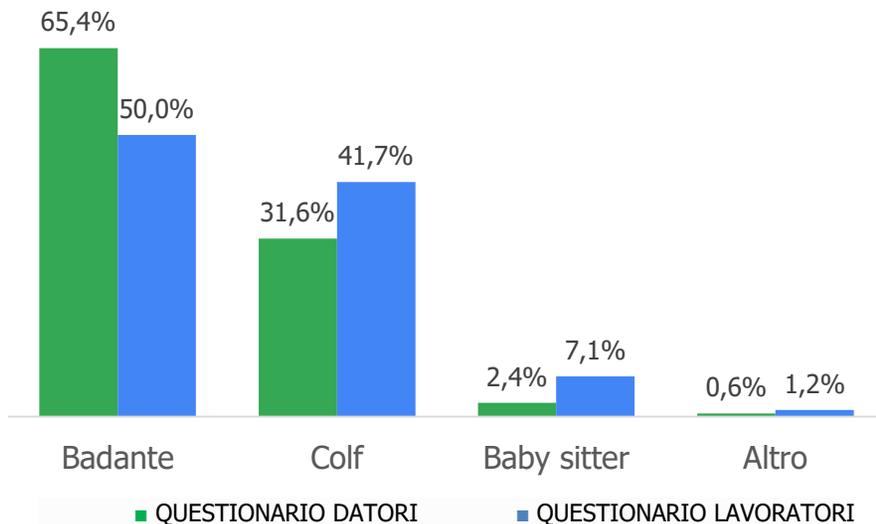
- Innanzitutto si tratta di campioni diversi, perciò le risposte non riguardano gli stessi rapporti di lavoro. Per facilitare la comprensione vengono comunque presentati come due punti di vista dello stesso fenomeno.
- Considerando che i questionari sono stati diffusi soprattutto attraverso i canali web e social di DOMINA, è prevedibile che i datori di lavoro rispondenti siano particolarmente sensibili al tema (iscritti a DOMINA o comunque a conoscenza della realtà associativa datoriale). Per questo, si può ipotizzare che la presenza di lavoro informale (soprattutto nel campione datoriale) sia sottostimata. Anche sul fronte dei lavoratori, a dire il vero, è possibile che il campione sia in qualche modo "sensibilizzato" alla tematica, essendo stato contattato principalmente dalle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL di categoria: Filcams CGIL – Fisascat CISL – UILTuCS - Federcolf.
- Infine, è naturale che tra datore di lavoro e lavoratore vi sia una diversa percezione o conoscenza del fenomeno. Ad esempio, alcune incombenze sono a carico del datore, per cui non è detto che il lavoratore le conosca.

Fatte queste premesse metodologiche, è utile analizzare il campione coinvolto in entrambe le rilevazioni. In entrambe le rilevazioni vi è una prevalenza di rapporti di lavoro che coinvolgono badanti. Nell'indagine rivolta ai datori di lavoro è più accentuato il divario tra le due principali mansioni (65,4% badante e 31,6% colf), mentre nella rilevazione rivolta ai lavoratori questo gap è meno marcato (50,0% badante e 41,7% colf).

Anche le ore settimanali lavorate variano tra i due campioni.

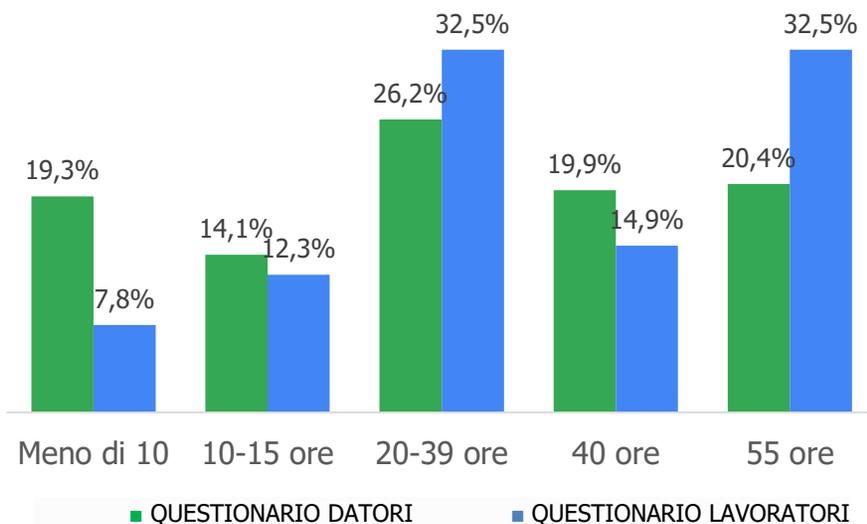
Vista la prevalenza di badanti, è normale osservare una prevalenza di rapporti con durata superiore alle 40 ore settimanali (40,3% tra i datori e 47,4% tra i lavoratori). Tuttavia, nella rilevazione rivolta ai datori, quasi un quinto dei rapporti di lavoro (19,3%) si svolge per meno di 10 ore settimanali, mentre nella rilevazione rivolta ai lavoratori questa componente scende al 7,8%.

Fig. 1.3. Composizione del campione per tipologia di rapporto di lavoro



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.4. Orario di lavoro settimanale medio del lavoratore / lavoratrice



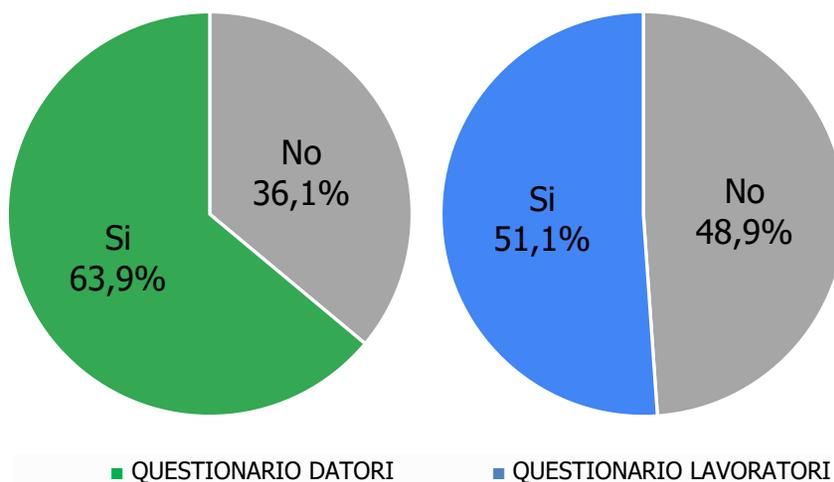
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Entrando nel merito del rapporto di lavoro, è stato chiesto se nel rapporto in essere siano previsti servizi aggiuntivi offerti al lavoratore, oltre al salario. Queste forme "integrative" del salario, molto simili a quelle di "welfare aziendale" attuate nelle imprese private, sono diffuse in oltre la metà dei rapporti analizzati (ha risposto di sì il 51,1% dei lavoratori e il 63,9% dei datori).

In particolare, tra chi ha risposto positivamente, il tipo di servizio più frequente è quello di vitto e alloggio (81,0% tra i datori, 91,8% tra i lavoratori). Piuttosto diffusi, soprattutto a detta dei datori, anche servizi aggiuntivi quali internet e trasporti, spese sanitarie e spese burocratiche (bolli, raccomandate, ecc.). Il fatto che nel questionario rivolto ai lavoratori queste spese "extra" siano percepite in maniera minore può significare che non sempre il lavoratore è al corrente delle spese effettivamente sostenute dal datore di lavoro (come ad esempio la connessione internet).

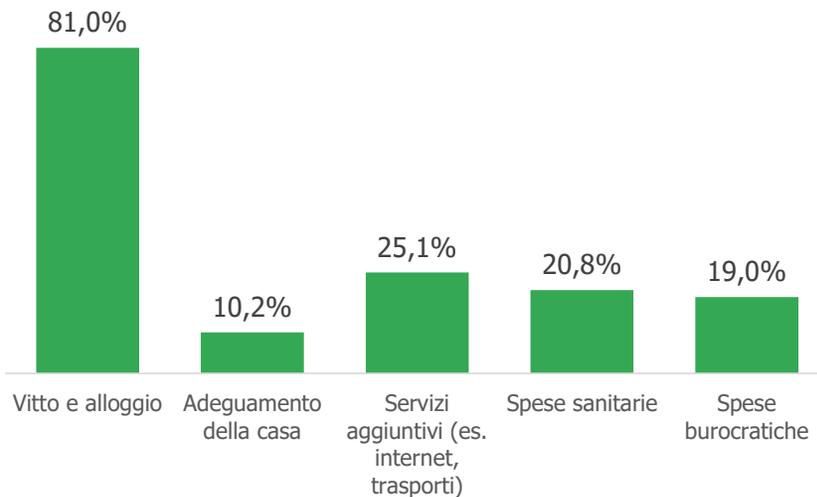
Infine, un datore di lavoro su dieci ha dovuto sostenere spese per adeguare l'abitazione alla presenza del lavoratore. Questo naturalmente è molto importante nel caso di lavoratore convivente, ma anche negli altri casi può essere necessario effettuare interventi per rendere sicura e confortevole la presenza del lavoratore.

Fig. 1.5. Servizi integrativi offerti al lavoratore (oltre al salario)

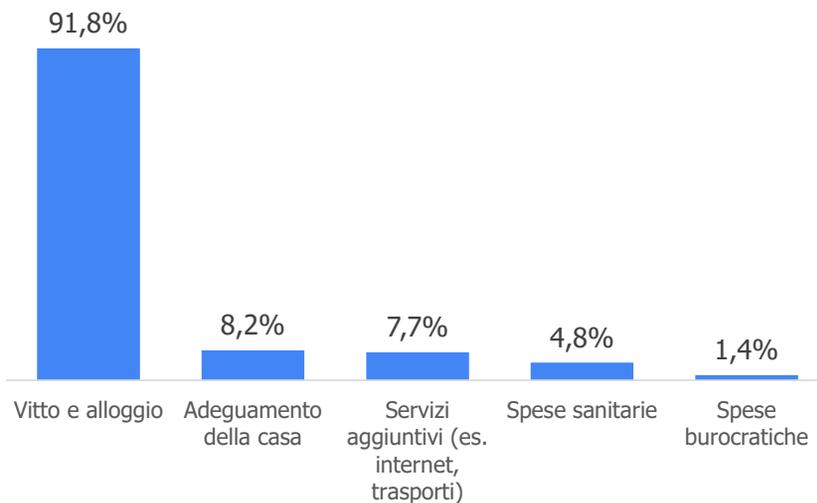


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.6. Tipologia di servizi integrativi offerti *



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

* Risposta multipla. Il totale non fa 100.

Uno degli obiettivi principali dell'indagine è quello di comprendere quanto sia diffuso il lavoro informale. Visto il tema particolarmente si è deciso di affrontare la questione in maniera delicata, in modo da mettere a proprio agio il rispondente ed evitare che non risponda per paura di sanzioni o denunce.

La prima domanda utilizzata per entrare nell'argomento in modo indiretto riguarda quindi la presenza di un contratto scritto. Il contratto scritto è presente nell'82,7% dei casi secondo la rilevazione rivolta ai datori e nel 75,9% dei casi nella rilevazione rivolta ai lavoratori. Questo dato può essere letto in vari modi, più o meno positivi: infatti, il rovescio della medaglia è che una quota significativa di rapporti di lavoro (tra il 17,3% e il 24,1%) non è basata su un contratto scritto. La mancanza di un contratto di lavoro non implica automaticamente presenza di lavoro irregolare, ma è sempre meglio sottoscrivere un contratto in modo da evitare ogni ambiguità nel rapporto di lavoro.

Seppur non previsto dalla legge, il CCNL del settore chiede di redigere una busta paga e di lasciarne una copia al lavoratore. La busta paga è per il datore di lavoro domestico uno dei pochi elementi probatori in caso di vertenza. In questo caso le due rilevazioni portano a risultati piuttosto discordanti: secondo l'80,3% dei datori, infatti, il pagamento è regolato sempre tramite busta paga. Tra i lavoratori, invece, questa quota scende al 56,2%, con un divario di quasi 25 punti percentuali.

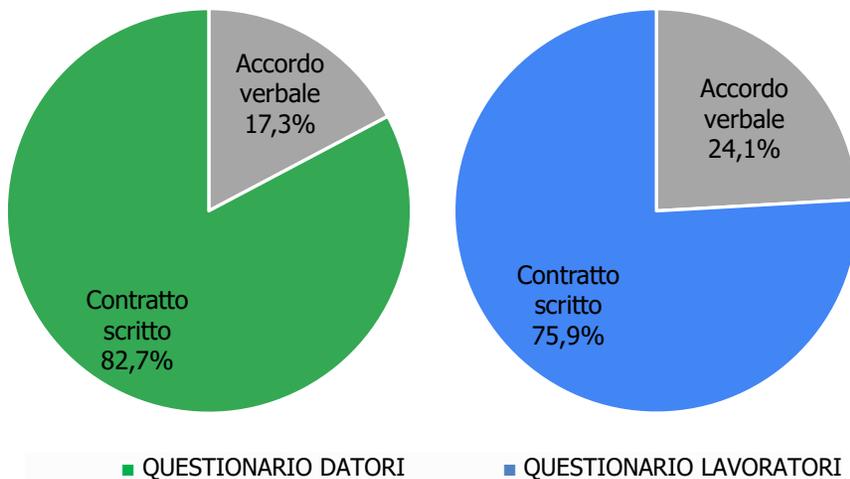
Un risultato simile si registra alla domanda relativa alla corresponsione della retribuzione. Tra i datori di lavoro, il 77,9% dice che tutte le ore vengono registrate e pagate regolarmente; tra i lavoratori, invece, solo il 52,3% si trova in condizione di piena "regolarità". Anche qui, quindi, il divario tra datori e lavoratori è di oltre 25 punti percentuali.

Si registrano differenze significative tra le due rilevazioni anche per quanto riguarda il pagamento delle ore di lavoro straordinario.

Tra le risposte dei datori di lavoro, il 54,4% inserisce le ore di straordinario regolarmente in busta paga. Il 43,9% retribuisce gli straordinari in maniera informale (in contanti o tramite compensazione con ore di permesso), mentre solo l'1,8% non li retribuisce affatto.

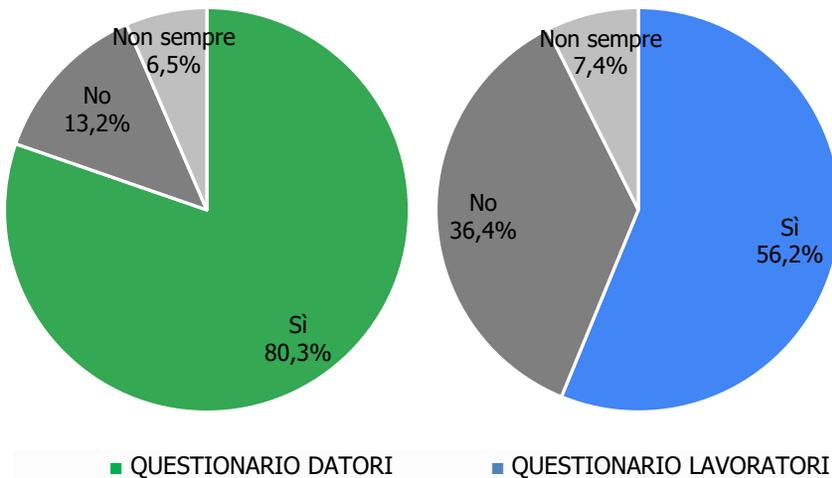
Tra i lavoratori, invece, la percezione è molto diversa: solo il 29,0% riceve gli straordinari regolarmente in busta paga. Il 55,4% li riceve, ma in modalità informale, mentre più del 15,6% non li riceve affatto.

Fig. 1.7. Modalità di regolamentazione del rapporto di lavoro



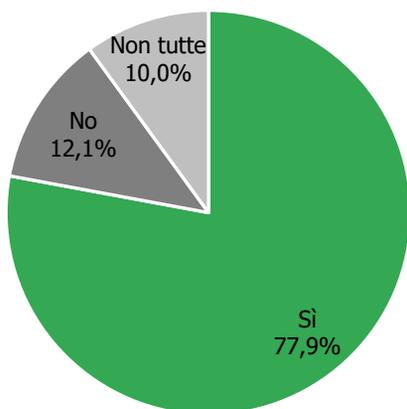
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.8. Pagamento tramite busta paga

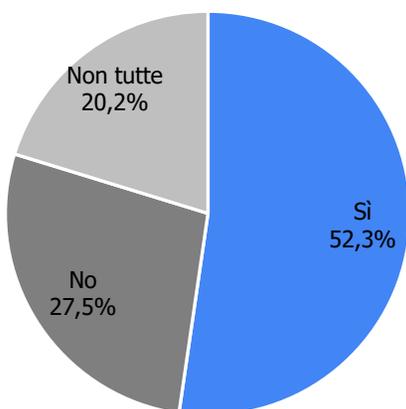


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.9. Pagamento "in regola" delle ore lavorate



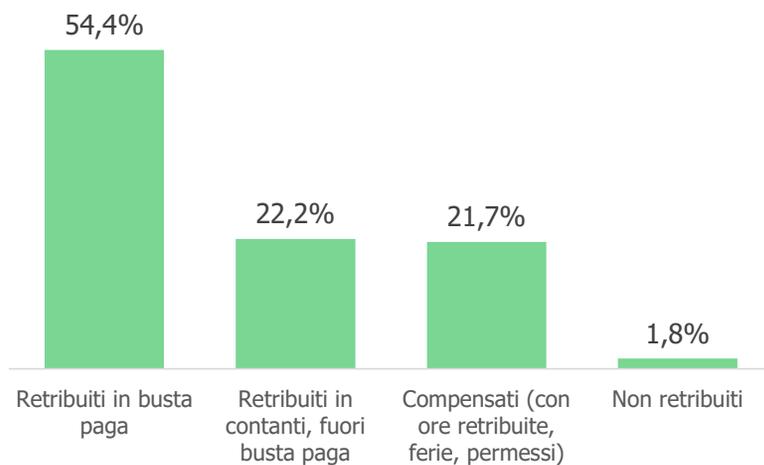
■ QUESTIONARIO DATORI



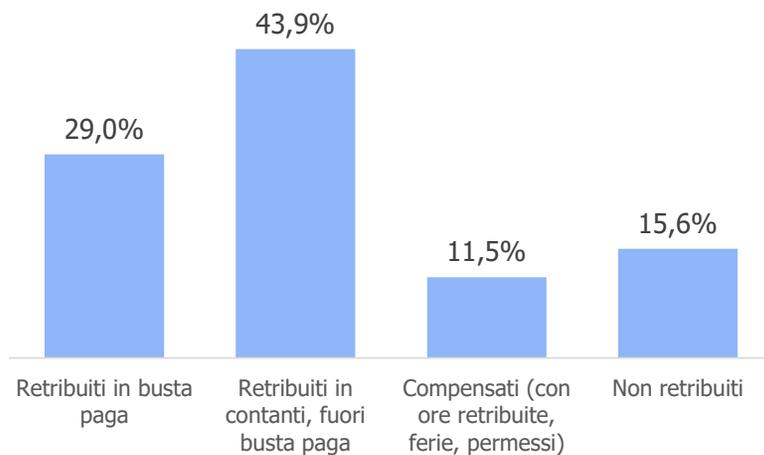
■ QUESTIONARIO LAVORATORI

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.10. Modalità di retribuzione degli "straordinari"



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

Proseguendo sull'analisi della regolarità del rapporto di lavoro, è stato chiesto se l'inizio del rapporto sia stato dichiarato all'INPS. Naturalmente, in questo caso, essendo un'incombenza a carico del datore di lavoro, è possibile che il lavoratore non ne sia al corrente (per questo, tra i lavoratori, è presente anche la modalità di risposta "non so"). Considerando solo le risposte affermative, il rapporto è stato dichiarato all'INPS in una percentuale che varia tra il 71,0% (lavoratori) e l'83,2% (datori). In questo caso, come premesso all'inizio del paragrafo, è possibile che il risultato riportato tra i lavoratori sia sottostimato dalla mancata conoscenza delle procedure.

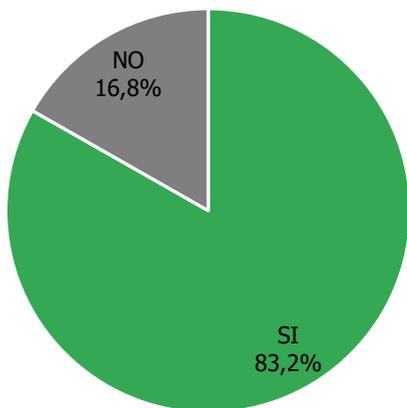
Nel complesso, la percentuale di rapporti regolari è piuttosto elevata, specie se confrontata con il tasso ufficiale di irregolarità del settore che, come già osservato, supera il 50%.

Secondo i datori di lavoro, la causa principale della mancata dichiarazione all'INPS sta nel fatto che i lavoratori domestici sono impiegati per poche ore al giorno o a settimana (40,0%). Per quasi un quarto dei datori, uno dei limiti alla regolarizzazione è dato dai costi elevati. In misura minore, ma comunque rilevanti, altre cause quali l'esplicita richiesta del lavoratore (13,3%), il fatto che il lavoratore non abbia il Permesso di Soggiorno (8,9%) e la scarsa conoscenza degli obblighi burocratici da parte del datore stesso (8,9%).

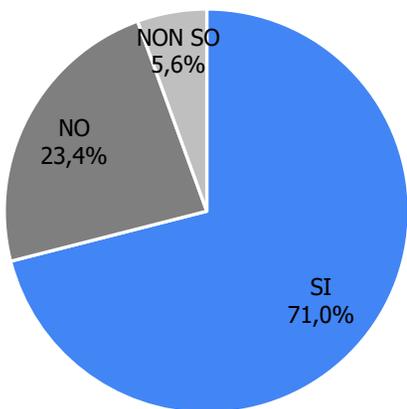
Tra i lavoratori, invece, il 44,1% non conosce i motivi della mancata dichiarazione all'INPS da parte del datore. Tra le cause conosciute, anche in questo caso le principali sono i costi elevati (20,3%), l'impiego per poche ore (14,4%) e l'irregolarità del lavoratore straniero (11,9%).

Questa sotto-rappresentazione del lavoro informale nel campione analizzato rispetto ai dati ISTAT può essere motivata da diversi fattori: da un lato la paura nel dichiarare comportamenti irregolari (paura di denunce e sanzioni), e dall'altro il fatto che il campione selezionato sia in qualche modo già "sensibilizzato", essendo composto da persone in contatto con l'associazione DOMINA o con altri soggetti firmatari del CCNL.

Fig. 1.11. Rapporto di lavoro dichiarato all'INPS



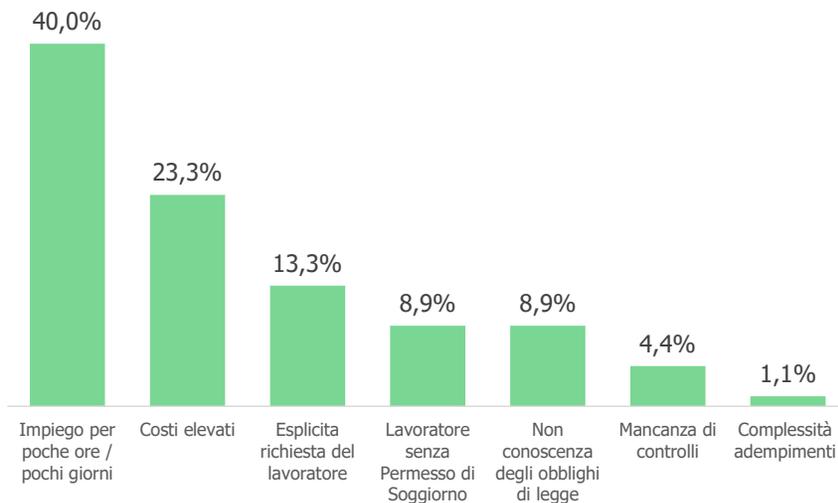
■ QUESTIONARIO DATORI



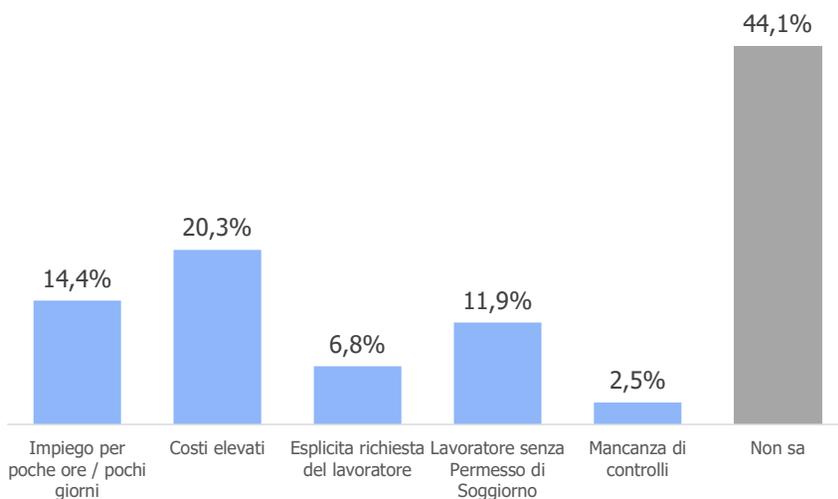
■ QUESTIONARIO LAVORATORI

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.12. Motivi della mancata dichiarazione all'INPS



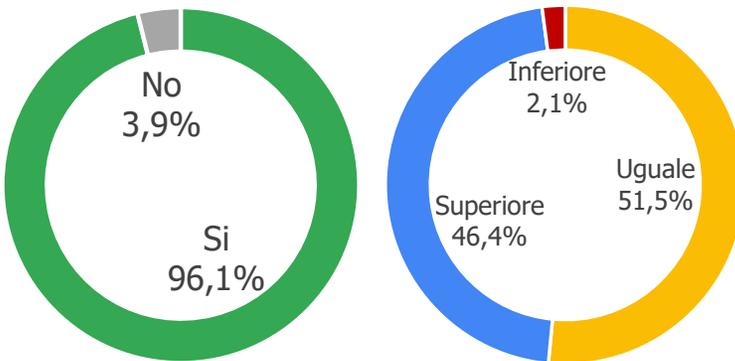
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



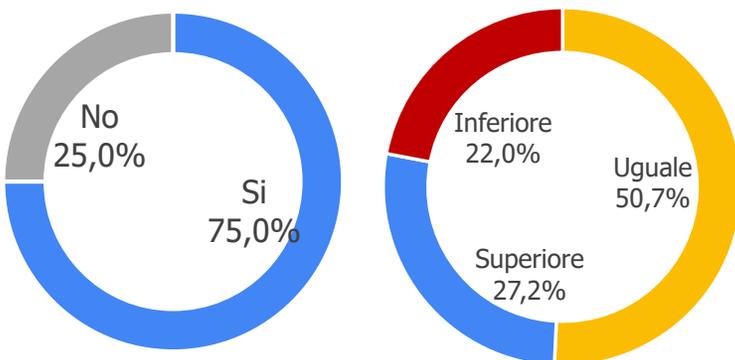
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

L'indagine consente poi di entrare nel merito delle modalità di gestione del rapporto di lavoro tra datore e lavoratore. Tra i datori di lavoro, meno del 4% non conosce l'esistenza dei minimi retributivi, e solo il 2,1% offre una retribuzione inferiore ad essi. Tra i lavoratori, invece, sale al 25% la quota di chi non conosce i minimi retributivi, e ben il 22% del campione sostiene di ricevere una retribuzione inferiore.

Fig. 1.13. Conoscenza dei minimi retributivi e livello di retribuzione rispetto ad essi



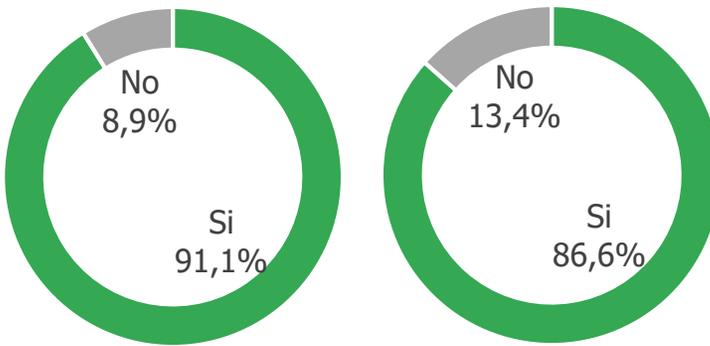
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



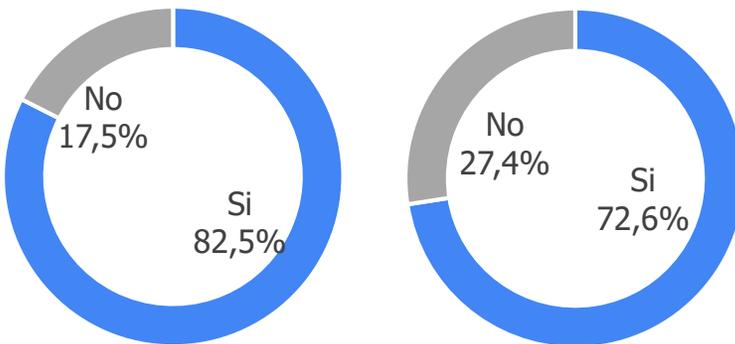
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

Si riscontrano significative difformità tra datori e lavoratori anche per quanto riguarda la corresponsione tredicesima mensilità e le ferie retribuite. Secondo i datori di lavoro, il 91,1% dei rapporti prevede la tredicesima mensilità e l'86,6% prevede le ferie retribuite. Tra i lavoratori, si scende rispettivamente all'82,5% per la tredicesima (meno 8,6 punti) e al 72,6% per le ferie retribuite (meno 14 punti).

Fig. 1.14. Retribuzione tredicesima mensilità e giorni di ferie retribuiti



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

Un capitolo molto delicato per il settore domestico riguarda il congedo per malattia. A differenza di quello che accade negli altri settori²¹, se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non corrisponde alcuna indennità. Secondo il CCNL del settore, in caso di malattia, il lavoratore domestico, convivente o non convivente, ha diritto alla conservazione del posto, per periodi differenti secondo l'anzianità maturata presso la stessa famiglia. Il datore di lavoro deve anche garantire il pagamento della metà del salario pattuito per i primi tre giorni e del salario intero per i giorni successivi, per un numero massimo di giorni che varia da 8 a 15 a seconda dell'anzianità lavorativa.

Secondo l'indagine rivolta ai datori di lavoro, il 30,5% non prevede la retribuzione dei giorni di malattia. Il 37,0% retribuisce quelli previsti dal CCNL, mentre un terzo del campione (32,5%) retribuisce tutti i giorni di malattia. Secondo l'indagine rivolta ai lavoratori, è leggermente più alta la quota di chi non riceve nessuna indennità (34,0%), ma è anche nettamente maggiore la componente che riceve una retribuzione per tutti i giorni di malattia (43,1%).

Fig. 1.15. Retribuzione giorni di malattia



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

²¹ Cfr. Rapporto annuale DOMINA sul lavoro domestico, ed. 2021. Cap. 2: la piattaforma programmatica delle parti sociali: proposte per una piena uguaglianza di trattamento del settore domestico. DOMINA, 2021

Per quanto riguarda il congedo per maternità, anche in questo caso la disciplina del lavoro domestico prevede tutele inferiori rispetto agli altri settori, almeno per quanto riguarda la maternità "facoltativa", come riportato nel capitolo 2. In casi eccezionali (ad esempio nel caso di gravidanza a rischio), invece, è prevista la maternità "anticipata", pagata dall'INPS. Secondo i datori di lavoro, la maternità "anticipata" è riconosciuta nel 95,5% dei casi. Secondo i lavoratori, invece, questo accade solo nel 55,3% dei casi.

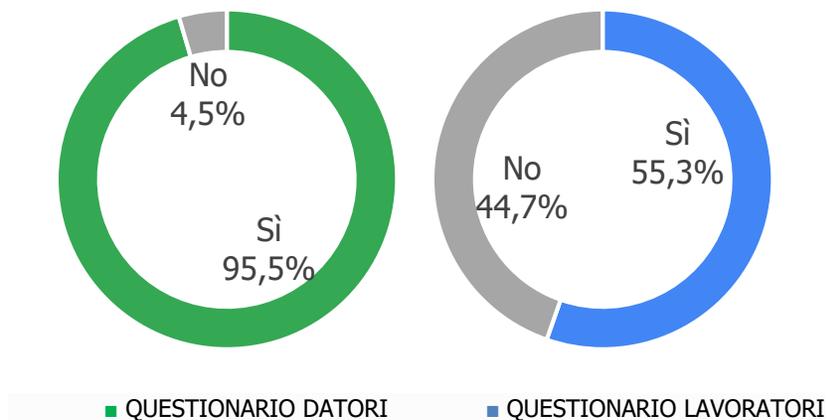
Il trattamento di fine rapporto (TFR), invece, viene riconosciuto in una misura che varia tra il 66,0% (lavoratori) e l'84,4% (datori). Come era prevedibile, inoltre, tra i lavoratori è più elevata la quota di chi non sa se riceverà il TFR (22,4% lavoratori, 13,0% datori)

Un altro tema di grande rilievo per le parti coinvolte riguarda il rischio di vertenze tra datore di lavoro e lavoratore, specialmente al termine del rapporto. Su questo, peraltro, DOMINA ha dedicato un apposito Dossier nel 2018²².

In questo caso, l'indagine mette in luce una forte difformità di vedute tra lavoratore e datore di lavoro. Tra i datori, solo il 7,1% prevede la possibilità di un'azione legale al termine del rapporto. Tra i lavoratori, invece, questa quota sale al 31,4%. Questo aspetto testimonia l'importanza della regolarizzazione e dell'emersione nei rapporti, proprio per prevenire situazioni che possono poi portare a situazioni impreviste. Ancora una volta, in questo caso, va ricordata la peculiarità del datore di lavoro domestico, che non ha gli strumenti di conoscenza e di tutela che hanno i datori di lavoro tradizionali (imprenditori). Proprio per questo, è importante gestire il rapporto di lavoro in piena regolarità fin dalle prime fasi.

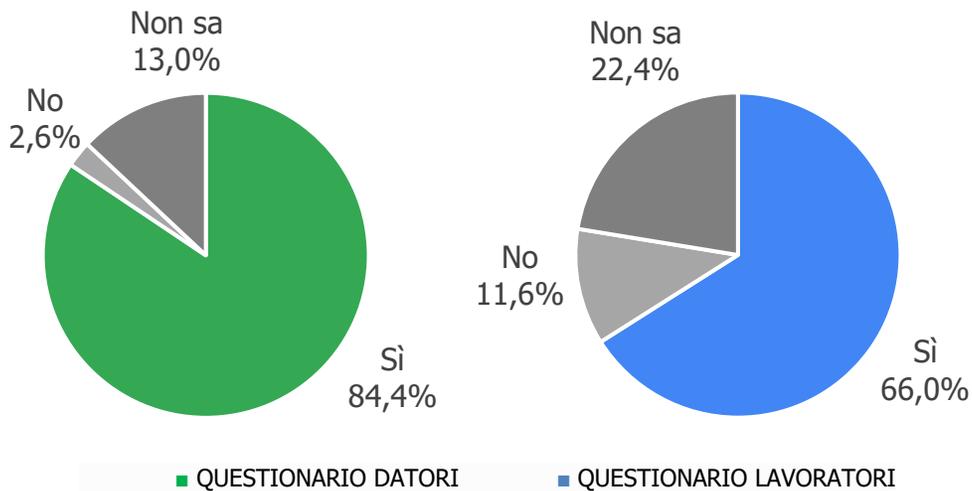
²² Dossier 10, Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità. DOMINA, 2018

Fig. 1.16. Retribuzione maternità "anticipata"



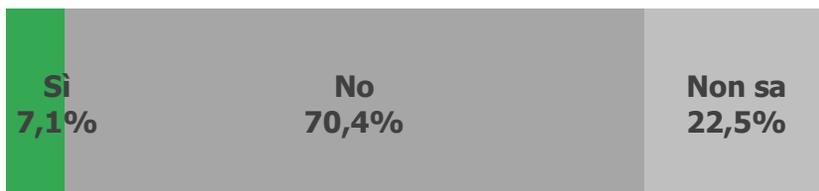
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.17. Riconoscimento TFR

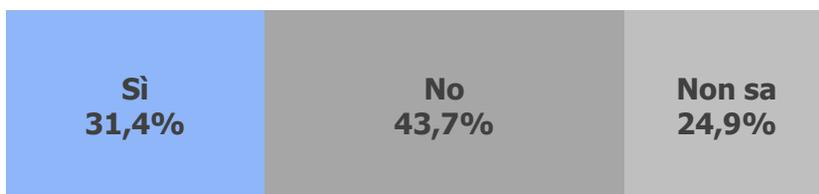


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI / LAVORATORI

Fig. 1.18. Possibilità di una vertenza / azione legale contro il lavoratore



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

L'ultima parte dell'indagine riguarda invece la percezione e la consapevolezza, da parte di datori e lavoratori, dell'importanza del lavoro regolare in ambito domestico.

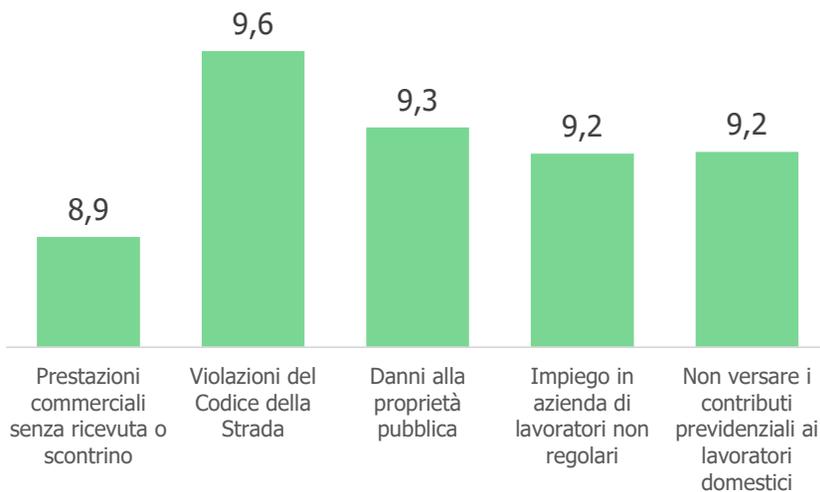
Il primo dato analizzato offre uno spunto inedito: in una scala da 1 a 10 in ordine di "danno per la società", non versare i contributi previdenziali ai lavoratori domestici viene considerato molto grave sia dai datori di lavoro (voto medio 9,2) che dai lavoratori (voto medio 9,4). Addirittura, per i lavoratori è più dannoso rispetto, ad esempio, ad una violazione del codice della strada. Per i datori di lavoro, peraltro, questo comportamento viene considerato più dannoso rispetto all'evasione fiscale (non emettere scontrino o ricevuta). Verrebbe da chiedersi, dunque, come mai allora questo fenomeno sia così diffuso (come emerso peraltro dall'indagine): sembrerebbe quasi che, a fronte di una consapevolezza della normativa (teoria), non coincida poi la stessa rigidità nell'applicazione pratica. O, perlomeno, sembra che vi sia molta più tolleranza nella pratica che nella teoria.

Per quanto riguarda le ragioni dell'irregolarità, datori e lavoratori convergono sulla prima causa, ovvero la mancanza di controlli (voto medio 8,5 tra i datori e 8,6 tra i lavoratori). Per i datori, la seconda causa è data dal costo del lavoro, molto elevato. Per i lavoratori, invece, la seconda causa principale è la scarsa considerazione del settore da parte dell'opinione pubblica, che ancora vede il lavoro domestico come "lavoretto". Curioso, poi, che la terza causa sia speculare tra i due gruppi. Per i datori di lavoro, infatti, spesso l'informalità è dovuta ad una richiesta esplicita dei lavoratori (voto 8,3). Dall'altra parte, per i lavoratori è molto frequente una specifica richiesta dei datori di lavoro (voto 8,1).

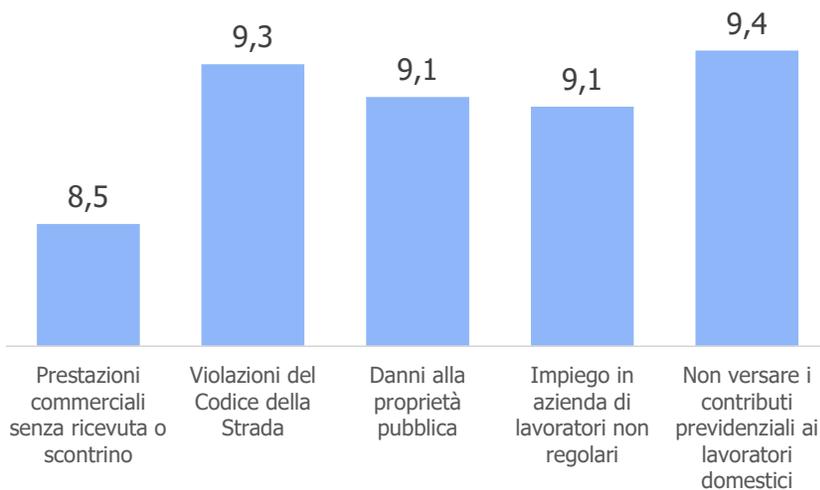
Infine, vi sono significative differenze di vedute anche sulle possibili "ricette" per contrastare il lavoro informale. Tra le proposte dei datori di lavoro, le prime tre hanno tutte a che vedere con l'aspetto economico del settore: incentivi alle famiglie per l'assunzione regolare (votato dall'82,1% del campione), riduzione dei costi del lavoro (66,5%) e agevolazioni fiscali alle famiglie (65,9%).

Tra i lavoratori, invece, la principale azione da implementare è l'aumento dei controlli (70,3%). Seguono, molto più staccate, incentivi alle famiglie (35,0%) e campagne informative (27,8%).

Fig. 1.19. Percezione del danno sociale causato da alcuni comportamenti rispetto al lavoro irregolare (Voto medio. 1=poco grave, 10=molto grave)

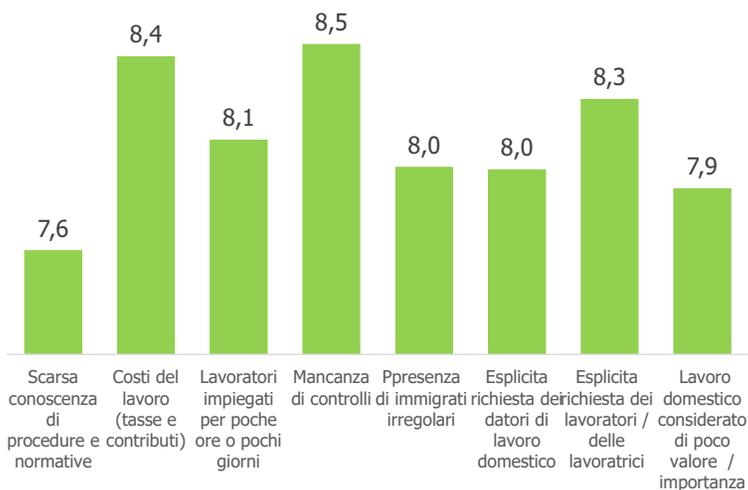


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI

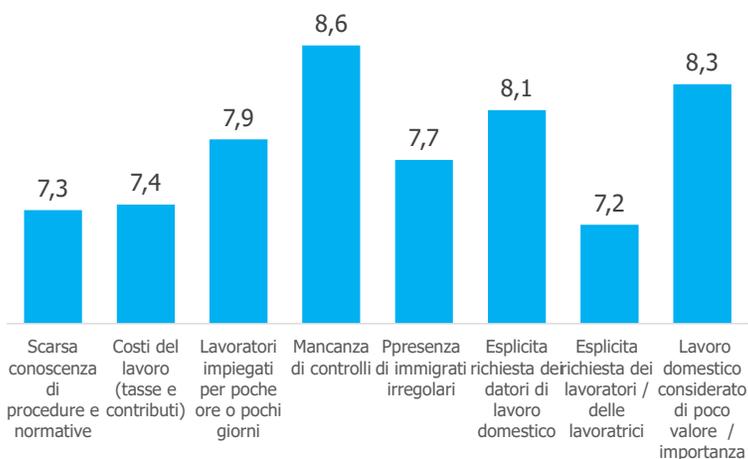


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

Fig. 1.20. Le ragioni del lavoro informale nel settore domestico (Voto medio. 1=poco rilevante, 10=molto rilevante)

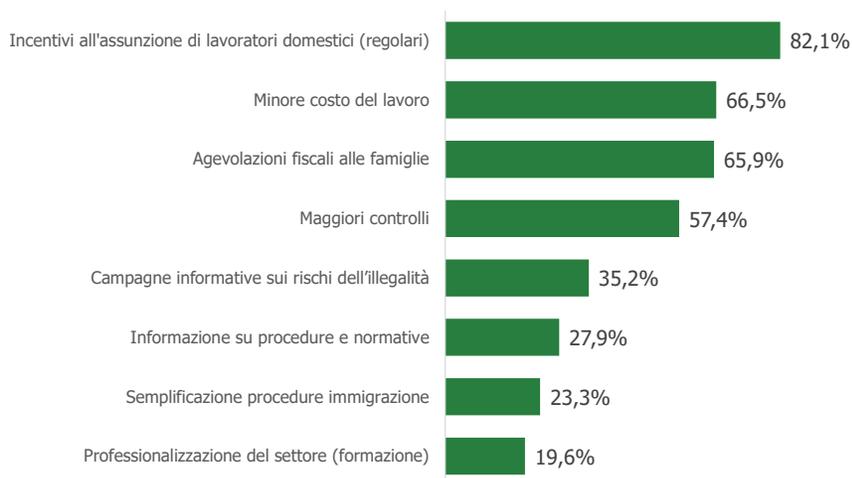


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI

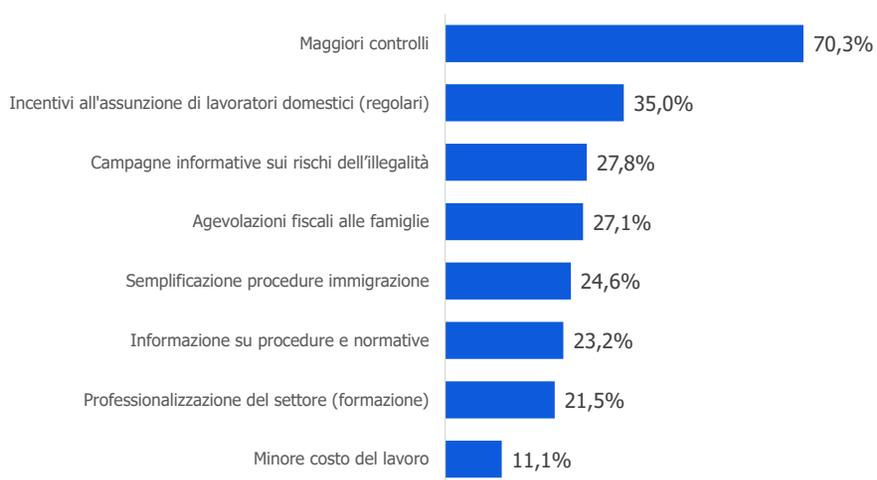


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

**Fig. 1.21. Azioni per incentivare il lavoro domestico regolare
Percentuale di apprezzamento delle proposte***



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario DATORI



* Risposta multipla. Il totale non fa 100.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su questionario LAVORATORI

In definitiva, l'indagine condotta a famiglie e lavoratori dall'Osservatorio DOMINA con il supporto tecnico dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino consente di trarre alcuni spunti interessanti.

- In primo luogo, è da segnalare la positiva partecipazione di famiglie e lavoratori alla rilevazione, con quasi 1.000 questionari raccolti complessivamente. Questo dato può essere letto come un segno di volontà di partecipare e incidere, nel proprio piccolo, per il miglioramento del settore.
- Tra le risposte dei datori e quelle dei lavoratori si è riscontrata spesso una discrepanza. Precisando che si tratta di due campioni differenti (non si tratta degli stessi rapporti di lavoro), emerge una diversa percezione del fenomeno.
- Legato al punto precedente, è da segnalare che i lavoratori non sempre sono a conoscenza di tutti i dettagli legati al rapporto di lavoro. Molti adempimenti burocratici, ad esempio, vengono effettuati dal datore di lavoro e il lavoratore dichiara di non sapere se sono stati effettivamente compiuti. In questo senso, una maggiore sensibilizzazione dei lavoratori e una più efficace comunicazione tra le parti potrebbero giovare ad entrambi.
- Nella teoria, datori di lavoro e lavoratori mostrano di avere chiara la "pericolosità sociale" del lavoro informale, con le conseguenze in termini di rischi e costi. Tuttavia, nella pratica ciò non sembra sufficiente per determinare un cambio di comportamenti, per cui l'informalità rimane molto diffusa.
- Tra le cause dell'informalità, si percepisce una sorta di "rimpallo" delle responsabilità tra datori di lavoro e lavoratori. Il lavoro svolto negli ultimi anni dalle parti sociali, invece, dimostra come sia importante la collaborazione tra le parti, con l'obiettivo di un maggiore riconoscimento del settore nel suo insieme. In questo senso, la cooperazione e la definizione di obiettivi comuni dovrebbero essere un caposaldo sia per i datori che per i lavoratori.
- Purtroppo, il lavoro domestico presenta alcune caratteristiche strutturali per cui non è facile effettuare controlli capillari. Uno fra tutti, il fatto che il luogo di lavoro coincida con l'abitazione del datore di lavoro (e non è pensabile effettuare controlli casa per casa). Tuttavia, tra le soluzioni proposte per contrastare il lavoro informale, la principale sembra essere – per entrambe le parti – l'inasprimento dei controlli. In questo senso, gli strumenti digitali e la mediazione delle associazioni potrebbero rappresentare un aiuto prezioso.

1.4 I rischi dell'irregolarità: caporalato e sfruttamento

Di LIBERA. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie

L'emergenza sanitaria da Covid-19 e la grave crisi sociale e ambientale in atto hanno reso più evidenti gli effetti negativi del lavoro nero e precario nella nostra società. Caporalato e sfruttamento rappresentano i rischi reali delle irregolarità nel mondo del lavoro, e si concretizzano quotidianamente nel dramma di tutte le persone esposte al calpestio della propria dignità e libertà, spesso costrette in condizioni di schiavitù e di violazione dei loro diritti umani fondamentali.

Più volte Papa Francesco, nel corso del suo pontificato, ha richiamato il tema della dignità nel lavoro. Il primo maggio 2022, al termine della preghiera del Regina Coeli, ha ricordato le sfide a esso legate: "Oggi è la festa del lavoro. Che sia stimolo a rinnovare l'impegno perché dovunque e per tutti il lavoro sia dignitoso. E che dal mondo del lavoro venga la volontà di far crescere un'economia di pace. E vorrei ricordare gli operai morti nel lavoro. Una tragedia molto diffusa, forse troppo". Mentre nel mese di giugno 2021, in occasione del saluto ai giovani animatori di comunità del Progetto Policoro, Papa Francesco aveva detto "la dignità delle persone non viene dai soldi, non viene dalle cose che si fanno, viene dal lavoro. Il lavoro è un'unzione di dignità".

Ed ancora, nel suo messaggio ai partecipanti alla 49° Settimana sociale dei cattolici italiani, nel mese di ottobre 2021, aveva evidenziato: "Troppe persone incrociano le nostre esistenze mentre si trovano nella disperazione: giovani costretti a lasciare i loro Paesi di origine per emigrare altrove, disoccupati o sfruttati in un infinito precariato; donne che hanno perso il lavoro in periodo di pandemia o sono costrette a scegliere tra maternità e professione; lavoratori lasciati a casa senza opportunità; poveri e migranti non accolti e non integrati... operai costretti a lavori usuranti o immorali, spesso in condizioni di sicurezza precarie. Sono volti e storie che ci interpellano: non possiamo rimanere nell'indifferenza".

Numerose sono ormai le ricerche, i rapporti istituzionali e gli osservatori nati in seno alle organizzazioni sindacali e del terzo settore che evidenziano come, soprattutto in questa fase di "ripartenza" dal periodo pandemico, vi sia l'urgenza di iniziative politiche, legislative e culturali finalizzate a garantire un lavoro giusto e dignitoso.

Lo ha ribadito il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, in occasione della XX Giornata mondiale contro lo sfruttamento del lavoro minorile, il 12 giugno 2022, quando ha dichiarato: "Dobbiamo fare di più, come comunità, come singoli, come istituzioni, per restituire il sorriso a

tutti quei bambini e quelle bambine obbligati a rinunciare troppo presto alla loro infanzia”, a causa di un fenomeno che per la prima volta in 20 anni registra un aumento, con quasi 9 milioni di minori in più esposti dalla pandemia al rischio di sfruttamento lavorativo.

Le diverse forme di irregolarità presenti nei vari settori economici sono le conseguenze di un modello di sviluppo legato troppo spesso alle logiche del profitto e della finanza speculativa, che alimentano una crisi etica sempre più diffusa a livello internazionale.

Occorre, quindi, invertire la rotta di una deriva rappresentata da politiche che, nel nome propagandistico dell'ordine pubblico, della sicurezza e della difesa delle frontiere, costringono le persone in una situazione di clandestinità e invisibilità, nonché esposte ai ricatti criminali.

Regolarizzazione, integrazione e inclusione sociale rappresentano invece le azioni virtuose di politiche volte a considerare le lavoratrici e i lavoratori titolari di diritti universalmente riconosciuti. Su di esse si basano le fondamenta di una società solidale e responsabile, che favorisce l'accoglienza e l'accessibilità ai servizi socio-sanitari-educativi per tutte le persone in condizioni di povertà, fragilità ed emarginazione.

Le recenti norme di contrasto al caporalato e allo sfruttamento – approvate nel 2016 – hanno dato più strumenti nella repressione del fenomeno e, unite ad un maggior investimento nei servizi ispettivi, hanno certamente rafforzato l'azione istituzionale di contrasto, grazie all'impegno profuso dagli organi investigativi e dalla magistratura, con inchieste giudiziarie condotte in tutta Italia e che hanno coinvolto i più diversi settori economici e produttivi (agricoltura, edilizia, trasporti, logistica, intermediari dei rider, servizi di cura..).

Tuttavia, c'è ancora molto da fare per mettere il tema al centro dell'agenda del Governo e del Parlamento e delle politiche pubbliche ai diversi livelli istituzionali.

La regolarizzazione dei lavoratori migranti del 2020, per esempio, non ha raggiunto gli obiettivi auspicati da più parti. Le organizzazioni aderenti alla campagna “Ero Straniero”, tra le altre, avevano richiesto di modificare il testo della norma contenuta nel decreto Rilancio del 2020. Tra i punti delle proposte vi era quello di rendere meno rigidi alcuni requisiti e di poter allargare la platea dei beneficiari – nel testo ristretta a quelli impiegati nel settore agricolo, del lavoro domestico e dei servizi di cura – al fine di evitare discriminazioni tra le stesse persone migranti e consentire loro di uscire dall'illegalità e dalla marginalità, togliendoli quanto più possibile dal ricatto del malaffare.

Risultano, inoltre, inadeguate le azioni complessive di prevenzione ed insufficienti gli interventi mirati a risolvere le problematiche della sicurezza sui luoghi di lavoro, dell'accesso alle cure, dell'insediamento abitativo e della protezione sociale.

Da questo punto di vista, il Piano nazionale di ripresa e resilienza prevede un Piano d'azione nazionale contro il lavoro sommerso, con la previsione di nuove sanzioni, di campagne di informazione e progetti specifici, sviluppando l'approccio già utilizzato nel settore agricolo e che ha portato all'adozione del "Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura ed al caporalato" (2020-2022). In particolare, all'interno dei Piani urbani integrati è prevista una linea d'intervento riservata al recupero di soluzioni alloggiative dignitose per le lavoratrici ed i lavoratori del settore agricolo.

In linea generale, vi è l'esigenza di sviluppare quei meccanismi virtuosi e diffondere quelle positive sperimentazioni già avviate in molti contesti. Pensiamo alle varie forme di accoglienza, integrazione lavorativa e di promozione sociale realizzate da realtà laiche e religiose, dai sindacati, dalle cooperative sociali e da altri soggetti del terzo settore. Un esempio concreto è rappresentato dalle numerose esperienze di riutilizzo dei beni immobili confiscati alle mafie che sono stati trasformati in luoghi di riscatto, di lavoro e di speranza per tanti giovani e persone svantaggiate e dalle pratiche di economia solidale impegnate nello sviluppo di filiere etiche produttive e commerciali.

È importante ricordare, a questo proposito, l'adozione di un decreto legislativo del 4 novembre 2021 che attua la Direttiva europea in materia di pratiche commerciali sleali nei rapporti fra imprese nella filiera agricola e alimentare, in cui è inserito il divieto delle aste al doppio ribasso, come più volte richiesto dalle associazioni e dai sindacati.

Le irregolarità nei rapporti di lavoro alimentano, pertanto, le diseguaglianze e le ingiustizie socio-ambientali e diffondono tendenze distruttive nel sistema economico e finanziario. In questo scenario, un ruolo centrale lo assumono sia una criminalità imprenditoriale senza scrupoli ed associata spesso volte a forme di corruzione pervasive, sia vere e proprie organizzazioni mafiose.

Ogni 21 marzo, Giornata nazionale della memoria e dell'impegno, nel lungo elenco delle vittime innocenti della violenza criminale e mafiosa, si ricordano anche i nomi di vittime dello sfruttamento lavorativo e del caporalato, assieme ai nomi di coloro che si sono opposti ai soprusi, come il giovane albanese Hyso Telharaj, ucciso nelle campagne in provincia di Foggia l'8 settembre 1999, all'età di 22 anni.

Il coraggio e l'esempio del giovane Hyso ci insegnano che vanno accompagnate e sostenute maggiormente le azioni di denuncia da parte degli stessi lavoratori divenuti vittime di sfruttamento, supportandoli e non lasciandoli soli, anche attraverso le costituzioni di parti civili nei processi dentro le aule di giustizia, e la previsione di concrete opportunità di reinserimento sociale e lavorativo.

Risulta, infine, fondamentale a livello culturale dare continuità ai percorsi educativi e di sensibilizzazione con il coinvolgimento dei giovani, delle scuole e della cittadinanza tutta, al fine di poter ridurre quella percezione ancora diffusa che caporalato e sfruttamento siano fenomeni che non suscitano un allarme sociale, ancorché contrari alle norme fondamentali dei diritti della persona e della civile convivenza.

"Educazione alla legalità va sostituita con educazione alla responsabilità. Responsabilità vuol dire imparare ad essere liberi con gli altri e per gli altri, non contro di loro. Una società non responsabile, dove prevale l'interesse individuale, proprietario, esclusivo – all'occorrenza ladro o parassita del bene comune – sarà sempre una società mafiosa nell'anima, una società intrinsecamente violenta come lo sono oggi le mafie, che magari uccidono di meno ma rendono tante persone vive morte in speranza e dignità, persone prive di diritti e di futuro" (Don Luigi Ciotti, presidente nazionale di LIBERA, in occasione del trentennale delle stragi di Capaci)

CAPITOLO 2
EFFETTI ECONOMICI
DEL LAVORO INFORMALE

LA PIATTAFORMA PROGRAMMATICA

Cinque proposte per mettere al centro LA PERSONA nella sua qualità di DATORE DI LAVORO DOMESTICO e LAVORATORE

Piattaforma Programmatica presentata al Governo dalle **PARTI SOCIALI** firmatarie del **CNCL**



FIDALDO



1 Riconoscimento indennità di **MALATTIA** (a carico INPS)

Oggi sono le famiglie datori di lavoro a farsi carico della malattia dei lavoratori domestici.

Nel 2021 le famiglie hanno speso **87 milioni** di euro. Equiparare la malattia diminuirebbe i costi ed aumenterebbe i diritti dei lavoratori domestici.

2 Riconoscimento **MATERNITA'** e **GENITORIALITA'**

Su 816 mila lavoratrici domestiche, solo 5,5 mila sono in maternità (0,7%).

Tra gli altri settori l'incidenza raggiunge il 3,7%.

Equiparare il lavoro domestico agli altri settori costerebbe **10 milioni**.

3 **DEDUCIBILITA' DAL REDDITO** dei costi per il lavoro domestico (Retribuzione e Contributi)

Potenziale da dedurre **6,8 MLD**

- Sostegno concreto alle famiglie (risparmio tra 25 e 29%)

- Incentivo alla regolarizzazione

- Maggiore sicurezza e tutela

- Nuovo gettito fiscale

Costo massimo per lo Stato **1,6 MLD**

4 **RIFORMA IMMIGRAZIONE** e quote d'ingresso per lavoro domestico

Proposta di iniziativa popolare «ERO STRANIERO» (2017)

Re-introduce flussi d'ingresso annuali. Introduce «SPONSOR» per i nuovi ingressi, Permesso per «COMPROVATA INTEGRAZIONE» e Permesso per «RICERCA OCCUPAZIONE» (12 mesi)

5 **ASSEGNO UNIVERSALE** per non autosufficienza (e detraibilità dei contributi)

Istituzione assegno universale per la non autosufficienza

-Maggiori risorse ai non autosufficienti;

-Creazione ed emersione di posti di lavoro;

-Aumento del gettito fiscale grazie ai nuovi posti di lavoro.

2.1 L'impatto economico e fiscale dell'irregolarità

Quando si parla di irregolarità, il primo pensiero va alla presenza immigrata senza titolo di soggiorno. Oggi in Italia risiedono oltre 5 milioni di stranieri regolari (l'8,8% della popolazione), a cui si aggiungono oltre 500 mila stranieri senza permesso²³. Si tratta in genere di persone entrate in Italia legalmente, ad esempio con un visto turistico o con un permesso temporaneo, e poi rimaste sul territorio anche dopo la scadenza. Oppure si tratta di richiedenti asilo a cui è stata negata la protezione internazionale e che quindi avrebbero dovuto lasciare il Paese.

L'immigrazione irregolare ha effetti sia sociali che economici nel Paese ospitante. Gli immigrati irregolari non possono trovarsi un lavoro regolare e sono costretti o a lavorare in modo informale.

E poi abbiamo gli effetti economici, la mancanza di introiti fiscali da parte dello Stato e l'aumento dell'economia sommersa. Con la maggiore presenza di immigrati clandestini aumenta il lavoro sommerso²⁴.

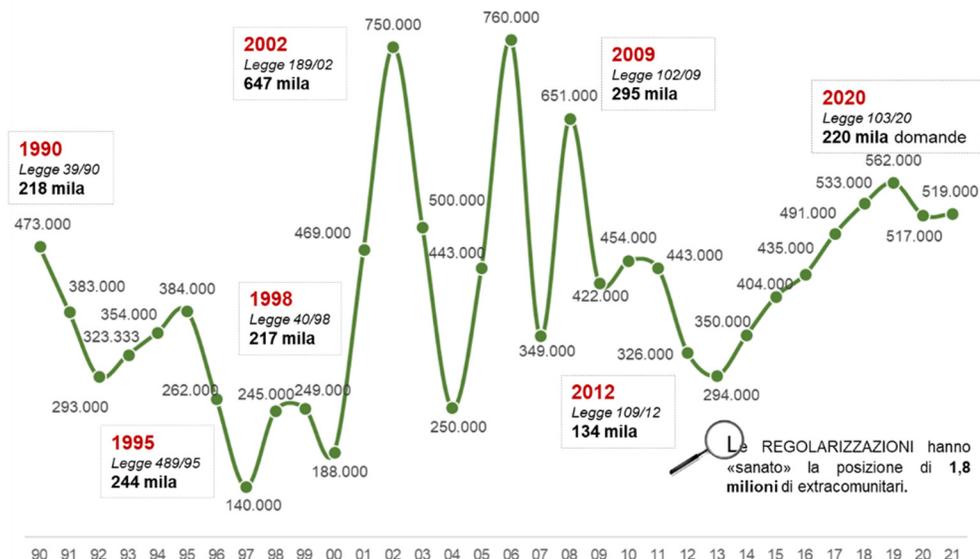
Il settore domestico attinge in modo cospicuo da questo bacino di persone che non possono essere assunte in modo regolare, mancando di documenti.

L'irregolarità è quindi un evidente danno economico per Stato e, come abbiamo visto, l'elevata presenza di immigrati senza permesso di soggiorno incentiva il fenomeno. I migranti irregolari sono un fenomeno storicamente presente nel paese. La Fig. 2.1 riporta la serie storica degli irregolari in Italia: si vede che ha un andamento altalenante condizionato dalle regolarizzazioni emesse negli anni. Quando il numero di immigrati irregolari è troppo elevato e quindi aumentano i problemi per il paese ospitante si cerca di sanare la situazione attraverso la regolarizzazione. Queste "sanatorie" sono misure utilizzate più volte in Italia, hanno tutte una finalità analoga far emergere il lavoro non regolare e dare la possibilità agli stranieri non regolari di uscire dalla clandestinità. Ogni regolarizzazione ha delle peculiarità specifiche, dai settori economici coinvolti, al tipo di documentazione richiesta, ai costi per il datore di lavoro. Considerando le regolarizzazioni dal 1990 al 2012 (l'ultima regolarizzazione, del 2020, è ancora in fase di valutazione) gli immigrati regolarizzati sono 1,8 milioni, e si arriva a 2 milioni considerando anche la procedura del 2020.

²³ Rapporto Ismu 2021, <https://www.ismu.org/xxvii-rapporto-sulle-migrazioni-2021-comunicato-stampa-11-2-2022/>

²⁴ Dai dati ISTAT l'incidenza degli stranieri irregolari sul totale dei lavoratori irregolare è pari al 17%, maggiore dell'incidenza sul totale occupati regolari (10%).

Fig. 2.1. Serie storica stranieri irregolari in Italia e regolarizzazioni



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISMU e OIM

Dalla serie storica si vede come gli immigrati senza permesso di soggiorno siano cresciuti senza sosta a partire dal 2013, la situazione si è aggravata con la pandemia. Infatti, a seguito del lockdown era quasi impossibile per i lavoratori irregolari continuare a svolgere la propria attività di cura e assistenza. La situazione più delicata riguardava gli stranieri senza permesso di soggiorno, ritrovarsi senza lavoro e senza la possibilità di rientrare in patria.

Per questi motivi si è avviato un dibattito che ha portato all’inserimento nel decreto Rilancio (decreto legge 19.5.2020 n. 34) dell’articolo 103, che riguarda proprio l’“emersione di rapporti di lavoro” in ambito agricolo e domestico.

Al termine del periodo valido per la regolarizzazione (01 Giugno – 15 Agosto), le domande presentate per il comma 1 (domande presentate dal datore di lavoro) sono state 207.542, di cui 177 mila nel settore domestico (85%), mentre quelle per il comma 2 (domande presentate direttamente dal lavoratore) sono state 12.986, per un totale complessivo di 220.528, perfettamente in linea con le previsioni.

In molti casi queste domande di emersione sono ancora in esame, ma già si vedono i primi risultati nel lavoro domestico di questa nuova regolarizzazione.

In realtà, come visto nel capitolo 1, il tasso di irregolarità del settore non dipende solo dalla presenza straniera "irregolare". Il ricorso al lavoro informale nel settore domestico deriva da diversi fattori. Da una parte il mancato riconoscimento del lavoro di "cura", spesso ritenuto solo un "lavoretto", viene sottovalutato dal punto di vista lavorativo. Dall'altra la difficoltà delle famiglie datori di lavoro domestico che assumono lavoratori per una necessità, a volte emergenziale, e non per trarre un profitto come le aziende. Si ricorre al lavoro informale anche nel caso di personale italiano o di straniero con regolare permesso di soggiorno per cercare di ridurre i costi, sottovalutando le conseguenze che l'utilizzo di un lavoratore irregolare può portare alla famiglia stessa, come una vertenza al termine del rapporto lavorativo. Anche i controlli da parte dello Stato di queste irregolarità sono piuttosto limitati, infatti, la mansione si svolge in una casa privata che non è soggetta ai normali controlli dell'Ispettorato del Lavoro. Nel 2019 il tasso di irregolarità calcolato dall'ISTAT nel settore domestico era pari a 57,0%²⁵, nel 2020 grazie alla sanatoria ad alla spinta all'emersione data dal lockdown, il tasso di irregolarità è sceso al 52,3%. Nel 2021 i lavoratori regolari sono 961 mila, con una leggera prevalenza di Colf rispetto alle Badanti, per riuscire a quantificare il numero di irregolari nel lavoro domestico utilizziamo l'ultimo tasso di irregolarità fornito dall'ISTAT (2020)²⁶. Da questa analisi vediamo che il numero di lavoratori irregolari o per mancanza di permesso di soggiorno o per mancanza di contratto è pari a oltre 1 milione.

²⁵Il tasso di irregolarità calcolato dall'ISTAT si riferisce al settore T ovvero 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.

²⁶ La stima dei lavoratori irregolari, e quindi del totale lavoratori, viene calcolata applicando il tasso di irregolarità dell'ISTAT alla banca dati INPS, nell'ipotesi che in entrambe le banche dati si riscontri la stessa irregolarità.

Tab. 2.1. Stima della componente irregolare

	Componente REGOLARE	Componente IRREGOLARE	Totale Lavoratori
<i>Totale Lavoratori</i>			
Badanti	451.371	494.899	946.270
Colf	509.581	558.723	1.068.304
Totale	961.358	1.054.068	2.015.426

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Dopo aver esaminato la stima del lavoro irregolare nel settore domestico, si può stimare quanto questa presenza "costa" allo Stato in termini economici. Per riuscire ad ipotizzare una stima del "mancato gettito", abbiamo analizzato le retribuzioni annuali fornite dall'INPS, ed ipotizzato che la componente irregolare abbia un'andamento simile alla componente regolare. La componente regolare registra entrate fiscali per oltre 1,5 miliardi tra contributi assistenziali/previdenziali e stima IRPEF e addizionali locali.

Tab. 2.2. Stima dell'ipotetico gettito fiscale

	PRESENZA	STIMA IRPEF E ADDIZIONALI LOCALI	CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI	ENTRATE FISCALI totali
LAVORATORI DOMESTICI REGOLARI	961 MILA	389 MLN €	1.150 MLN €	1.539 MLN €
LAVORATORI DOMESTICI IRREGOLARI	1.054 MILA	390 MLN €	1.260 MLN €	1.650 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per riuscire a quantificare anche il mancato apporto della componente irregolare, per ogni classe si è individuato il reddito medio in relazione al quale sono state calcolate l'IRPEF e le relative

addizionali. Il valore medio è stato moltiplicato per la numerosità di lavoratori di ogni classe, ottenendo il gettito IRPEF e Addizionali IRPEF: la sommatoria dei totali di ogni classe corrisponde alla stima del gettito di questa categoria. L'importo è quantificabile in 390 milioni di euro. A questi vanno aggiunti i contributi assistenziali e contributivi (1,3 miliardi di euro). Sommando gettito IRPEF ed entrate contributive, possiamo stimare un gettito complessivo per le casse dello Stato pari a 1,6 miliardi di euro.

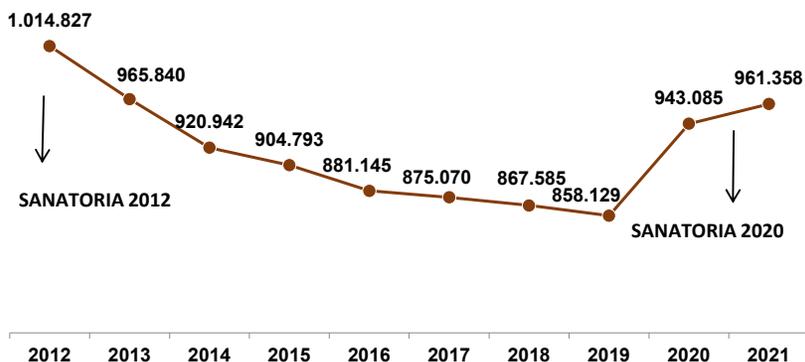
A questo importo vanno però sottratti gli effetti indiretti legati alla componente deducibile IRPEF del datore di lavoro e al bonus DL 3/2020 (ex "bonus Renzi", dal mese di luglio 2020 pari a 100 euro al mese), per cui lo Stato dovrebbe "restituire" circa 366 milioni, riducendo il saldo delle entrate fiscali totali ad 1,31 miliardi di euro.

2.2 Risultati ed effetti della regolarizzazione 2020

Nell'anno 2021 i lavoratori domestici²⁷ contribuenti all'INPS sono stati 961.358, con un incremento rispetto al 2020 pari a +1,9% (+18.273 lavoratori). Come illustrato nel capitolo 1, la crescita dei lavoratori domestici è stata incentivata dalla "sanatoria" del 2020 che ha regolato l'emersione di rapporti di lavoro di immigrati irregolari per far fronte alle problematiche dell'emergenza COVID-19 nel settore agricolo e in quello del lavoro domestico.

Come evidenziato nel paragrafo 1.4 a cura dell'associazione LIBERA, Associazioni, nomi e numeri contro le mafie, la procedura ha incontrato numerose difficoltà. Ad esempio, le richieste sono state esaminate molto lentamente a causa di mancanza di personale e problemi burocratici, per questo gli effetti di questa "sanatoria" si riscontrano anche nel 2021, portando il numero dei lavoratori domestici quasi al livello del 2013.

Fig. 2.2. Lavoratori domestici regolari in Italia. Serie storica



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

²⁷ L'unità statistica di rilevazione è rappresentata dal lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno.

Quali tipologie di lavoratori siano realmente cresciute nel 2021: lo si evidenzia dall'analisi per genere e cittadinanza. Le donne straniere rappresentano il 57,5%, ma rispetto al 2020 sono diminuite, così come le donne italiane (-1,0%). Sono i maschi stranieri gli unici che registrano una crescita (+ 22 mila) rispetto al 2020. Crescita che se confrontata con i valori del 2019 arriva a +49 mila nuovi lavoratori nel settore.

Se questa è la fotografia dei dati 2021, il trend crescente va ulteriormente analizzato, ricordando che da sempre l'andamento dei lavoratori domestici è stato altalenante, influenzato fortemente da misure amministrative e normative. Come ad esempio la c.d. sanatoria del 2012, che ha portato il numero di lavoratori domestici sopra il milione di unità (le domande di regolarizzazione nel 2012 sono state 134.775 di cui 116 mila di lavoro domestico. Fonte Ministero degli interni).

Tab. 2.3 Lavoratori domestici regolari in Italia per genere e cittadinanza 2021

Genere e cittadinanza	v.a.	Distr.%	Var.% 20/21
Uomini Italiani	25.358	2,6%	0,0%
Donne Italiane	263.391	27,4%	-1,0%
Uomini stranieri	119.524	12,4%	+22,1%
Donne straniere	553.085	57,5%	-0,1%
Totale	961.358	100,0%	+1,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La crescita registrata nel 2020 e confermata nel 2021 (dopo 8 anni di flessione continua) è dovuta a due fattori: in primo luogo il *lockdown* seguito alla prima ondata di diffusione del Covid-19 ha portato alla necessità di regolarizzare i lavoratori domestici, altrimenti impossibilitati a recarsi al lavoro.

Questa situazione ha riguardato di fatto anche i lavoratori italiani che lavoravano in modo informale, infatti nel 2020 rispetto al 2019 sono cresciuti del 13,5%. Il valore è rimasto quasi costante nell'anno successivo (-0,9%), quasi a riprova che intrapresa la via della legalità, molti sono incentivati a restare nel mercato formale.

**Tab. 2.4 Lavoratori domestici regolari in Italia.
Var. 2019/2020 e Var 2020/2021 per nazionalità**

	Var. 2019/2020	Var. 2020/2021
Italiani	+13,5%	-0,9%
Stranieri	+8,4%	+3,2%
Totale	+9,9%	+1,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Il secondo fenomeno che ha predisposto la crescita del numero di lavoratori domestici è come già detto la "sanatoria 2020". Gli effetti di questa procedura si evidenziano sia nel 2020 (+8,4% stranieri) sia nel 2021 (+3,2%), ne è una riprova la crescita per nazionalità dei lavoratori domestici. Questo secondo fenomeno ha bisogno di una maggiore riflessione: il lavoro domestico è spesso il primo canale per entrare nel mondo lavorativo regolare, e per questo viene utilizzato anche dai lavoratori con altre prospettive o ambizioni.

Una delle principali critiche al sistema della "sanatoria" sta nel fatto che, limitando fortemente i settori ammessi, molti lavoratori di altri settori potrebbero utilizzare quel canale in modo improprio, come "porta di accesso" al mercato del lavoro regolare.

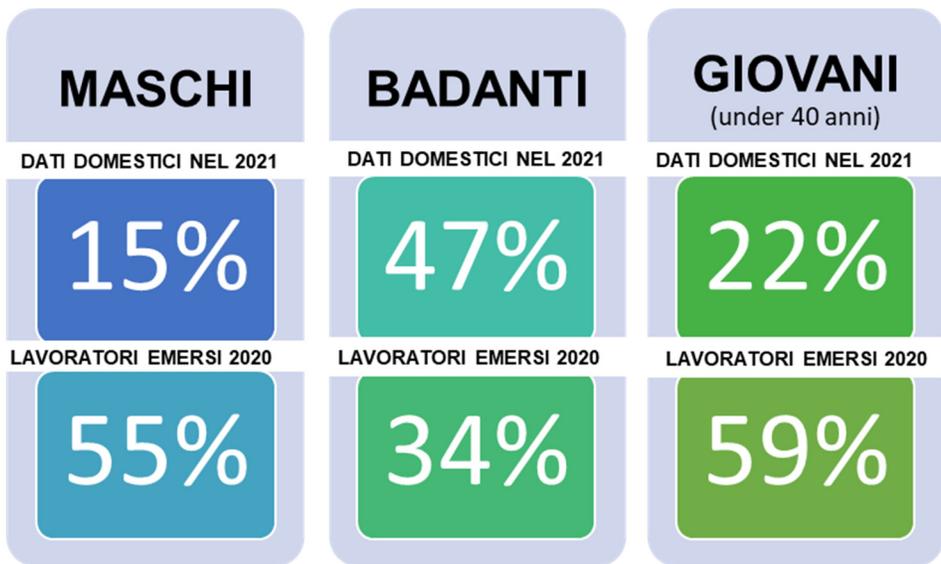
È ancora presto per confermare o meno questa ipotesi, ma i dati analizzati dall'INPS²⁸ per il III Rapporto annuale DOMINA sul lavoro domestico, a cura dell'Osservatorio DOMINA riportati anche nell'ultimo Rapporto INPS²⁹ sembrano andare in questa direzione. L'ultimo rapporto INPS riporta: " *inoltre quasi il 10% dei domestici regolarizzati già nel 2021 risultava aver avuto altri rapporti di lavoro dipendente, diverso dal domestico, attestando quindi la frequenza, nelle regolarizzazioni, dell'utilizzo del lavoro domestico come porta (tante volte solo formale) d'ingresso*".

²⁸ Paragrafo a cura di Edoardo Di Porto, Direzione Centrale Studi e Ricerche INPS – Dirigente Area Sistema delle imprese ed elaborazioni statistiche, e Giulio Mattioni, Attuario del Coordinamento generale statistico attuariale dell'INPS – Responsabile del settore Sistema informativo statistico lavoratori dipendenti, autonomi, stranieri e domestici.

²⁹ XXI RAPPORTO ANNUALE. INPS. Luglio 2022

Si tratta di un'analisi preliminare, dato che il processo di verifica delle domande era ed è ancora in corso, ma è interessante confrontare le caratteristiche dei lavoratori domestici emersi (125 mila) fino a quel momento con quelle dei lavoratori domestici totali al 2021.

Fig. 2.3. Confronto caratteristiche dei domestici (2021) e degli irregolari "sanati"



Fonte: E. Di Porto e G. Mattioni (INPS) per il III Rapporto annuale DOMINA

Se i lavoratori di genere maschile in Italia nel 2021 rappresentano il 15% del totale, nel caso dei rapporti emersi con la "sanatoria" i domestici maschi crescono al 55%.

Anche per quel che riguarda la tipologia di lavoro si notano delle differenze: negli ultimi anni le badanti sono in crescita e rappresentano quasi la metà dei lavoratori domestici, nel caso delle emersioni solo il 34%.

Infine, se nella platea dei domestici solo due lavoratori su 10 ha meno di 40 anni, nel caso dei lavoratori emersi, il 59% è da considerarsi under 40.

In pratica le caratteristiche evidenziate nei lavoratori emersi con la sanatoria sono completamente diverse da quelle riscontrate abitualmente nei lavoratori domestici, e questo sembra avvalorare la teoria che il lavoro domestico faccia da "porta di accesso" al mercato del lavoro regolare.

Possiamo concludere che la regolarizzazione, strumento controverso in quanto legittima una situazione di illegalità, ha dei benefici immediati. In primo luogo porta a delle entrate economiche, ad esempio le ultime 220 mila domande hanno portato allo Stato un beneficio immediato di 30 milioni e se le domande saranno tutte accolte il beneficio fiscale e previdenziale di questi lavoratori potrebbe ammontare a 268 milioni annui. Ma il beneficio economico si ripete anche nel tempo, le analisi dell'INPS hanno evidenziato che a 5 anni dall'emersione del 2002 l'80% dei lavoratori emersi è ancora nel mercato formale. Valore simile anche per la regolarizzazione del 2012, in cui il 70% risultava ancora nel mercato formale. Inoltre si ha un beneficio di carattere sociale, ed è probabilmente il principale elemento della tesi "a favore". Molto banalmente, una persona senza permesso è molto più esposta a marginalizzazione; una volta regolarizzata, invece, può costruirsi un percorso di integrazione sociale alla luce del sole.

Dai dati esaminati in questo paragrafo si evidenziano due fattori, molto importanti. Il primo che educare alla formalità è un'azione che può dare risultati nel tempo. Il lockdown ha portato a regolarizzare i lavoratori italiani (+13,5% 2019/2020), ma nel 2021 non viene riportato un crollo dei lavoratori italiani, una volta entrati nel mercato formale, non sembra verificarsi il ritorno al lavoro "nero". Il secondo che il settore domestico è di fatto grazie alla regolarizzazione, la porta d'ingresso al mercato di lavoro formale di tanti immigrati. La riprova è data dall'incremento anomalo dei lavoratori maschi, giovani di etnie normalmente non dedite a questo settore. Malgrado questo i benefici fiscali dei regolarizzati sono notevoli, incentivare alla regolarizzazione è fondamentale per la crescita del settore.

2.3 La piattaforma programmatica³⁰

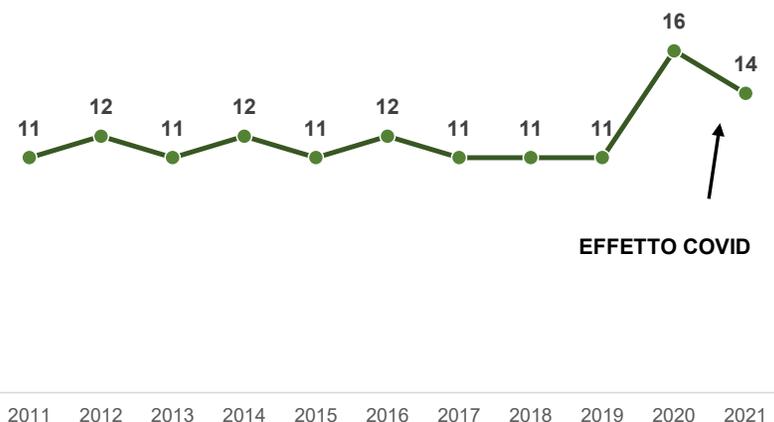
Uno strumento utile per garantire i diritti dei lavoratori e tutelare anche le famiglie datrici di lavoro domestico è la piattaforma programmatica. In Italia i lavoratori domestici regolari che vengono assunti dalle famiglie datori di lavoro domestico, vengono assunti in base alla normativa del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico, questo contratto gli garantisce una maggiore tutela. Malgrado questo non è stata raggiunta la piena parità di diritto rispetto ai dipendenti degli altri settori. Per questo le parti sociali hanno costituito una piattaforma programmatica degli interventi normativi per colmare queste differenze.

Riportiamo le proposte della piattaforma programmatica.

Riconoscimento dell'indennità di malattia a carico INPS. In caso di malattia il lavoratore domestico ha solo pochi giorni di retribuzione a carico del datore di lavoro, e non a carico dell'INPS. Se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non paga alcuna indennità. È il datore di lavoro a pagare l'indennità di malattia (indennità che arriva al massimo a 15 giorni), mentre per un lavoratore dipendente in altri settori l'indennità può arrivare fino al 180° giorno. Per questo non esistono dati ufficiali sull'utilizzo della malattia da parte dei lavoratori domestici e per riuscire a fare un'analisi della situazione utilizziamo i dati "DOMINA":

³⁰ Dati aggiornati al 2021

Fig. 2.4 Giorni medi di assenza per malattia dei lavoratori domestici. Serie storica



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Dall'analisi della banca dati DOMINA che è costituita da un campione di oltre 19 mila lavoratori domestici, emerge come normalmente in caso di malattia i giorni indennizzati siano 11. Negli anni della pandemia questi giorni sono cresciuti arrivando a 16 nel 2020 ed a 14 nel 2021.

Non abbiamo a disposizione la percentuale dei beneficiari di malattia annui nel lavoro domestico, per questo per riuscire a quantificare la platea dei possibili beneficiari sono stati analizzati i dati relativi alla malattia dei dipendenti degli altri settori privati. Dallo studio dei "malati" dipendenti negli altri settori per classi di retribuzioni annue, è evidente che la probabilità di usufruire dell'assenza per malattia varia in base alla classe di reddito o meglio alla durata del contratto. Redditi inferiori ai 2 mila euro si riferiscono a contratti brevi con la conseguente minore probabilità di ammalarsi. Abbiamo quindi applicato la stessa incidenza malattia per reddito dei lavoratori dipendenti in altri settori ai lavoratori domestici ottenendo un bacino potenziale di 240 mila malati domestici annui. Se consideriamo una media di 11 giorni di malattia, ogni anno i datori di lavoro domestico devono spendere 87,5 milioni di euro per la malattia dei loro collaboratori familiari.

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

Tab. 2.5 Nuovo costo della malattia a carico INPS

	Stima dei malati domestici³¹	Giorni da indennizzare	Stima costo INPS	Stima costo Famiglie Datoriali
SITUAZIONE ATTUALE	240 mila	11 giorni	0	87,5 MLN €
NUOVA PROPOSTA	240 mila	11 giorni	36,9 MLN €	13,8 MLN €

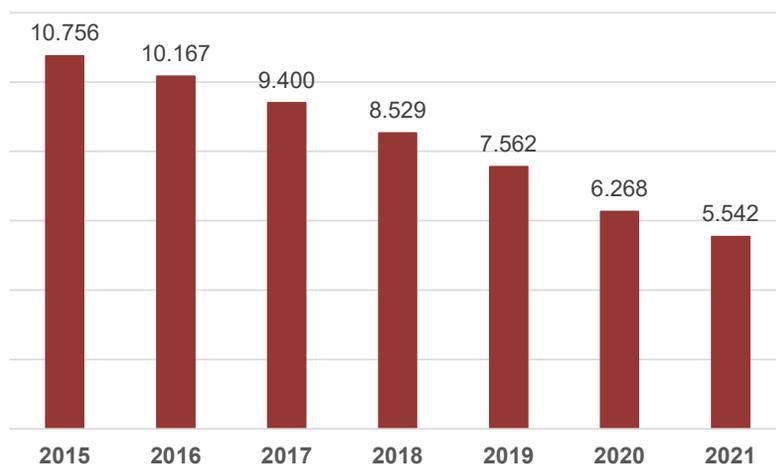
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

L'INPS avrebbe un costo di indennizzo per malattia di 36,9 milioni di euro, a cui si dovrebbero aggiungere il costo delle famiglie per i primi tre giorni di malattia (13,8 milioni di euro). Con questa proposta i lavoratori domestici avrebbero gli stessi diritti degli altri dipendenti privati in caso di malattia. Viene garantito anche ai lavoratori domestici con gravi malattie la possibilità di curarsi senza dover sostenere problematiche economiche.

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

³¹ In base all'incidenza malattia nei dipendenti privati negli altri settori economici

Fig. 2.5 Serie storica delle lavoratrici domestiche con almeno un giorno di maternità

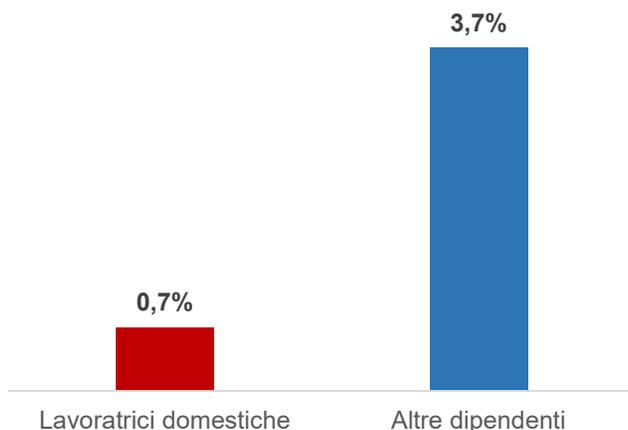


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su fornitura personalizzata INPS

Questa mancanza di tutele ha riguardato nel 2021 oltre 5 mila lavoratrici domestiche; il crollo della natalità è visibile anche nelle lavoratrici domestiche, nel 2015 erano quasi 11 mila le lavoratrici in maternità, in sette anni il dato si è dimezzato l'analisi della serie storica il dato si è dimezzato.

Si tratta di un settore in cui operano molte lavoratrici "anziane", infatti il 71% delle lavoratrici ha almeno 45 anni, contro il 43% delle altre lavoratrici, anche per questo l'incidenza delle mamme domestiche sul totale lavoratrici domestiche è inferiore al 1%, mentre per le dipendenti arriva al 3,7%. Ma il fatto che si tratti di un numero esiguo di mamme non è un buon motivo per dare a queste lavoratrici minori diritti.

Fig. 2.6 Incidenza "mamme" sul totale nel lavoro domestico e negli altri settori



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su fornitura personalizzata INPS

La maternità delle lavoratrici domestiche è costata all'INPS 12,3 milioni di euro ³², da questi valori riusciamo a calcolare anche il possibile costo della maternità facoltativa. Nel periodo di congedo parentale l'INPS eroga una indennità pari al 30% della retribuzione per 6 mesi, è possibile quindi stimare un aggravio per le casse dell'INPS per la maternità facoltativa delle 5.542 domestiche di circa 7 milioni. Considerando gli indennizzi ricevuti per la maternità obbligatoria delle neo mamme e utilizzando (in base al CCNL del lavoro domestico) come coefficiente giornaliero 26 giorni è stato possibile stimare il costo orario delle neo mamme ed il conseguente costo dell'INPS per sostenere le 2 ore di allattamento giornaliero fino al compimento dell'anno del bambino. La stima del costo totale per l'allattamento è pari a 3 milioni. Possiamo concludere che con una spesa massima di 10 milioni l'INPS potrebbe garantire anche alle lavoratrici domestiche tutti i diritti legati alla maternità che hanno le altre dipendenti.

³² I valori differiscono da quelli analizzati nel 3° Rapporto annuale sul lavoro domestico in quanto l'INPS ha effettuato per i dati relativi al costo della maternità del lavoro domestico una rettifica di tutta la serie storica inviata precedentemente. Il costo è dato dalla somma degli Importi indennizzati per maternità in base art 22 D.Lgs 151/2001 corrisponde all' 80% della retribuzione.

Tab. 2.6 Nuovo costo della maternità dei lavoratori domestici a carico INPS

	Costo a carico INPS
Maternità obbligatoria	12,3 MLN €
Congedo parentale	7 MLN €
Allattamento	3 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su fornitura personalizzata INPS

Deducibilità dal reddito dei costi per il lavoro domestico (retribuzione e contributi) Le parti sociali chiedono il riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei relativi contributi obbligatori alla condizione dell'applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. Ovvero nel momento di un contratto regolare, le famiglie datrici di lavoro domestico dovrebbero avere la possibilità di detrarre dai loro redditi tutte le retribuzioni corrisposte e gli oneri. Questo da una parte consentirebbe la riduzione del lavoro nero e dall'altra darebbe la possibilità alle famiglie di riuscire a sostenere le proprie esigenze di lavoro domestico.

Tab. 2.7 Identificazione dei contributi ancora "deducibili"

	Importi in miliardi
Contributi Totali	1,15
di cui a carico del lavoratore domestico	0,28
Importi già portati in deduzione	0,47
Contributi rimanenti	0,39

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per prima cosa quantifichiamo i contributi ancora deducibili, l'INPS fornisce i dati relativi ai contributi dei lavoratori domestici che per il 2021 sono risultati pari a 1,15 miliardi a questi va tolta la parte a carico del lavoratore domestico e la quota già dedotta grazie agli sgravi attuali. Rimane ancora da poter dedurre 0,39 miliardi di euro. A questo importo va aggiunto il costo delle retribuzioni (attualmente non deducibili).

Gli importi sono stati stimati in base alle classi di retribuzione per lavoratori domestici della banca dati INPS; le retribuzioni sono pari a 6,4 miliardi arrivando quindi ad importo totale di 6,8 miliardi.

Tab. 2.8 Nuovi importi da portare in deduzione

	Importi in miliardi
Contributi ancora "deducibili"	0,39
Stima retribuzione	6,4
Totale	6,79

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Ma quanto effettivamente questa nuova deduzione dovrebbe venire a costare allo Stato?

Per riuscire a quantificare il costo per lo Stato consideriamo i dati delle ultime dichiarazioni dei redditi disponibili (Dichiarazioni 2021 – Anno d'imposta 2020) e consideriamo i contribuenti che hanno richiesto la deduzione per lavoro domestico. Sono circa 640 mila e hanno portato in deduzione 0,47 miliardi di contributi versati per lavoro domestico. Si è ripartito l'importo residuo dei contributi e la retribuzione delle colf per le classi di reddito sulla base dei contributi dedotti per ogni classe di reddito e si è calcolata l'aliquota media, stimando di conseguenza il risparmio fiscale aggiuntivo.

Con le nuove deduzioni il costo per lo Stato crescerebbe da un minimo di 1 miliardo (sottostimando l'utilizzo delle detrazioni delle classi più basse, per mancanza di imponibile alcune potrebbero non utilizzarlo) ad un massimo di 1,6 miliardi (sovrastimando la deduzione, ipotizzando che tutti la utilizzerebbero).

Fig. 2.7 Costo per lo Stato in caso di nuova fiscalità



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

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

Ripristino dei "Decreti Flussi" annuali, con la previsione di adeguate quote riservate al settore domestico.

Oggi un cittadino extracomunitario per entrare in modo regolare in Italia ha bisogno di un documento di riconoscimento (passaporto o altro) e del visto di ingresso che va richiesto in ambasciata o ai consolati italiani nel Paese d'origine. Nel momento che un cittadino extracomunitario desidera entrare nel nostro paese per cercare un lavoro questo deve avvenire attraverso le quote di ingresso stabilite tramite il decreto flussi. Ed inoltre, nel 2002 la Bossi-Fini con lo scopo di ridurre drasticamente l'immigrazione irregolare verso l'Italia ha deciso di limitare l'ingresso in Italia soltanto ai migranti già in possesso di un contratto di lavoro. Con la crisi economica il numero di ingressi consentiti con il decreto flussi è diminuito, ma i flussi migratori non sono diminuiti, aumentando gli irregolari. Di conseguenza da allora sono cresciuti i canali di ingresso per richiesta d'asilo (anche per i migranti economici) ed i ricongiungimenti familiari. Molti immigrati nel nostro paese sono di fatto irregolari e gestiscono la sopravvivenza attraverso il lavoro informale, in attesa di una sanatoria. Nel settore domestico trovano impiego molti di questi "irregolari", creando una situazione di precarietà e marginalità non solo per loro ma anche per le persone che accudiscono. Ed il forte utilizzo del lavoro informale fa perdere allo Stato introiti finanziari.

Per questo la quarta azione della piattaforma programmatica appoggia la proposta di "Ero Straniero³³". Proposta che introduce due canali di ingresso per lavoro:

– Permesso di soggiorno temporaneo per la ricerca di occupazione. S'introduce il permesso di soggiorno temporaneo (12 mesi) da rilasciare a lavoratori stranieri per facilitare l'incontro con i datori di lavoro italiani e per consentire a coloro che sono stati selezionati, anche attraverso intermediari sulla base delle richieste di figure professionali, di svolgere i colloqui di lavoro. L'attività d'intermediazione tra la domanda di lavoro delle imprese italiane e l'offerta da parte di lavoratori stranieri può essere esercitata da tutti i soggetti pubblici e privati già indicati nella legge Biagi e nel Jobs Act (centri per l'impiego, agenzie private per il lavoro, enti bilaterali, università, ecc.), ai quali sono aggiunti i fondi interprofessionali, le camere di commercio e le Onlus, oltre alle rappresentanze diplomatiche e consolari all'estero.

– Reintroduzione del sistema dello sponsor (sistema a chiamata diretta). Si reintroduce il sistema dello sponsor, originariamente previsto dalla legge Turco Napolitano, anche da parte di singoli privati per l'inserimento nel mercato del lavoro del cittadino straniero con la garanzia di risorse

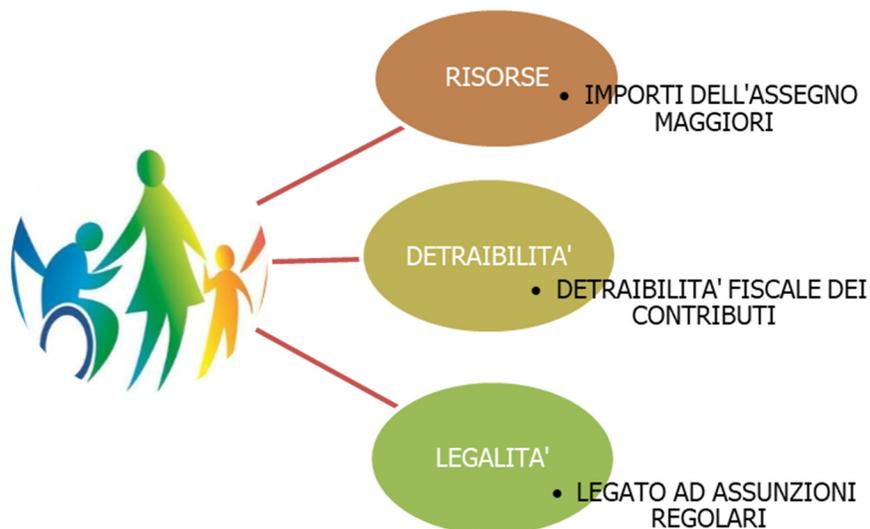
³³ <https://erostraniero.radicali.it/>

finanziarie adeguate e disponibilità di un alloggio per il periodo di permanenza sul territorio nazionale, agevolando in primo luogo quanti abbiano già avuto precedenti esperienze lavorative in Italia o abbiano frequentato corsi di lingua italiana o di formazione professionale.

Istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza e detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale di soggetti non autosufficienti

Al fine di riordinare le risorse esistenti, la Piattaforma Programmatica delle Parti Sociali ha proposto l'istituzione di un Assegno Unico Universale per la Non Autosufficienza.

Fig. 2.8 Proposta assegno universale per la non autosufficienza



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

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

Il Consiglio dei Ministri del 10 ottobre 2022 ha approvato lo schema di legge delega per la riforma della non autosufficienza. Viene istituito il Comitato interministeriale per le politiche in favore della popolazione anziana (CIPA), con il compito di promuovere il coordinamento e la programmazione integrata delle politiche nazionali in favore delle persone anziane. Si pensa in un riordino delle risorse, una rimodulazione delle aliquote per favorire la regolarizzazione del lavoro di cura. Il testo dovrà seguire l'iter parlamentare ricevere il via libera delle Camere, i decreti dovranno essere emessi entro 12 mesi dalla revisione in Parlamento e non oltre il 31 marzo 2024.

La riforma per la non autosufficienza sembra seguire almeno in parte la quinta proposta programmatica delle parti sociali. Uniformare le risorse per la non autosufficienza e convogliarle in un unico assegno legandolo alla regolarizzazione del lavoro di cura, analizziamo quante risorse potrebbe costare questa nuova proposta.

Per gli aspetti tecnici della proposta si rimanda al cap. 5 "*Gli strumenti a sostegno delle famiglie in Italia*".

2.4 Strumenti di prevenzione e contrasto

Di Vincenzo Ten. Caputo, Arma dei Carabinieri

Il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro vigila sull'esecuzione di tutte le leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale ovunque sia prestata attività di lavoro, a prescindere dallo schema contrattuale, di volta in volta utilizzato; vigila sulla corretta applicazione dei contratti, degli accordi collettivi di lavoro e della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tra gli ambiti di competenza rientrano gli illeciti sia di natura amministrativa che penale che interessano l'ambito domestico.

Le irregolarità a carattere amministrativo nel settore riguardano la corresponsione di retribuzioni non conformi ai parametri stabiliti dal CCNL e/o non commisurate alla qualità e quantità del lavoro svolto, il mancato rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, alle ferie, al riposo settimanale, il mancato versamento dei contributi, nonché l'impiego "in nero", che rappresenta la più diffusa e rilevante criticità, caratterizzata dalla forte compressione dei diritti dei lavoratori e dalla privazione di qualsiasi forma di tutela previdenziale ed assistenziale.

Le violazioni di natura penale verificabili nelle mura domestiche afferiscono, invece, alla sottoposizione a metodi di sorveglianza, alle molestie, ad aggressività fisica o verbale, nonché alle più gravi situazioni di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, talvolta associate a violenze o minacce, che possono essere connesse anche a strutturati fenomeni di riduzione in schiavitù e tratta di esseri umani.

In un quadro così ampio ed eterogeneo di irregolarità, le azioni preventive e di contrasto assumono fondamentale importanza per la tutela dei lavoratori.

Sotto il profilo della prevenzione, sono particolarmente rilevanti i progetti interistituzionali, che coinvolgono mediatori culturali ed esperti per la fornitura di supporto legale, sociosanitario, giuslavorista e amministrativo sulle modalità di emersione, sull'accesso ai servizi territoriali e sulle possibilità di inserimento dei lavoratori in altri programmi di tutela. Parimenti le campagne informative e le azioni di sensibilizzazione degli sportelli di ascolto, patronati, caf e sindacati, essenziali soprattutto nei confronti dei cittadini stranieri, che sono maggiormente esposti

all'impiego "in nero" e ai fenomeni di sfruttamento a causa dello stato di bisogno in cui spesso versano, che determina una predisposizione adattiva a situazioni lavorative disagiate.

Anche i controlli svolti dagli ispettori del lavoro, generalmente a seguito di richieste di intervento o denunce, contribuiscono alla prevenzione delle irregolarità. Attraverso gli accessi ispettivi, le verifiche e i colloqui con i lavoratori e con i datori di lavoro, si innalza il livello di consapevolezza dei rispettivi diritti e doveri e si scoraggia l'ulteriore diffusione di illegalità.

Per contrastare il variegato ventaglio di illeciti a rilevanza sia amministrativa che penale, il legislatore è intervenuto nel tempo definendo diversi strumenti.

In tema di "lavoro nero", che si è detto essere la violazione maggiormente riscontrata nel settore domestico, la normativa nazionale all'art. 13 del D.Lgs. 124/2004 e successive modifiche prevede, oltre alle sanzioni nei confronti dei datori di lavoro, la regolarizzazione – anche mediante diffida – di ogni attività lavorativa svolta in "nero", con effetto retroattivo ai fini legali, previdenziali e assistenziali. Per le altre violazioni legate al mancato pagamento degli straordinari e delle indennità accessorie, o alle differenze retributive, lo strumento di intervento è rappresentato da sanzioni nei confronti del datore di lavoro e dall'applicazione della diffida accertativa per crediti patrimoniali, attraverso la quale il lavoratore può pervenire alla soddisfazione dei suoi crediti e il datore di lavoro può ottenere una definizione immediata del contenzioso (articolo 12, D.Lgs. 124/2004, come modificato dall'art. 12 bis, D.L. 76/2020, convertito dalla L. 120/2020).

Per quanto concerne le violazioni penalmente rilevanti, gli strumenti di contrasto sono il risultato di una produzione normativa sempre più specifica ed attagliata all'evoluzione delle dinamiche illecite, e derivano dalla crescente centralità del diritto giuslavoristico e dal chiaro intento del legislatore di arginare i fenomeni criminali ad esso contrapposti.

Uno dei più recenti interventi legislativi nel contrasto alle forme di sfruttamento lavorativo – che sono tipiche anche del settore domestico – è la modifica dell'art. 603bis del codice penale, introdotto dalla Legge 199/2016 entrata in vigore il 4 novembre 2016 che, nel prevedere più elevate pene edittali, ha esteso le possibilità di ricerca della prova, consentendo l'utilizzo di mezzi particolarmente invasivi come le intercettazioni telefoniche, ambientali e telematiche.

La disponibilità di strumenti di legge maggiormente incisivi ha consentito di aggredire in maniera più efficace il fenomeno dell'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro e di documentarne – da un punto probatorio – la presenza anche nel lavoro domestico.

Nell'ambito dei servizi di assistenza agli anziani, in particolare, nel mese di settembre 2021 il Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro e il Comando Provinciale Carabinieri di Potenza, al termine di una complessa ed articolata attività di indagine coordinata dalla Direzione Distrettuale Antimafia di Potenza e realizzata con l'Autorità Giudiziaria e le forze di polizia moldave in forza di un accordo con le agenzie Eurojust ed Europol, hanno disarticolato un'associazione per delinquere a regia moldava che da anni gestiva nel capoluogo potentino un ingente traffico di donne dell'est Europa versanti in stato di bisogno, reclutate nel Paese di origine, private dei loro passaporti e condotte in Italia per il successivo collocamento in "nero", in qualità badanti, presso famiglie locali, ove venivano impiegate in condizioni di grave sfruttamento. L'inchiesta ha permesso di identificare complessivamente 87 vittime e ha dimostrato come queste fossero costrette a turni di lavoro estenuanti a fronte di retribuzioni non commisurate alla qualità e quantità del lavoro prestato, private del diritto ai riposi giornalieri o settimanali e sottoposte ad una perdurante azione di assoggettamento da parte dei leader del gruppo criminale, che con violenze, minacce e una costante sorveglianza, le obbligavano a restituire mensilmente una quota della loro paga già esigua quale compenso per il procacciamento del lavoro.

Al termine della citata inchiesta, seguendo il doppio binario del percorso giudiziario e sociale, è stato attivato nei confronti delle vittime il fondamentale strumento legislativo dell'art. 18 D-Lgs. 286/1998, che consente alle vittime di grave sfruttamento lavorativo, di tratta di esseri umani e di altri reati espressamente previsti dalla legge, l'accesso ad uno speciale permesso di soggiorno che consente allo straniero di sottrarsi alla violenza e ai condizionamenti dell'organizzazione criminale e di partecipare ad un programma di assistenza ed integrazione sociale.

Traendo le conclusioni, è possibile affermare che negli ultimi anni la crescente attenzione al settore e i conseguenti interventi legislativi hanno determinato un generale incremento dell'attività di vigilanza e la definizione di strumenti di prevenzione, controllo, tutela ed indagine sempre più efficaci, che oggi consentono una più ampia visione dei fenomeni illeciti ed una maggiore possibilità di contrasto.

Malgrado sia stato più volte osservato, dagli studiosi della materia, che lo sfruttamento in ambito domestico sia un fenomeno di difficile approccio, poiché si svolge in contesti solitamente sommersi e difficilmente monitorabili, l'azione ad ampio spettro del Comando Carabinieri i Tutela del Lavoro, in sinergia con l'Arma Territoriale, ha portato alla emersione talune forme "limite" di sfruttamento, direttamente connesse con la tratta transnazionale di esseri umani, gestite da gruppi criminali, in applicazione degli articoli 416, 601 e 603bis del Codice Penale.

In presenza di tali ipotesi delittuose, che si pongono all'apice della gravità rispetto ai crimini specifici settoriali, la mercificazione della forza lavoro raggiunge un livello moralmente e fisicamente intollerabile, e tale da arrecare una grave lesione dei diritti fondamentali e della dignità delle vittime del reato.

In tale quadro, le attuali statistiche del Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro sul contrasto allo sfruttamento nei vari ambiti lavorativi, offrono uno spaccato sull'attenzione dell'Arma al fenomeno e sull'incidenza – e relativo contrasto – di questa grave forma di illecito penale nel settore domestico. Nel solo 2021, a fronte di 56 persone arrestate per grave sfruttamento di manodopera, 6 si riferiscono all'ambiente domestico.

CAPITOLO 3
LA DIMENSIONE
DEL LAVORO DOMESTICO
IN ITALIA

LE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

1.036.533

Famiglie Datori
Lavoro domestico
(2021)

+4,4% dal 2020
+13,3% dal 2019



93% Italiani
5% Extra Ue
2% Stranieri Ue



56% Donne
44% Uomini



9,7% Grandi invalidi
0,3% Sacerdoti



23,4% Convivenza
2,0% Coniuge o parente

Fonti: fornitura personalizzata INPS

Datori regolari
(108 ogni 100 lavoratori)

1,04 milioni

Irregolari (stima 52,3%)

1,14 milioni

Datori totali (stima)

2,17 milioni

Fasce

d'età	F	M
<60	28,3%	38,1%
60-69	15,5%	18,2%
70-79	14,9%	16,0%
80+	41,3%	27,8%

Fonti: INPS



Pagamento

39,0% Contanti
32,5% Variabile
26,1% Bonifico
2,4% Assegni



Chiusura Rapporto

52% Licenziamento
23% Dimissioni
13% Morte assistito
11% Termine contratto
1% Giusta causa

93%

**Contratto
Tempo
indeterminato**

63,4%

**Durata
Contratto
>5 anni**

Fonti: dati DOMINA

I LAVORATORI DOMESTICI IN ITALIA

961.358

**Lavoratori domestici
Regolari (2021)**



15,1% Uomini 144.882
84,9% Donne 816.476



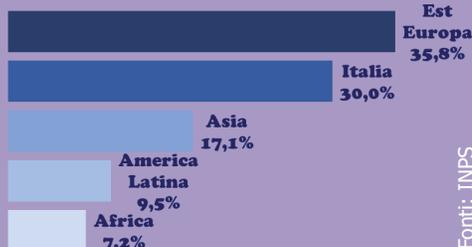
47,0% Badanti 451.371
53,0% Colf 509.581



30,0% Italiani 288.749
70,0% Stranieri 672.609

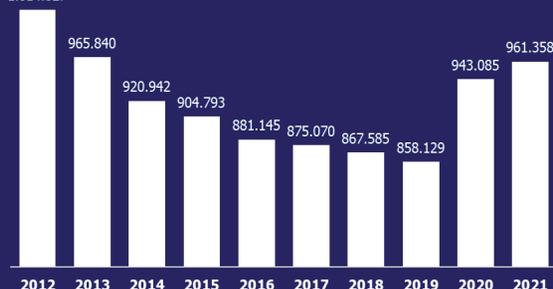


Provenienza



Fonti: INPS

1.014.827



**Variazione
2019-2021**

Totale **+12,0%**
Uomini **+48,3%**
Donne **+7,4%**
Badanti **+9,5%**
Colf **+14,4%**
Italiani **+12,4%**
Stranieri **+11,9%**

Fonti: INPS

Età media (anni)

48,7 Totale lavoratori
47,0 Colf
50,5 Badanti

**Lavoratori totali
(stima 2021)**

2 milioni

Oltre 40 ore settimanali

21,8% Totale lavoratori
6,6% Colf
39,0% Badanti

Regolari

961.358

47,7%

Irregolari

1.054.000

52,3%

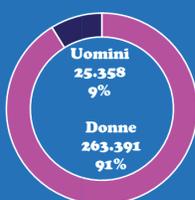
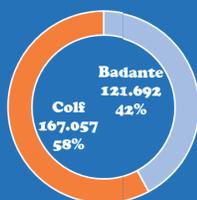
Fonti: INPS

I LAVORATORI DOMESTICI DI NAZIONALITA' ITALIANA



288.749
Lavoratori domestici
ITALIANI (2021)

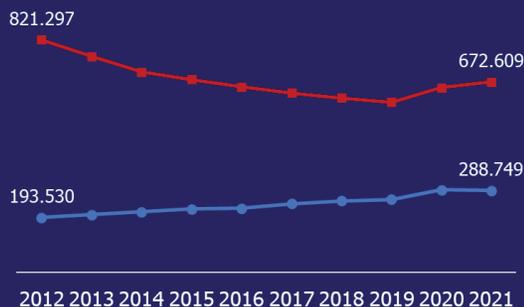
30%
del totale



**Spesa delle famiglie
1,8 Miliardi Euro**

22,9%
del totale

Fonti: INPS



**Variatione
2012-2021**

**Stranieri
- 18,1%**

**Italiani
+49,2%**

Fonti: INPS



**Presenza Lavoratori italiani
per Regione (media Italia 30,0%)**

81,9% Sardegna	27,2% Trentino A.A.
59,5% Molise	25,7% Veneto
49,2% Puglia	19,6% Lazio
48,6% Basilicata	19,3% Lombardia
46,9% Sicilia	19,2% Emilia-Romagna

Fonti: INPS

3.1 Le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro domestico

Il Rapporto annuale dell'Osservatorio DOMINA si è caratterizzato negli anni per lo studio puntuale delle caratteristiche della parte datoriale del rapporto di lavoro, oltre che per l'analisi dei dati sui lavoratori domestici.

Se per i lavoratori la fonte principale è l'osservatorio INPS, con dati annuali resi pubblici dall'istituto di previdenza, per il lato datoriale non esistono dati pubblici disponibili. Per questo, per il secondo anno consecutivo, l'Osservatorio DOMINA ha ottenuto dall'INPS una fornitura di dati personalizzata, da cui è possibile ricavare le peculiarità dei datori di lavoro domestico.

Nel paragrafo successivo, inoltre, l'analisi verrà arricchita dai dati provenienti dal campione DOMINA, riferito ad oltre 19 mila rapporti di lavoro su tutto il territorio nazionale.

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

Secondo i dati INPS, i datori di lavoro nel 2021 superano per la prima volta il milione (1.036.533), ovvero 108 ogni 100 lavoratori domestici. Naturalmente il numero di rapporti di lavoro non coincide né con quello dei datori, né con quello dei lavoratori, dato che un lavoratore può prestare servizio presso più di una famiglia e, viceversa, una famiglia può avere più di un dipendente. Il fatto che il numero di datori sia superiore rispetto a quello dei lavoratori, significa evidentemente che è più frequente il caso di lavoratori occupati presso più datori nell'arco dell'anno.

Il numero di datori di lavoro domestico è cresciuto del +4,4% rispetto al 2020 e del +13,3% rispetto al 2019. Questa tendenza è addirittura superiore rispetto a quella registrata dai lavoratori domestici (+1,9% dal 2020 e +12,0% dal 2019).

Tra i datori di lavoro, oltre un terzo si concentra in Lombardia e nel Lazio (complessivamente il 34,7%). La componente femminile è mediamente del 56%, mentre quella straniera al 7% (2% Ue e 5% non Ue). Nell'ultimo anno, in tutte le regioni italiane si è registrato un aumento del numero di datori di lavoro domestico. L'incremento varia dallo 0,4% di Umbria e Valle d'Aosta al +13,3% della Puglia.

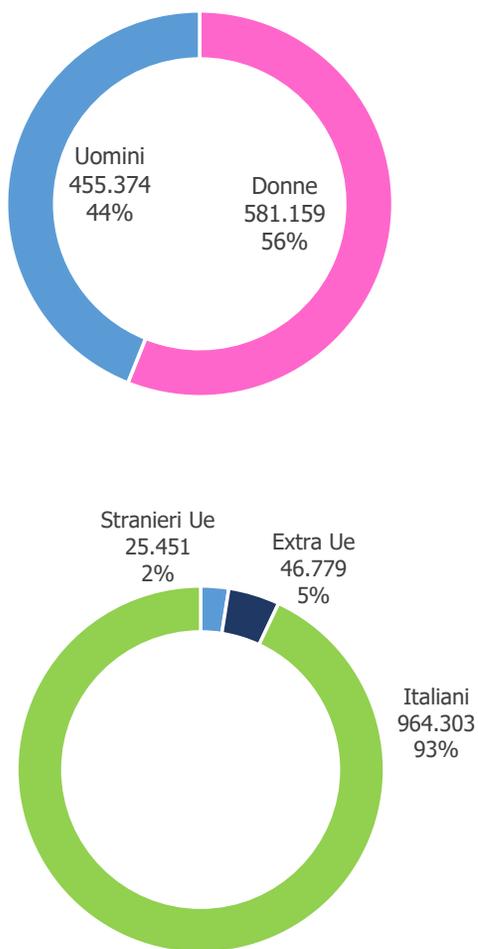
Tab. 3.1. Datori di lavoro domestico per Regione (persone fisiche, 2021)

Regioni	Dati 2021	Distribuzione	Variatz 2019-21	Variatz 2020-21
Lombardia	194.753	18,8%	+18,3%	+6,7%
Lazio	164.842	15,9%	+5,4%	+2,2%
Toscana	86.476	8,3%	+12,4%	+3,9%
Emilia Romagna	86.452	8,3%	+15,6%	+6,5%
Piemonte	78.281	7,6%	+10,8%	+2,4%
Veneto	77.311	7,5%	+17,6%	+5,6%
Campania	57.911	5,6%	+19,7%	+6,3%
Sardegna	52.953	5,1%	+5,9%	+1,8%
Sicilia	47.061	4,5%	+10,4%	+1,1%
Liguria	34.971	3,4%	+8,6%	+3,7%
Puglia	34.949	3,4%	+34,2%	+13,3%
Marche	27.359	2,6%	+12,2%	+2,3%
Friuli - Venezia Giulia	21.341	2,1%	+16,0%	+4,3%
Umbria	20.806	2,0%	+9,0%	+0,4%
Abruzzo	15.353	1,5%	+14,4%	+1,1%
Calabria	14.421	1,4%	+15,3%	+6,3%
Trentino - Alto Adige	13.042	1,3%	+12,2%	+4,4%
Basilicata	4.133	0,4%	+32,0%	+9,1%
Molise	2.293	0,2%	+12,3%	+2,1%
Valle d'Aosta	1.787	0,2%	+6,6%	+0,4%
Totale *	1.036.533	100,0%	+13,3%	+4,4%

* Il totale include 38 datori di cui non è nota la Regione

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

**Fig. 3.1. Datori di lavoro domestico per genere e cittadinanza
(persone fisiche, 2021)**



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

Interessante anche l'analisi dei datori di lavoro per fascia d'età: tra gli uomini si ha una concentrazione maggiore nella fascia fino a 59 anni (38,1%), mentre tra le donne la fascia più rappresentata è quella con almeno 80 anni (41,3%). In linea generale si può ipotizzare che la fascia meno anziana sia caratterizzata prevalentemente da rapporti di colf o baby sitter, mentre la più anziana da rapporti di badante, anche se – è bene ricordarlo – non sempre il datore di lavoro coincide con il beneficiario della prestazione (è possibile, ad esempio, che il datore di lavoro di una badante sia il figlio di una persona anziana).

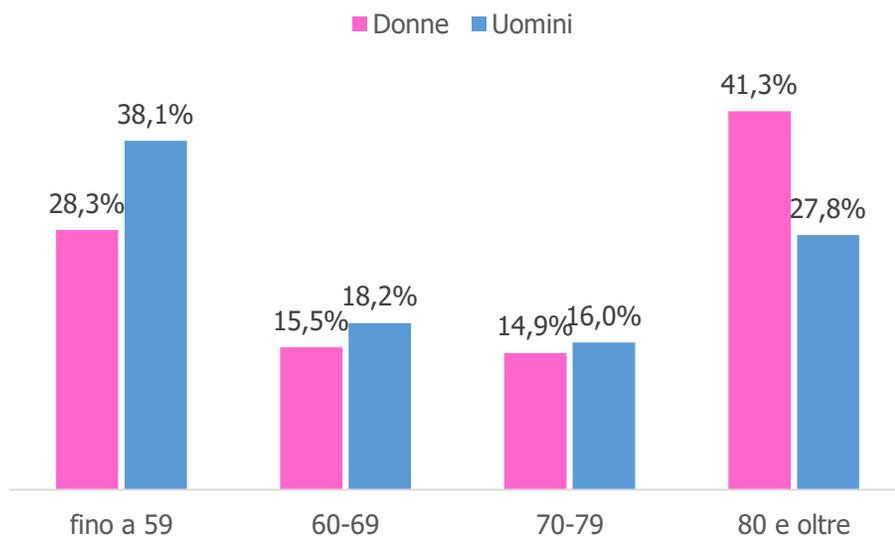
Tra i datori di lavoro, inoltre, figurano oltre 100 mila grandi invalidi (9,7% del totale) e 3.405 sacerdoti (0,3%). I grandi invalidi fanno registrare un trend positivo sia rispetto al 2020 (+2,1%) che rispetto al 2019 (+8,4%), mentre i sacerdoti sono diminuiti (-2,7% nell'ultimo anno e -5,3% negli ultimi due).

Dai dati INPS è inoltre possibile approfondire i casi in cui esiste un legame di parentela tra lavoratore e datore di lavoro domestico: sono 655 i casi in cui datore e lavoratore sono coniugati (nel 79,5% dei casi il lavoratore è donna) e oltre 20 mila i rapporti di lavoro in cui esiste un legame di parentela (fino al terzo grado), anche in questo caso con una prevalenza di donne tra i lavoratori (75,9%).

Ancora più frequente la situazione di convivenza tra lavoratori e datori di lavoro domestico. Si tratta infatti di oltre 242 mila rapporti di lavoro, pari a quasi un quarto del totale (23,4%). In termini assoluti, le regioni con più rapporti di lavoro in convivenza sono Lombardia, Emilia Romagna e Toscana mentre, per quanto riguarda l'incidenza sul totale datori, i valori minimi si registrano in Sicilia (7,1%) e Sardegna (8,1%) e quelli massimi in Friuli Venezia Giulia (48,7%) e Trentino Alto Adige (46,9%).

Infine, vi sono 1.736 persone giuridiche che figurano come datori di lavoro domestico, in lieve calo rispetto al 2020 (-2,9%). Di questi, quasi il 40% si trova nel Centro (39,8%); il Nord rappresenta il 34,9% e il Sud e Isole il 25,4%.

Fig. 3.2. Datori di lavoro domestico per genere e classe d'età (persone fisiche, 2021)



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

Tab. 3.2. Datori di lavoro domestico, categorie specifiche (persone fisiche, 2021)

Tipologia datore di lavoro	Dati 2021	incidenza su totale	Variatz 2019-21	Variatz 2020-21
Grandi invalidi	100.389	9,7%	+8,4%	+2,1%
Sacerdoti	3.405	0,3%	-5,3%	-2,7%

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

Tab. 3.3. Datore di lavoro coniuge o parente del lavoratore (persone fisiche, 2021)

	Datore Coniuge	di cui con lavoratrice donna	Datore Parente o affine 3°	di cui con lavoratrice donna	Coniuge o parente su Totale datori
Campania	53	86,8%	2.453	79,2%	4,3%
Lombardia	37	67,6%	2.092	66,5%	1,1%
Puglia	42	78,6%	1.925	81,5%	5,6%
Sicilia	28	82,1%	1.781	76,4%	3,8%
Calabria	20	75,0%	1.420	75,7%	10,0%
Veneto	61	83,6%	1.280	76,1%	1,7%
Sardegna	17	82,4%	1.271	82,8%	2,4%
Toscana	134	80,6%	1.211	75,7%	1,6%
Emilia Romagna	17	64,7%	1.118	70,1%	1,3%
Abruzzo	27	100,0%	904	74,7%	6,1%
Friuli – V.G.	55	74,5%	878	77,2%	4,4%
Marche	28	82,1%	868	75,9%	3,3%
Lazio	43	86,0%	737	73,4%	0,5%
Piemonte	20	80,0%	701	73,3%	0,9%
Liguria	25	80,0%	424	75,0%	1,3%
Umbria	5	100,0%	339	77,6%	1,7%
Basilicata	8	100,0%	285	77,5%	7,1%
Trentino – A.A.	0	0,0%	236	74,6%	1,8%
Molise	4	100,0%	175	76,6%	7,8%
Valle d'Aosta	0	0,0%	27	85,2%	1,5%
Totale	655	79,5%	20.127	75,9%	2,0%

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

Tab. 3.4. Rapporti di lavoro in convivenza (2021)

Regioni	Rapporti in convivenza	di cui badante	Incidenza su tot. Datori
Lombardia	46.008	77,9%	23,6%
Emilia Romagna	32.208	86,2%	37,3%
Toscana	26.856	85,9%	31,1%
Veneto	26.592	83,8%	34,4%
Lazio	25.994	64,5%	15,8%
Piemonte	16.064	86,7%	20,5%
Friuli - V.G.	10.393	94,8%	48,7%
Campania	8.799	58,9%	15,2%
Puglia	8.456	78,3%	24,2%
Marche	8.436	85,6%	30,8%
Liguria	6.889	87,1%	19,7%
Trentino - A.A.	6.116	91,0%	46,9%
Umbria	5.327	85,3%	25,6%
Sardegna	4.271	91,7%	8,1%
Sicilia	3.336	68,9%	7,1%
Abruzzo	3.116	81,9%	20,3%
Calabria	1.931	65,3%	13,4%
Basilicata	957	64,6%	23,2%
Valle d'Aosta	598	94,5%	33,5%
Molise	347	80,7%	15,1%
Totale	242.694	80,8%	23,4%

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

Tab. 3.5. Datori di lavoro domestico PERSONE GIURIDICHE (2021)

Area	Dati 2021	Distribuzione	Variatz 2019-21	Variatz 2020-21
Nord Ovest	329	19,0%	-3,8%	-0,9%
Nord Est	276	15,9%	-7,7%	-6,8%
Centro	691	39,8%	-2,7%	-0,1%
Sud	267	15,4%	-11,0%	-8,2%
Isole	173	10,0%	-11,3%	-2,3%
Totale	1.736	100,0%	-6,0%	-2,9%

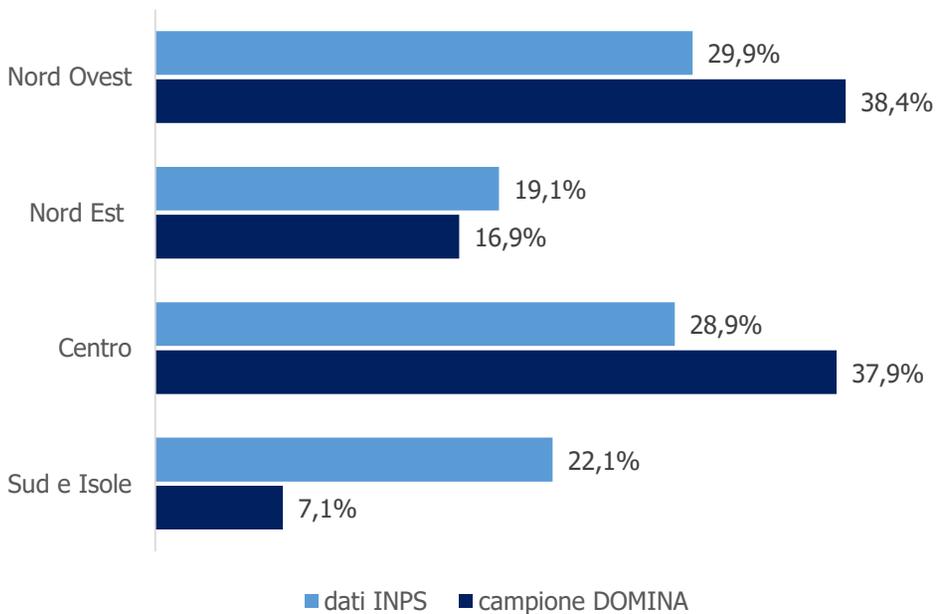
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

3.2 La gestione del Contratto Nazionale da parte delle famiglie

Se la banca dati INPS fornisce informazioni fondamentali per capire la dimensione del lavoro domestico in Italia, diventa importante capire come le famiglie gestiscono il rapporto di lavoro. Per questo, la fonte più capillare è data dalla banca dati DOMINA che, contando su un campione di 19.166 lavoratori, offre molti spunti di analisi.

Il campione è localizzato per oltre il 50% al Nord: 38,4% al Nord Ovest e 16,9% al Nord Est. Rispetto ai dati INPS, la componente del Nord di DOMINA è leggermente sovra-rappresentata. Più forte invece il divario tra il Centro, con una maggiore rappresentatività nel campione DOMINA (37,9% contro il 28,9% INPS), e al Sud, dove il campione DOMINA è invece sotto-rappresentato (7,1%, contro il 22,1% dell'INPS).

Fig. 3.3. Confronto Campione DOMINA / dati INPS



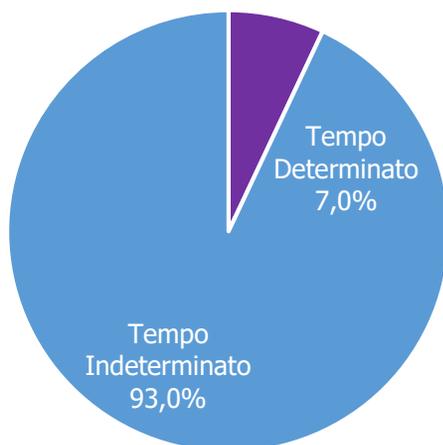
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA e INPS

Nel 93% dei casi si tratta di contratti a tempo indeterminato.

I contratti a tempo determinato hanno una durata media di 7,5 mesi, mentre quelli a tempo indeterminato hanno durata media di oltre 9 anni.

Complessivamente, il 63,4% dei contratti ha durata superiore a cinque anni; il 26,2% ha durata compresa tra 1 e 5 anni, mentre il 10,4% ha durata inferiore a un anno.

Fig. 3.4. Tipologia di contratto (2021)



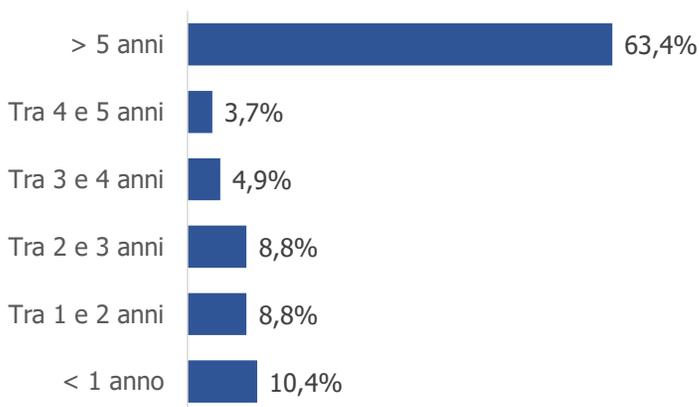
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Tab. 3.6. Durata media dei contratti (2021)

Tempo Determinato	7,5 mesi
Tempo Indeterminato	112,0 mesi

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

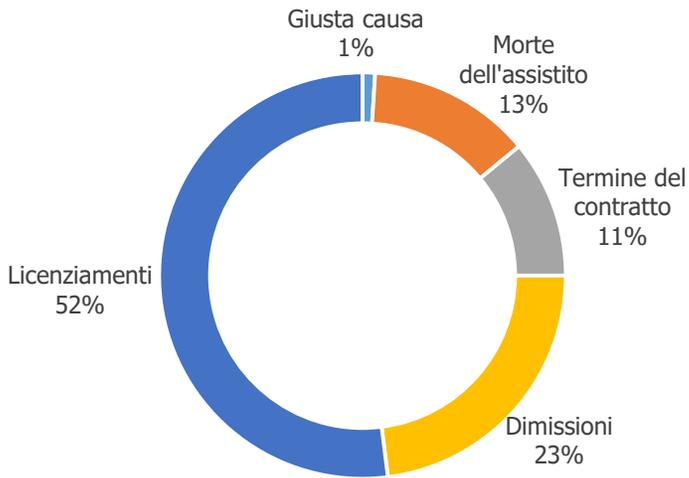
Fig. 3.5. Durata del contratto (2021)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Osservando i motivi della chiusura del rapporto, il 52% si chiude con il licenziamento del lavoratore. Il 23% si chiude con le dimissioni, il 13% con la morte dell'assistito e l'11% per la scadenza del contratto. Solo l'1% dei contratti si è chiuso per giusta causa.

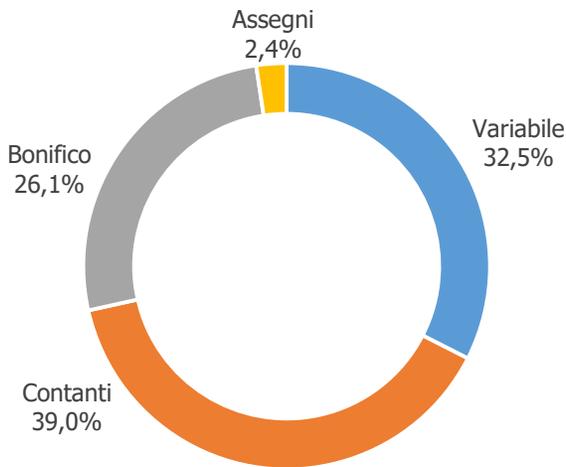
Fig. 3.6. Motivi della chiusura del rapporto di lavoro (2021)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Passando ad analizzare i comportamenti e le scelte delle famiglie, il primo elemento riguarda le modalità di pagamento dello stipendio. Quasi un terzo delle famiglie non ha una modalità stabile di pagamento. Il 39,0% paga lo stipendio in contanti, mentre meno del 30% utilizza strumenti bancari (bonifici o assegni).

Fig. 3.7. Metodo di pagamento dello stipendio (2021)



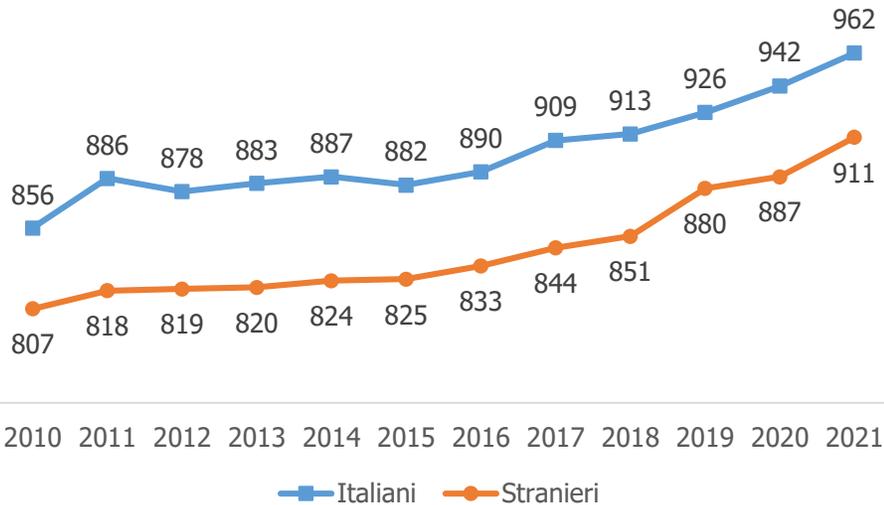
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Mediamente la retribuzione mensile è di 962 euro per gli italiani e 911 euro per gli stranieri. Naturalmente l'importo medio dipende dalle mansioni e dalle ore lavorate.

La serie storica consente di osservare come la retribuzione media sia progressivamente aumentata negli ultimi dieci anni, sia per gli italiani che per gli stranieri.

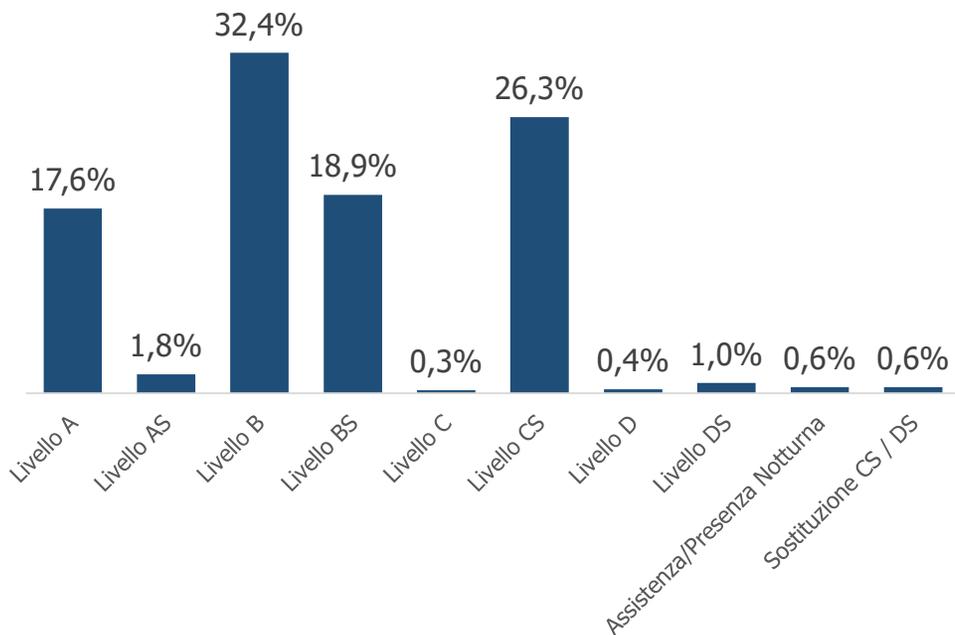
Per quanto riguarda i livelli di inquadramento, oltre il 50% del campione DOMINA si concentra nei livelli B e BS. Le mansioni più diffuse sono invece quella di Collaboratore generico polifunzionale - solo lavori domestici (30,0%) e quella di Assistente a non autosufficienti - non formato (26,0%).

Fig. 3.8. Retribuzione media mensile



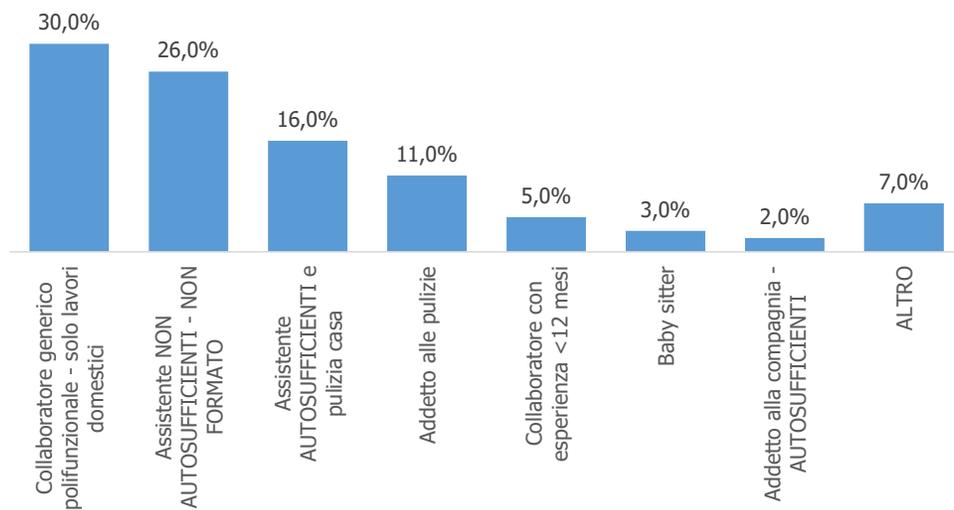
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig. 3.9. Suddivisione dei lavoratori per livello di inquadramento (2021)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig. 3.10. Suddivisione dei lavoratori per tipologia di mansione (2021)

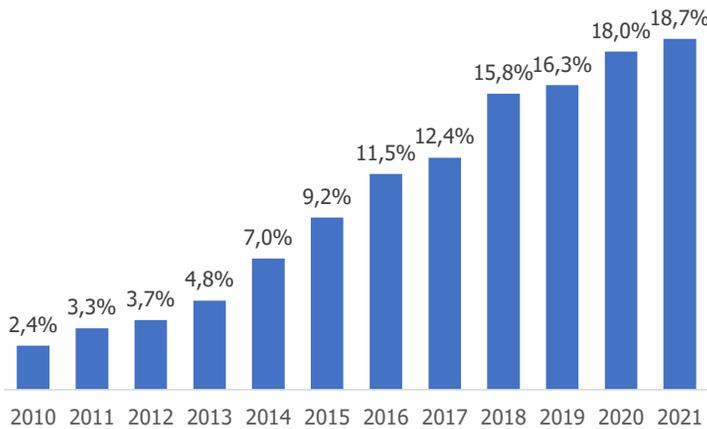


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Un altro dato in costante crescita riguarda i dipendenti che chiedono l'anticipo in busta paga della tredicesima, passati dal 2,4% del 2010 al 18,7% del 2021.

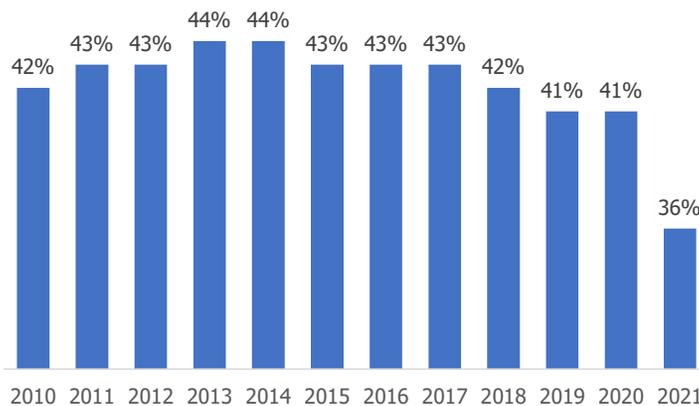
La percentuale di contratti con superminimo assorbibile, invece, diminuisce al 36% nel 2021, dopo essere stata stabile per anni tra il 41% e il 44%.

Fig. 3.11. Dipendenti che chiedono l'anticipo tredicesima in busta paga



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig. 3.12. Percentuale contratti con superminimo assorbibile



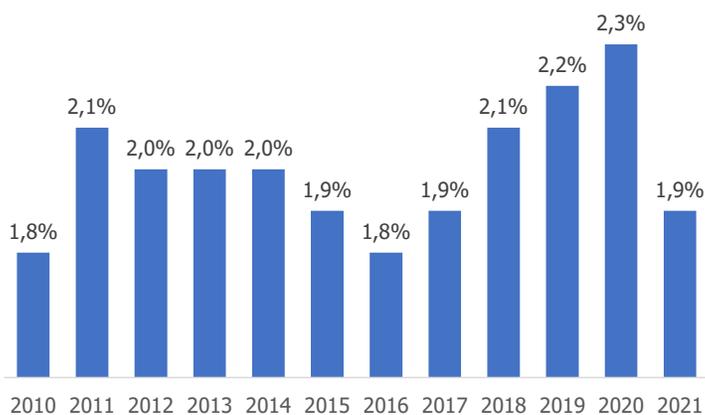
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

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

Tra chi sceglie un giorno di riposo alternativo alla domenica, si ha una lieve prevalenza del giovedì (18,8%), ma anche gli altri giorni tra lunedì e venerdì sono scelti da oltre il 17% dei lavoratori. Meno frequente il sabato, scelto solo nel 10,8% dei casi.

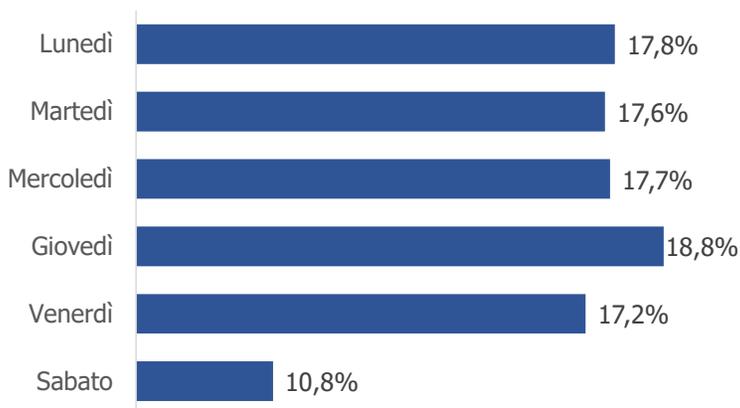
Tra gli straordinari svolti, il 60% è avvenuto nei giorni festivi o di domenica. Il 24% è avvenuto in ore diurne, mentre gli altri casi (infrasettimanali o notturni) sono meno frequenti.

Fig. 3.13. Contratti che non prevedono il riposo domenicale



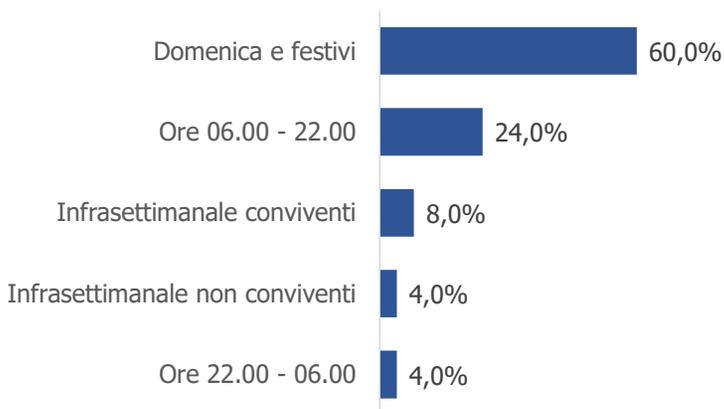
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig. 3.14. Giornata di riposo alternativo alla domenica (2021)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig. 3.15. Tipologia di straordinari richiesti (2021)



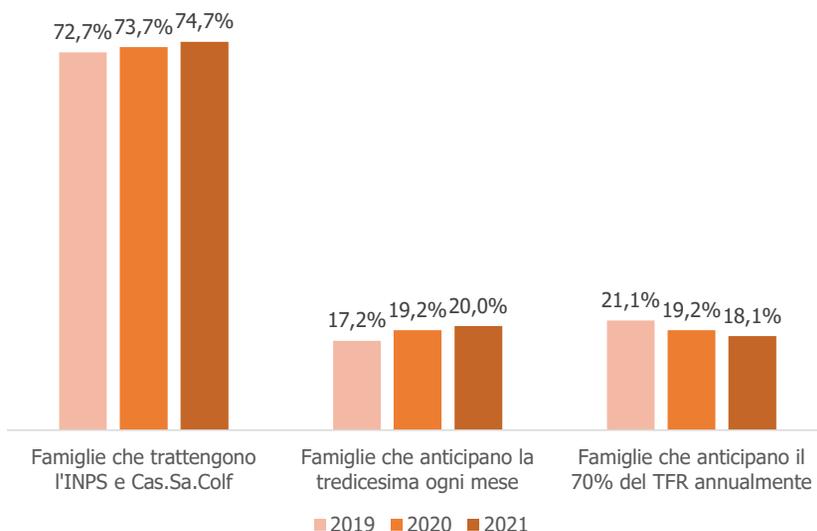
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Altri tre elementi aiutano a comprendere meglio le scelte familiari nell'ambito della gestione del contratto di lavoro. In questo caso si è scelto di riportare i dati degli ultimi tre anni, in modo da evidenziare la continuità rispetto al periodo pre-pandemia. Le famiglie che trattengono l'INPS e Cas.Sa.Colf sono il 74,7%, in costante aumento nel triennio 2019-2021.

Le famiglie che anticipano mediamente la tredicesima sono il 20,0%, anche in questo caso in lieve aumento dal 2019. Al contrario, diminuisce progressivamente la percentuale di famiglie che anticipano annualmente il 70% del TFR, passate dal 21,1% al 18,1%.

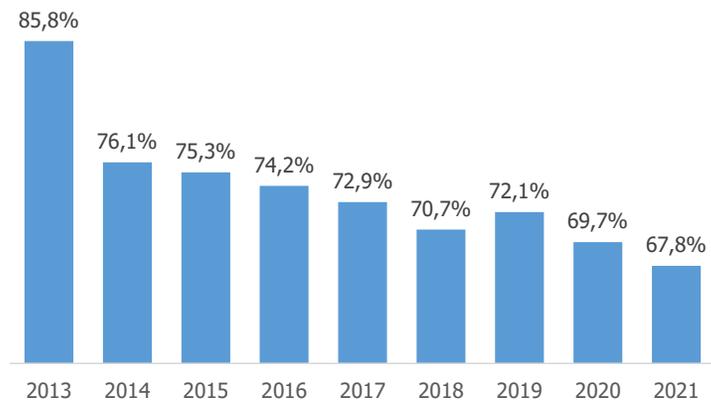
Infine, un altro fenomeno interessante riguarda la percentuale di ferie godute (rispetto a quelle maturate). Dalla serie storica appare chiara la diminuzione progressiva di questo valore: se nel 2013 mediamente i lavoratori domestici utilizzavano l'85,8% delle ferie, dal 2020 sono scesi sotto il 70%, attestandosi al 67,8% nel 2021.

Fig. 3.16. Gestione delle famiglie



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig. 3.17. Giorni di ferie godute (rispetto alle ore maturate)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

3.3 I lavoratori domestici regolari

Se, dal lato delle famiglie datori di lavoro, le fonti principali sono la fornitura personalizzata INPS e la banca dati DOMINA, la banca dati per eccellenza per l'analisi dei dati relativi ai lavoratori domestici assunti in Italia è rappresentata dall'Osservatorio annuale INPS.

Dai dati relativi al 2021 si registra un lieve aumento nel numero complessivo di lavoratori domestici rispetto al 2020 (+1,9%). Se tra il 2012 e il 2019 la tendenza era stata di calo progressivo, nel 2020 si era registrata un'inversione di tendenza, con un deciso aumento (+9,9%).

Le ragioni dell'aumento del 2020, come riportato nel III Rapporto dell'Osservatorio DOMINA³⁴, sono legate essenzialmente alla pandemia. In primo luogo, infatti, la prima fase di lockdown (marzo 2020) aveva visto un forte aumento delle assunzioni di lavoratori domestici. Si tratta, con tutta probabilità, di una sorta di "regolarizzazione dal basso": le famiglie, infatti, hanno assunto i domestici irregolari, qualora possibile, per ovviare alle limitazioni alla mobilità (va ricordato che, durante il lockdown, si poteva uscire di casa solo dimostrando una motivazione di necessità, tra cui un rapporto di lavoro regolare).

Inoltre, sempre nel 2020 sono intervenuti il "bonus baby sitter" e l'emersione per gli stranieri irregolari, che a loro volta hanno contribuito alla regolarizzazione di molte posizioni.

Nel 2021 il numero complessivo continua ad aumentare, anche se con ritmi meno intensi. Su questa dinamica incide probabilmente ancora la procedura di emersione degli stranieri extracomunitari, ancora in corso anche nel 2021 e 2022.

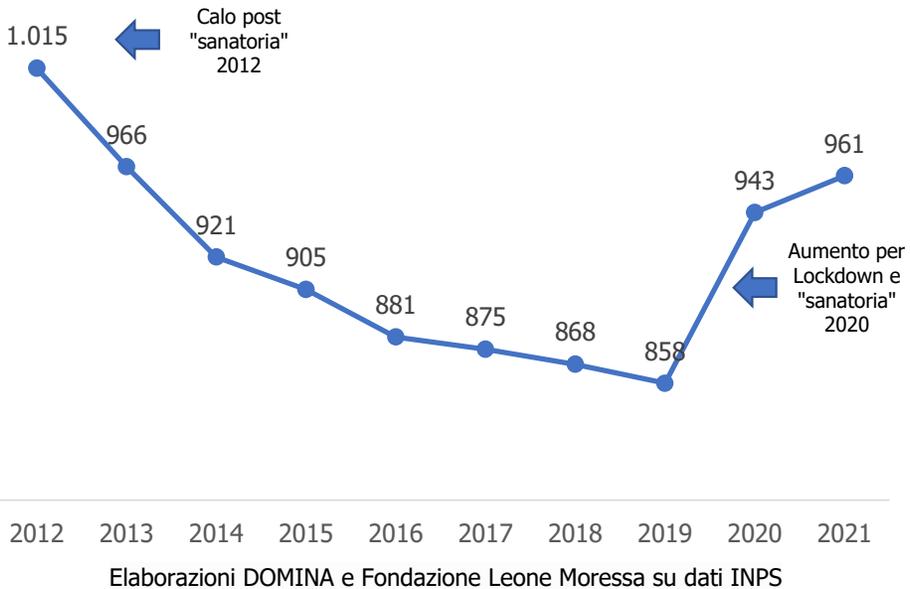
Ma possiamo affermare anche che i benefici delle assunzioni del 2020 non si sono esauriti, dato che il numero complessivo si è mantenuto elevato anche dopo la fine delle restrizioni. Questo potrebbe confermare l'ipotesi per cui, una volta regolarizzati i collaboratori domestici, le famiglie tendono a mantenerli in regola.

Confrontando il numero dei lavoratori domestici con quello dei datori di lavoro (cfr. par. 3.1), emerge come il rapporto tra datori e lavoratori sia lievemente aumentato. Il numero di datori di lavoro domestico è infatti cresciuto del +4,4% rispetto al 2020 e del +13,3% rispetto al 2019, ritmi più elevati rispetto a quelli registrati dai lavoratori domestici (+1,9% dal 2020 e +12,0%

³⁴ Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico, 2021

dal 2019). La proporzione è, dunque, nel 2021, di 108 datori ogni 100 lavoratori, mentre era 107 nel 2019 e 105 nel 2020.

Fig. 3.18. Serie storica dei Lavoratori domestici in Italia (dati in migliaia)



Tab. 3.7. Proporzione Datori di lavoro / Lavoratori domestici

	2019	2020	2021
Datori	914.853	992.587	1.036.533
Lavoratori	858.129	943.085	961.358
Datori ogni 100 Lavoratori	107	105	108

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

Osservando le diverse categorie di lavoratori per genere e cittadinanza, notiamo come nel 2021 siano lievemente diminuiti gli italiani (-0,9%) e aumentati gli immigrati (+3,2%). In particolare, la categoria con l'aumento più intenso è quella degli uomini immigrati (+22,1%), generalmente i primi beneficiari della "sanatoria".

Complessivamente, considerando sia italiani che immigrati, le donne registrano una lieve flessione (-0,4%), mentre aumentano gli uomini (+17,5%), anche se il settore rimane rappresentato in larga maggioranza da donne (84,9%), così come rimane un settore a forte presenza immigrata (70,0%).

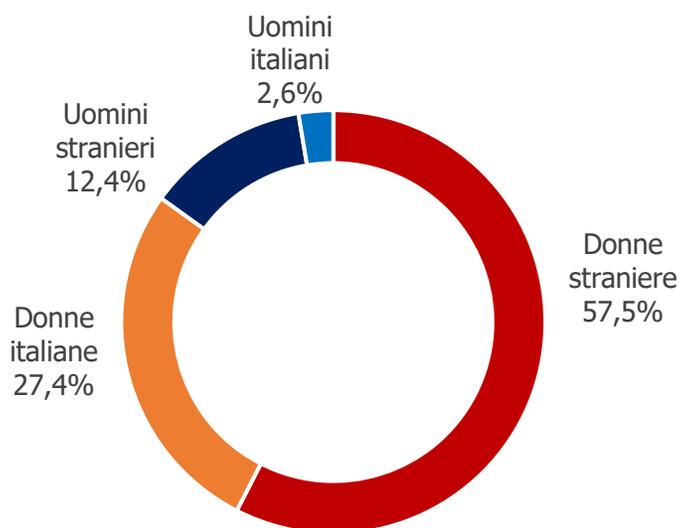
Prendendo in considerazione i singoli gruppi genere/cittadinanza, le lavoratrici donne straniere sono il gruppo più numeroso e rappresentano il 57,5% del totale. Le donne italiane sono comunque oltre un quarto del totale (27,4%). Il 12,4% dei domestici è rappresentato da uomini stranieri, mentre gli uomini italiani rappresentano il 2,6%.

Tab. 3.8. Lavoratori domestici in Italia per genere e cittadinanza

	2020	2021	Incidenza 2021 su totale complessivo	Variazione 2020-21
Donne italiane	266.132	263.391	27,4%	-1,0%
Uomini italiani	25.346	25.358	2,6%	0,0%
Totale italiani	291.478	288.749	30,0%	-0,9%
Donne immigrate	553.701	553.085	57,5%	-0,1%
Uomini immigrati	97.906	119.524	12,4%	+22,1%
Totale immigrati	651.607	672.609	70,0%	+3,2%
Tot. Donne	819.833	816.476	84,9%	-0,4%
Tot. Uomini	123.252	144.882	15,1%	+17,5%
Totale complessivo	943.085	961.358	100,0%	+1,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.19. Lavoratori domestici per genere e cittadinanza

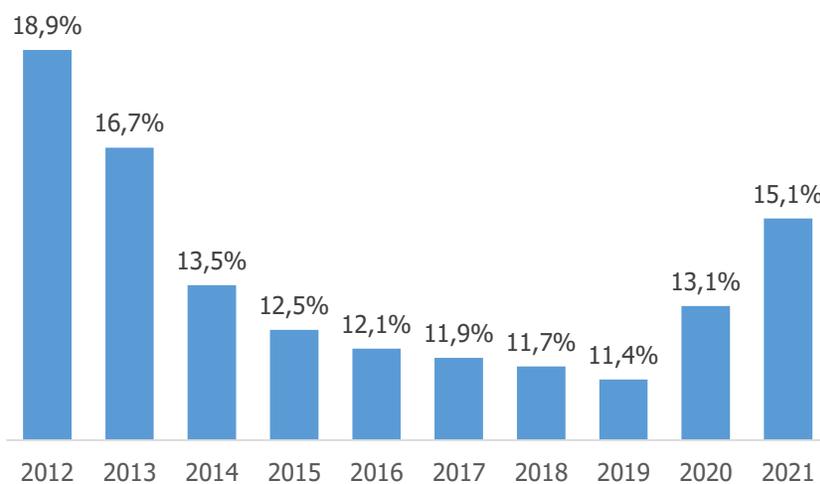


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La presenza maschile nel settore domestico è cresciuta nel 2020 e nel 2021, dopo aver registrato un calo progressivo dal 2012. In particolare, questo confermerebbe l’impatto della procedura di emersione. La “sanatoria”, infatti, come attuata storicamente in Italia, prevede una forte limitazione in termini di settori ammessi (nel 2020, ad esempio, solo agricoltura e lavoro domestico). Ciò significa che, di fatto, il lavoro domestico viene spesso utilizzato come “porta d’ingresso” al lavoro regolare, anche per lavoratori di altri settori. Questo sarebbe ulteriormente confermato, come riportato nel III Rapporto dell’Osservatorio DOMINA, anche dalla forte incidenza di cambi di settore successivi alla regolarizzazione.

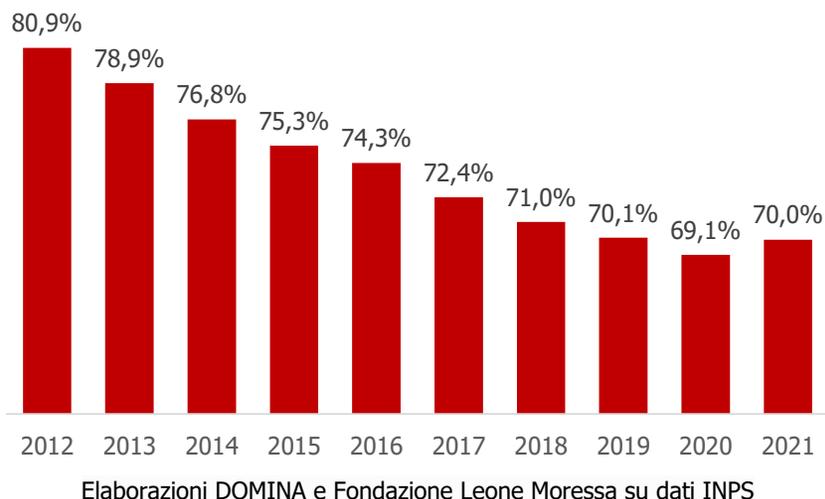
La presenza straniera, da sempre maggioritaria, è in realtà in calo dal 2012, quando rappresentava oltre l’80% del totale, mentre oggi è al 70%. Tuttavia anche in questo caso si nota l’effetto della procedura di emersione, con un aumento nell’ultimo anno di quasi un punto percentuale (da 69,1% a 70,0%).

Fig. 3.20. Incidenza Lavoratori domestici UOMINI / Totale



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.21. Incidenza Lavoratori domestici con CITTADINANZA STRANIERA / Totale



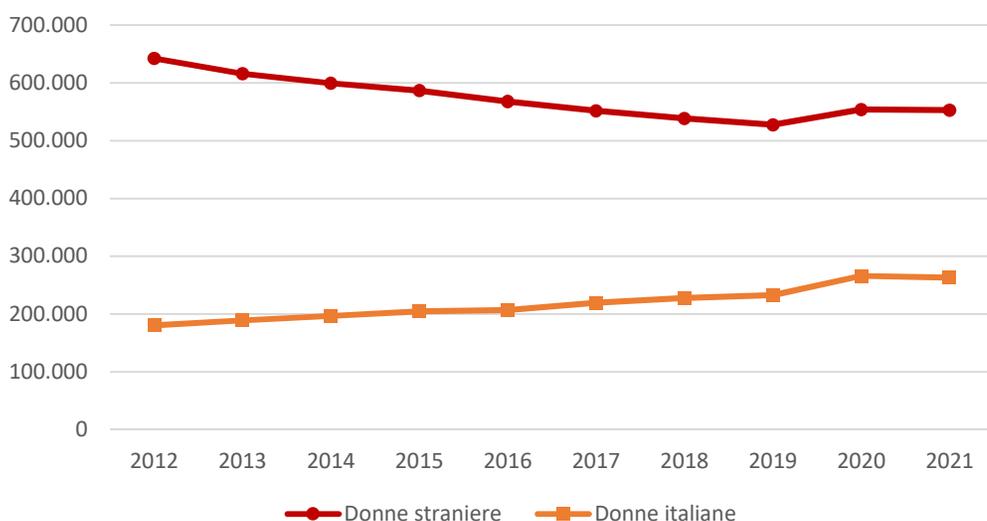
Osservando però le serie storiche disaggregate, si può notare come ciascun gruppo segua dinamiche proprie. Le donne straniere hanno registrato un progressivo calo tra il 2012 e il 2019, perdendo quasi 115 mila unità in sette anni (-18%). Nel 2020 si è invertita la tendenza, registrando un aumento del +4,9% (+26 mila unità). Nel 2021 il numero si è mantenuto sostanzialmente invariato.

Le donne italiane sono invece in crescita progressiva dal 2012. Complessivamente, in nove anni il numero è passato da 180 mila a 263 mila (+46%).

Tra gli uomini, invece, gli italiani sono raddoppiati dal 2012 al 2021, passando da 13 mila a 25 mila, seguendo di fatto la tendenza delle donne italiane. Gli uomini stranieri hanno invece registrato un netto calo tra il 2012 e il 2014 (-40% in soli due anni) e poi proseguito il calo fino al 2019, anche se con ritmi meno intensi (-32% tra il 2014 e il 2019). Nel 2020 e nel 2021, invece, gli uomini stranieri sono la categoria che ha registrato l'aumento maggiore (+62%), evidentemente trainati dalla procedura di regolarizzazione.

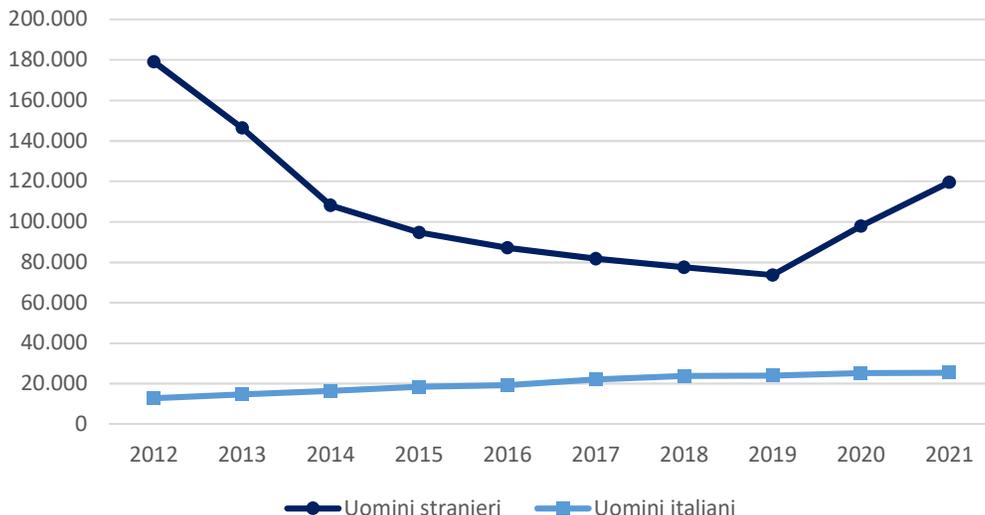
Le caratteristiche delle procedure di emersione, infatti, fanno sì che siano gli uomini stranieri a presentare più domande. Ciò è dovuto al fatto che, limitando fortemente i settori ammissibili (nel 2020 agricoltura e lavoro domestico), questi rappresentano una sorta di "porta d'ingresso" anche per altri lavoratori. Per cui si ha il paradosso che, pur in un settore a forte componente femminile, si abbiano più domande di regolarizzazione da parte di uomini.

Fig. 3.22. Serie storica lavoratrici domestiche DONNE, dettaglio per cittadinanza



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.23. Serie storica lavoratori domestici UOMINI, dettaglio per cittadinanza



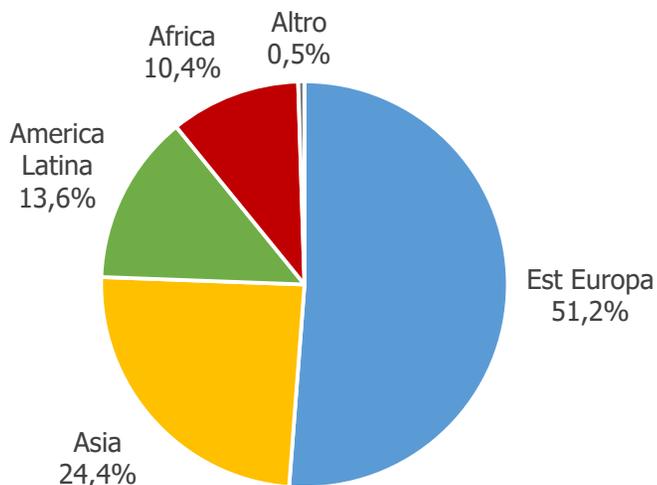
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tra gli stranieri, oltre la metà viene dall'Est Europa (51,2%). Un quarto (24,4%) proviene invece da Paesi asiatici (di cui 4 su 10 dalle Filippine). Minoritarie, invece, le componenti dell'America Latina (13,6%) e dell'Africa, principalmente di area mediterranea (10,4%).

È possibile, inoltre, analizzare le aree di provenienza distinguendo per genere e per tipologia di rapporto. Le donne, complessivamente, nel periodo 2015-2021 hanno registrato un aumento del 3,2%. La componente più numerosa tra le donne è quella dell'Est Europa (40,2%), pur in calo negli ultimi sei anni. La componente italiana, invece, rappresenta il 32,3% delle donne ed è aumentata del 28,6% in sei anni. Tra gli uomini, il 50% viene dall'Asia (escluse Filippine) o dall'Africa, con un probabile impatto degli arrivi via mare degli ultimi anni. La componente maschile ha infatti registrato un +27,9% negli ultimi sei anni, e la componente africana addirittura un +51,5%.

Osservando il dettaglio per tipologia di rapporto, i rapporti di badante vedono una netta prevalenza dell'Est Europa (46,0%), nonostante un calo del 10,7% negli ultimi sei anni; tra i rapporti di colf, invece, la componente più numerosa è quella italiana (32,8%), in aumento negli ultimi sei anni (+13,4%).

Fig. 3.24. Composizione della presenza straniera per area di provenienza



* "Altro" include: Europa occidentale, Nord America, Oceania
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab. 3.9. Provenienza dei lavoratori domestici per genere (2021)

Provenienza DONNE	Distrib. %	Variatz. 2015-21	Provenienza UOMINI	Distrib. %	Variatz. 2015-21
Europa Est	40,2%	-16,5%	Asia (escl. Filippine)	30,4%	+40,0%
Italia	32,3%	+28,6%	Africa	20,5%	+51,5%
America Latina	9,6%	+19,2%	Italia	17,5%	+37,5%
Asia (escl. Filippine)	6,4%	+52,6%	Filippine	11,5%	-8,5%
Filippine	6,2%	-5,8%	Europa Est	10,9%	+1,3%
Africa	4,9%	+10,4%	America Latina	8,9%	+35,8%
Altro	0,4%	-4,7%	Altro	0,3%	-9,5%
Totale	100,0%	+3,2%	Totale	100,0%	+27,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab. 3.10. Provenienza dei lavoratori domestici per tipologia di rapporto (2021)

Provenienza BADANTI	Distrib. %	Variatz. 2015-21	Provenienza COLF	Distrib. %	Variatz. 2015-21
Europa Est	46,0%	-10,7%	Italia	32,8%	+13,4%
Italia	27,0%	+60,3%	Europa Est	26,8%	-22,5%
America Latina	9,8%	+47,6%	Asia (escl. Filippine)	11,5%	+25,5%
Asia (escl. Filippine)	8,4%	+97,6%	Filippine	11,1%	-9,4%
Africa	6,1%	+60,4%	America Latina	9,2%	+4,0%
Filippine	2,5%	+11,7%	Africa	8,3%	+9,0%
Altro	0,3%	+19,3%	Altro	0,4%	-15,7%
Totale	100,0%	+17,0%	Totale	100,0%	-1,8%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Infine, il Rapporto INPS 2022³⁵ offre il dettaglio dell'impatto della regolarizzazione 2020 per singola nazionalità. Gli stranieri che hanno beneficiato della regolarizzazione sono circa 94 mila, pari al 14% del totale 2021. Bisogna peraltro tenere presente che i dati sulle emersioni sono ancora provvisori, dato che a marzo 2022 era stato esaminato appena il 50% delle istanze.

La regolarizzazione, in particolare, ha un impatto superiore al 50% su diverse comunità quali Bangladesh (69%), Pakistan (71%), Cina (75%) ed Egitto (68%)³⁶. Paradossalmente, l'impatto della regolarizzazione è molto basso per le nazionalità tradizionalmente più impiegate nel lavoro domestico (Ucraina, Filippine, Moldavia. Naturalmente dalla procedura è esclusa la Romania, in quanto Paese Ue).

Il primo Paese per presenza nel settore è la Romania che, con 145 mila lavoratori domestici, rappresenta il 21,6% sul totale stranieri. Seguono Ucraina (14,1% degli stranieri) e Filippine (10,1%). Considerando anche la Moldavia, le prime quattro nazionalità rappresentano oltre la metà degli stranieri nel settore. La componente femminile, mediamente all'84,9%, supera il 90% tra le nazionalità dell'Est Europa, mentre è molto più bassa tra le comunità dell'Asia meridionale (Sri Lanka, India, Bangladesh).

³⁵ Ero Straniero, monitoraggio maggio 2022 <https://erostraniero.radicali.it/wp-content/uploads/2022/05/Dossier-maggio-2022-EroStraniero.pdf>

³⁶ Rapporto annuale INPS 2022

https://www.INPS.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/XXI_Rapporto_Annuale/XXI_Rapporto_Annuale.pdf

Tab. 3.11. Lavoratori domestici stranieri per Paese d'origine (2021)

Principali nazionalità straniere	Domestici 2021 (dati in migliaia)	Distrib. %	Variatz. 2020-21	Effetto regolarizzazione³⁷
Romania	145	21,6%	-7,8%	0,0%
Ucraina	95	14,1%	+0,4%	12,6%
Filippine	68	10,1%	-0,1%	2,9%
Moldavia	39	5,8%	-2,5%	7,2%
Perù	39	5,8%	+8,5%	22,3%
Sri Lanka	30	4,5%	+2,5%	5,7%
Albania	29	4,3%	+13,6%	22,1%
Marocco	28	4,2%	+10,5%	27,5%
Georgia	23	3,4%	+29,9%	43,5%
Equador	18	2,7%	+0,4%	1,7%
Polonia	13	1,9%	-9,7%	0,0%
India	12	1,8%	+19,6%	38,3%
Bangladesh	10	1,5%	+45,7%	69,0%
Pakistan	10	1,5%	+69,6%	71,0%
Cina	6	0,9%	+69,7%	75,0%
Egitto	6	0,9%	+32,0%	68,3%
Altri Paesi	101	15,0%	+7,2%	15,0%
Totale stranieri	672	100,0%	+1,9%	14,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

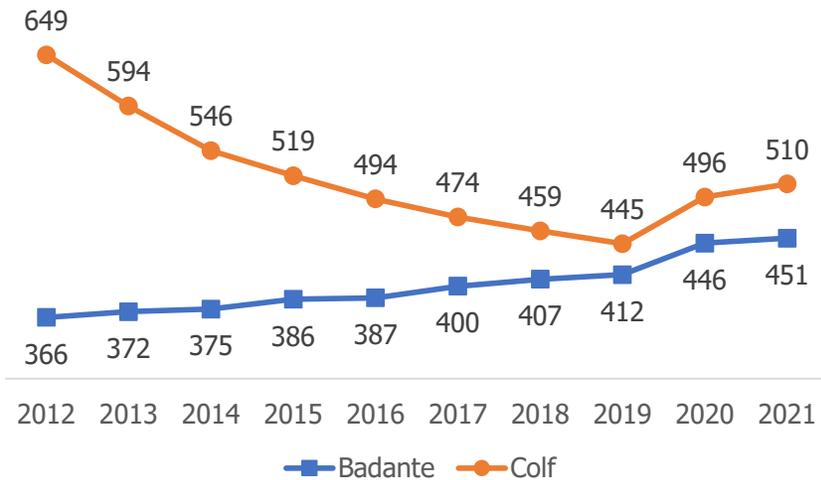
³⁷ Incidenza dei regolarizzati ("sanatoria" 2020) sul totale lavoratori domestici 2021

La serie storica per tipologia di rapporto evidenzia come i rapporti di Colf (53%) siano leggermente superiori rispetto a quelli di Badante (47%). Tuttavia, il divario si è ridotto profondamente nel corso dell'ultimo decennio: nel 2012, ad esempio, i rapporti di Badante rappresentavano il 36% del totale.

La ripartizione per cittadinanza e tipologia di rapporto evidenzia che l'unica categoria che ha subito un calo nel 2021 è quella di Colf di nazionalità italiana (-2,1%). Quella che invece ha registrato l'incremento maggiore è quella di Colf di nazionalità straniera (+5,4%), coinvolta dalla "sanatoria".

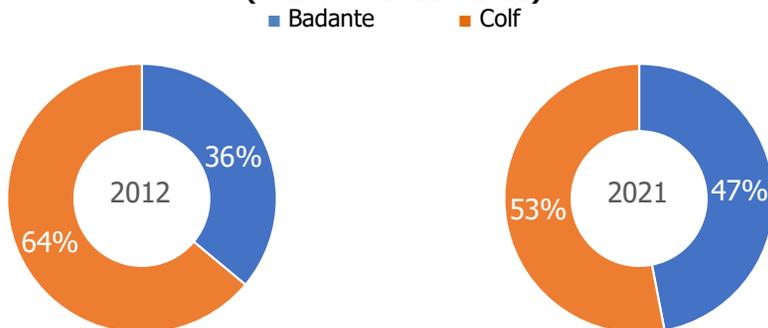
Complessivamente, sia i rapporti di Badante che quelli di Colf aumentano, anche se questi ultimi registrano un ritmo più elevato (+2,8%).

Fig. 3.25. Serie storica dei lavoratori domestici in Italia per tipologia di rapporto (dati in migliaia)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.26. Distribuzione dei lavoratori domestici in Italia per tipologia di rapporto (confronto 2012 – 2021)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab. 3.12. Lavoratori domestici in Italia per cittadinanza e tipologia di rapporto

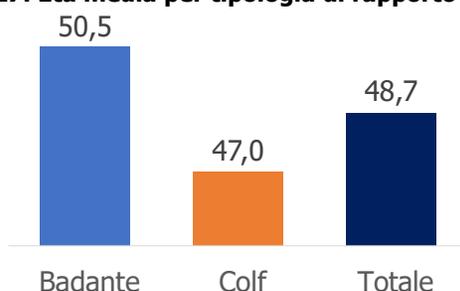
	2020	2021	Incidenza 2021 su totale complessivo	Variazione 2020-21
Badante italiano/a	120.720	121.692	12,7%	+0,8%
Colf italiano/a	170.613	167.006	17,4%	-2,1%
Totale italiani	291.478	288.749	30,0%	-0,9%
Badante immigrate/a	325.291	329.679	34,3%	+1,3%
Colf immigrate/a	325.083	342.575	35,6%	+5,4%
Totale immigrati	651.607	672.609	70,0%	+3,2%
Tot. Badante	446.011	451.371	47,0%	+1,2%
Tot. Colf	495.696	509.581	53,0%	+2,8%
Totale complessivo	943.085	961.358	100,0%	+1,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Un altro dato interessante è legato all'età media dei lavoratori domestici. Se mediamente l'età dei lavoratori è 48,7 anni, il valore è lievemente più alto tra chi lavora come badante (50,5 anni) rispetto a chi lavora come colf (47,0).

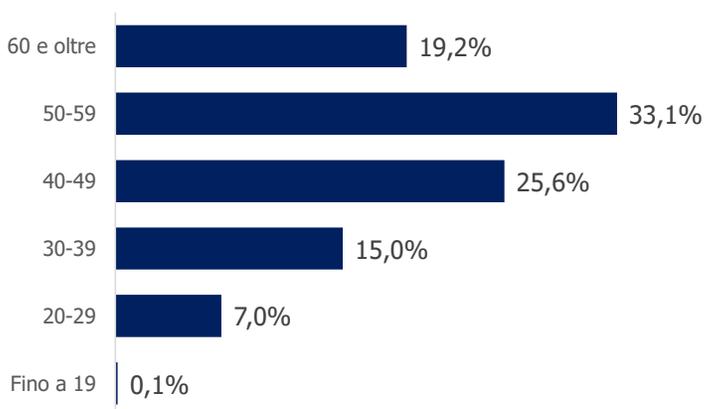
In particolare, confrontando le diverse tipologie di rapporto di lavoro, si possono notare le peculiarità per classi d'età. Mediamente, considerando colf e badanti, i lavoratori con meno di 30 anni sono il 7,1%, mentre gli over 50 sono il 52,2%. Tra le badanti, invece, gli under 30 sono appena il 5,7% e gli over 50 sfiorano il 60%. Al contrario, tra le colf, si registra un 8,3% di under 30 e un 45,7% di over 50.

Fig. 3.27. Età media per tipologia di rapporto (2021)



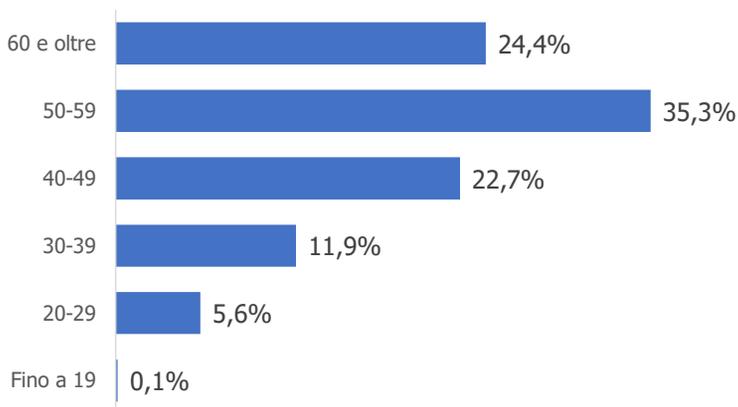
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.28. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe d'età (TOTALE LAVORATORI)



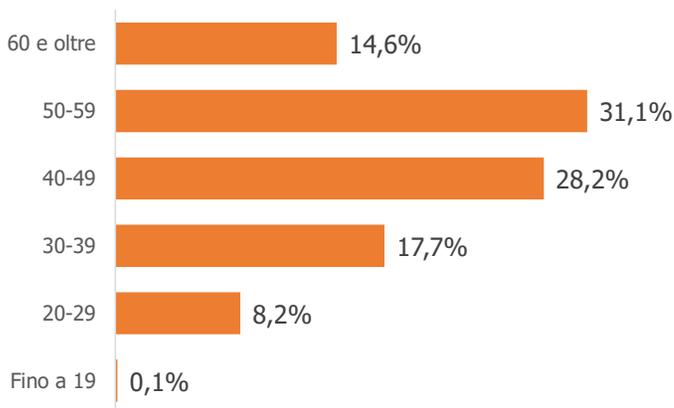
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.29. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe d'età (BADANTI)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.30. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe d'età (COLF)



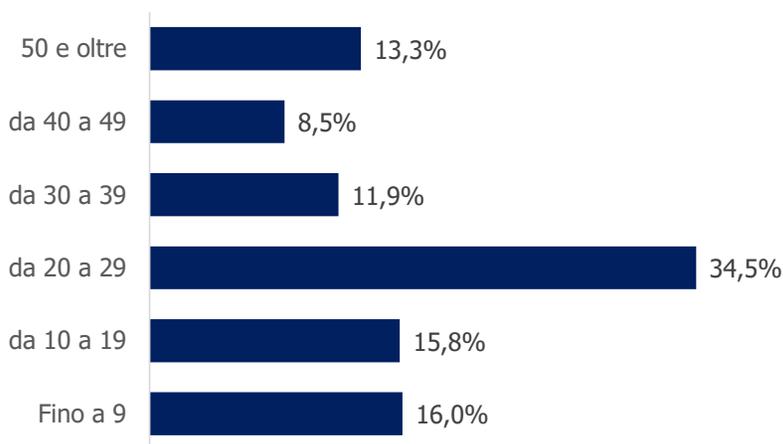
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La differenza tra colf e badanti emerge anche dalle ore medie lavorate. Complessivamente, oltre un terzo dei lavoratori domestici (34,5%) si colloca nella fascia tra 20 e 29 ore settimanali. Più del 30%, tuttavia, lavora meno di 20 ore settimanali. Come detto, la situazione varia molto a seconda della tipologia di rapporto.

Vista la peculiarità delle mansioni, le ore settimanali sono mediamente molte di più per le badanti. Tra le badanti, appena il 6,1% lavora meno di 10 ore settimanali, contro il 24,7% delle colf. Tra le colf, l'85% lavora meno di 30 ore settimanali, contro il 45% delle badanti.

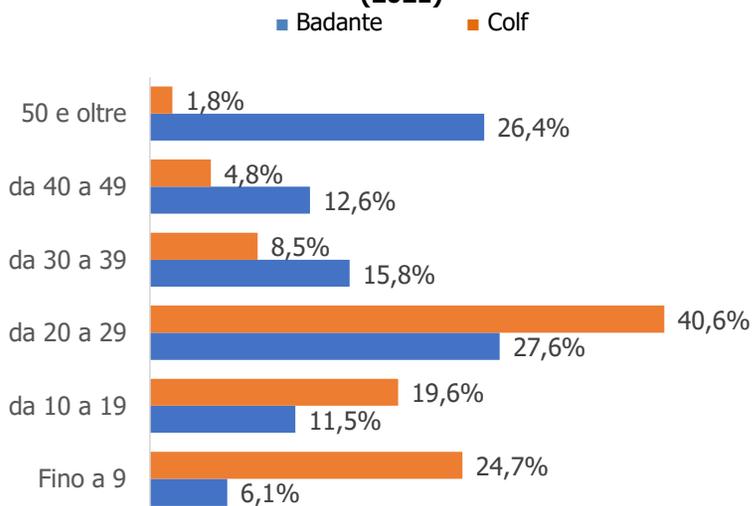
Dall'altra parte, quasi il 40% delle badanti lavora per più di 40 ore settimanali, mentre tra le colf solo il 6,6% svolge un monte ore così alto.

Fig. 3.31. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di orario settimanale (2021)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.32. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di orario settimanale (2021)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Anche a livello territoriale la situazione è molto variegata. Se il dettaglio regionale verrà approfondito ampiamente nel capitolo 6, per ora è sufficiente analizzare la ripartizione per macro-area.

Complessivamente, oltre la metà dei lavoratori domestici presenti in Italia nel 2021 si trova al Nord: il 30,5% al Nord-Ovest e il 20,5% al Nord-Est. Più di un quarto (26,8%) si trova nelle Regioni del Centro, mentre Sud e Isole rappresentano meno di un quarto del totale.

Nel 2020 l'area che aveva registrato l'incremento maggiore era il Sud (+18,5%), mentre nel 2021 è il Nord-Est ha crescere di più (+3,6%). Nelle Isole, addirittura, il numero di lavoratori domestici diminuisce (-0,7%).

Tab. 3.13. Lavoratori domestici in Italia per area geografica

	2021	Distribuzione 2021	Variazione 2019-20	Variazione 2020-21
Nord ovest	293.521	30,5%	+11,4%	+2,8%
Nord est	197.126	20,5%	+9,7%	+3,6%
Centro	257.678	26,8%	+5,8%	+0,7%
Sud	124.779	13,0%	+18,5%	+1,9%
Isole	88.254	9,2%	+6,9%	-0,7%
Totale	961.358	100,0%	+9,9%	+1,9%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

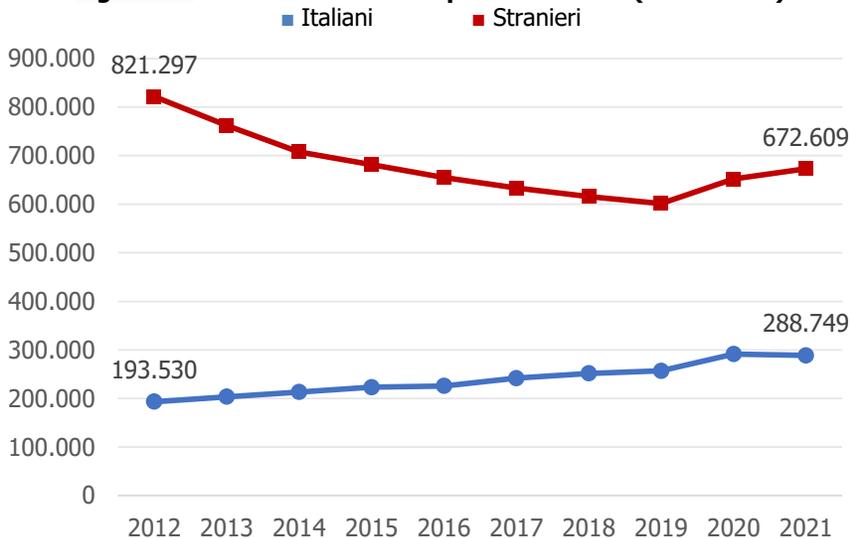
3.4 I lavoratori domestici di nazionalità italiana (approfondimento)

Nel corso del presente capitolo sono state analizzate le caratteristiche principali dei lavoratori domestici in Italia, evidenziando come vi siano, al 2021, quasi 300 mila lavoratori domestici (regolari) di nazionalità italiana, pari al 30% del totale.

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

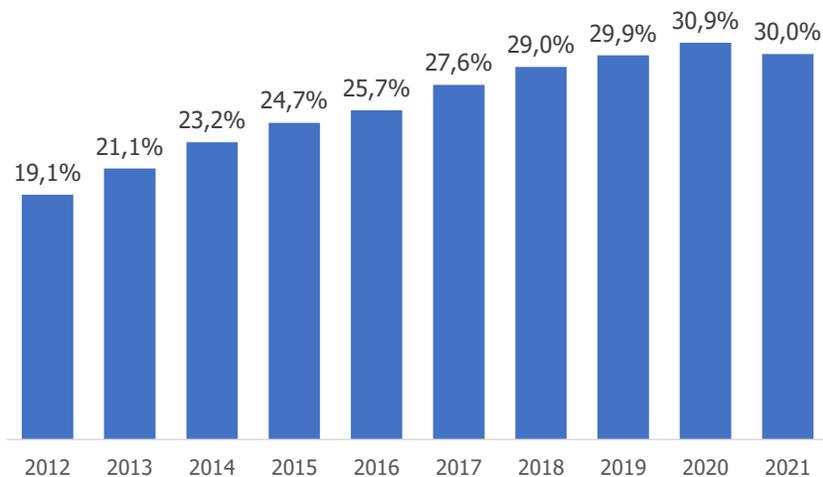
Innanzitutto, la serie storica esprime chiaramente le tendenze in corso negli ultimi dieci anni. Nel 2012 i lavoratori domestici italiani erano 193 mila, pari al 19,1% del totale. Negli ultimi dieci anni il numero è cresciuto progressivamente in maniera quasi lineare, arrivando a 289 mila nel 2021 (+49%). I lavoratori stranieri, invece, hanno registrato dal 2012 al 2019 un trend opposto, di calo costante, invertito solo negli ultimi due anni a seguito delle misure anti-Covid. Complessivamente, tuttavia, il numero di lavoratori stranieri è diminuito del 18,1% nel periodo 2012-2021. Il calo degli stranieri e il contemporaneo aumento degli italiani hanno avuto come conseguenza diretta l'aumento, in percentuale, della componente autoctona, passata dal 19,1% al 30,0% del totale.

Fig. 3.33. Lavoratori domestici per nazionalità (2012-2021)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.34. Incidenza Lavoratori domestici con CITTADINANZA ITALIANA / Totale



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

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

Si tratta di una componente prevalentemente anziana: l'età media è di 49,9 anni, leggermente più alta considerando solo le donne (50,2) rispetto agli uomini (47,5). Su 288 mila lavoratori domestici italiani, quasi 6 lavoratori su 10 hanno almeno 50 anni e addirittura uno su cinque con almeno 60 anni. I lavoratori italiani con meno di 40 anni, invece, sono appena il 17% del totale. Considerando le singole classi d'età, si nota che negli ultimi dieci anni la componente che è cresciuta di più è stata quella over 60, passata da 18 mila a 58 mila unità. Molto inferiore, invece, l'aumento della fascia 40-49 anni (+0,7%). Addirittura in calo, infine, la fascia 30-39 anni (-3,5%).

Per quanto riguarda la composizione per genere e per tipologia di rapporto, le donne rappresentano il 92% del totale. Il 58% dei domestici italiani è inquadrato come Colf, mentre il 42% come Badante. Considerando entrambe le variabili (genere e tipologia di rapporto), il gruppo più rappresentato è quello delle donne Colf (54%), seguito da quello delle donne Badanti (38%). Gli uomini badanti e gli uomini colf si dividono, quasi equamente, il restante 8%.

La serie storica per singolo gruppo consente poi di analizzare le tendenze specifiche. Tra le donne, le Colf hanno mantenuto un livello costante dal 2012 al 2019, rimanendo sempre al di sotto di quota 140 mila. Nel 2020 hanno registrato un balzo, sfiorando le 160 mila, per poi assestarsi a 155 mila nel 2021. Complessivamente, l'aumento dal 2012 al 2021 è stato del 12,8%.

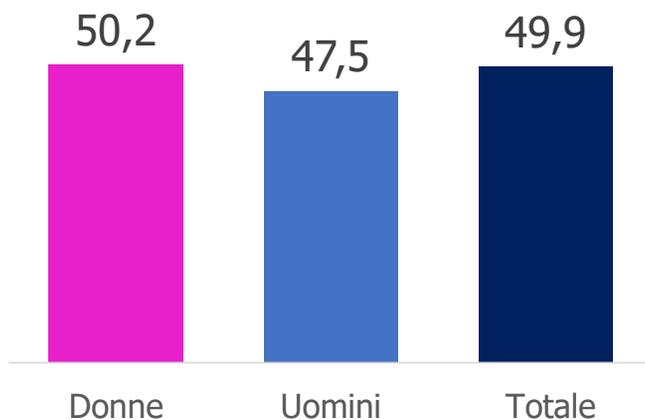
Molto diverso, invece, l'andamento delle donne badanti, più che raddoppiate dal 2012 (43 mila) al 2021(108 mila).

Il divario tra donne colf e badanti, dunque, si è notevolmente assottigliato.

Anche tra gli uomini la figura del badante è quella che ha registrato l'aumento più intenso. I collaboratori familiari di genere maschile, infatti, sono passati da circa 9 mila (2012) a poco più di 12 mila (2021), con un aumento del 37,9%. Gli uomini badanti, invece, sono più che triplicati, passando da circa 4 mila a oltre 13 mila.

Il rapporto tra uomini italiani colf e badanti si è dunque capovolto, dopo il "sorpasso" avvenuto nel 2019: se nel 2012 i Colf erano circa il doppio rispetto ai badanti, oggi sono i badanti ad essere in lieve maggioranza.

Fig. 3.35. Età media dei Lavoratori domestici italiani per genere



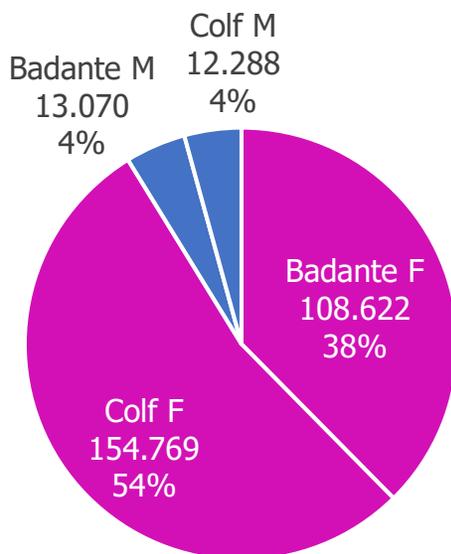
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab. 3.14. Lavoratori domestici italiani per classe d'età

Classi d'età	2021	Distrib. % 2021	Variaz. % 2012-2021
Fino a 29	20.467	7,1%	+40,8%
30-39	31.019	10,7%	-3,5%
40-49	66.256	22,9%	+0,7%
50-59	112.722	39,0%	+78,3%
60 e oltre	58.285	20,2%	+225,9%
Totale	288.749	100,0%	+49,2%

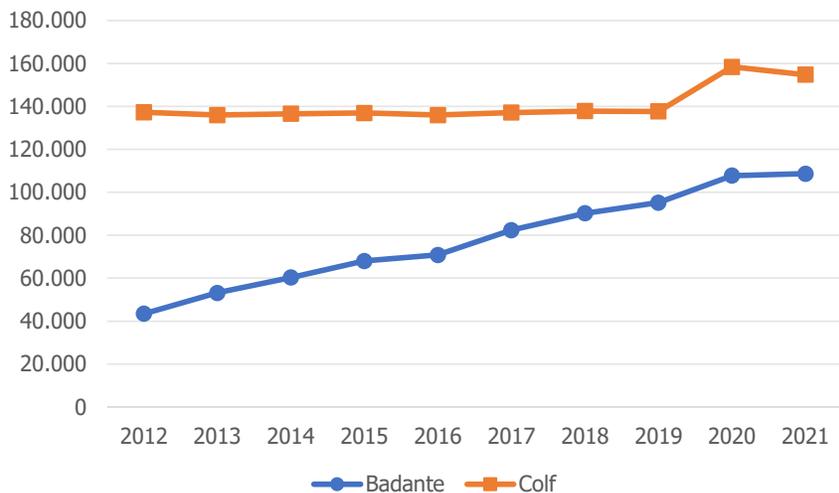
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.36. Lavoratori domestici italiani per tipologia di rapporto e genere



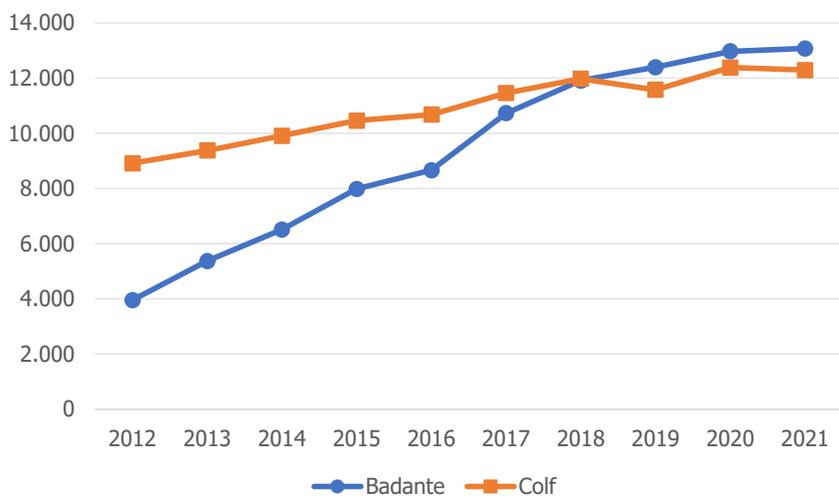
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.37. Lavoratori domestici italiani DONNE per tipologia di rapporto



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.38. Lavoratori domestici italiani UOMINI per tipologia di rapporto



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

A livello regionale, il maggior numero di lavoratori domestici di nazionalità italiana si concentra in Sardegna (40 mila), addirittura più che in Lombardia (36 mila) e Lazio (25 mila). Pur essendo una regione molto meno popolosa rispetto alle altre due, questo dato non deve sorprendere, dal momento in cui, in Sardegna, ben l'81,9% dei lavoratori domestici ha cittadinanza italiana. A livello nazionale, invece, i domestici italiani rappresentano il 30% del totale, mentre in Lombardia e Lazio sono meno del 20%. In generale, l'incidenza è meno intensa al Nord.

A seguito della pandemia, in tutte le Regioni si è registrato un aumento dei lavoratori domestici italiani. Mediamente, la variazione rispetto al 2019 è stata del 12,4%, con punte superiori al 20% in Basilicata (+30,6%), Puglia (+26,7%) e Sicilia (+20,2%). L'aumento meno intenso, paradossalmente, è stato proprio in Sardegna (+3,7%), dove il fenomeno era già ampiamente diffuso.

Fig. 3.39. Incidenza % Lavoratori domestici italiani su totale per Regione



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab. 3.15. Lavoratori domestici italiani per Regione

Regioni	Dati 2021	Distrib. %	Incidenza % su domestici regionali	Var. % 2012-21	Var. % 2019-21
Sardegna	39.859	13,8%	81,9%	32,2%	+3,7%
Lombardia	35.591	12,3%	19,3%	48,3%	+12,7%
Lazio	25.486	8,8%	19,6%	46,0%	+11,0%
Toscana	23.474	8,1%	28,7%	47,7%	+16,4%
Piemonte	23.307	8,1%	31,3%	28,2%	+9,3%
Veneto	19.682	6,8%	25,7%	51,1%	+14,3%
Campania	19.583	6,8%	34,8%	55,6%	+13,2%
Sicilia	18.537	6,4%	46,9%	79,4%	+20,2%
Emilia -Romagna	16.305	5,6%	19,2%	48,8%	+12,4%
Puglia	16.230	5,6%	49,2%	60,3%	+26,7%
Liguria	9.372	3,2%	29,0%	35,0%	+9,9%
Marche	8.707	3,0%	33,1%	56,5%	+13,0%
Abruzzo	6.809	2,4%	46,0%	94,7%	+19,5%
Friuli -Venezia Giulia	6.667	2,3%	30,5%	97,8%	+16,9%
Calabria	6.049	2,1%	41,9%	129,2%	+4,9%
Umbria	5.448	1,9%	28,0%	51,7%	+12,1%
Trentino -Alto-Adige	3.721	1,3%	27,2%	26,6%	+3,7%
Basilicata	1.952	0,7%	48,6%	88,8%	+30,6%
Molise	1.360	0,5%	59,5%	70,9%	+13,8%
Valle d'Aosta	610	0,2%	31,6%	37,7%	+13,6%
Totale	288.749	100,0%	30,0%	49,2%	+12,4%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Un altro aspetto importante è quello legato alla spesa delle famiglie. Nel 2021 le famiglie italiane hanno speso 1,8 miliardi per la gestione dei lavoratori domestici con cittadinanza italiana, pari a quasi un quarto (22,9%) della spesa complessiva per il lavoro domestico. In questo calcolo rientrano le retribuzioni (1,48 miliardi), i contributi previdenziali (262 milioni) e il TFR (109 milioni). Considerando le tipologie di rapporto, la spesa per badanti è stata di 832 milioni, pari al 19,6% della spesa totale per badanti, mentre la spesa per colf con cittadinanza italiana è stata di poco più di 1 miliardo, 26,7% della spesa totale per colf.

Tra i lavoratori domestici italiani, più della metà lavora meno di 20 ore settimanali, e addirittura più di un quarto (28,4%) lavora meno di 10 ore settimanali. Naturalmente, tra chi svolge le mansioni di badante l'orario medio si alza, con solo il 43% sotto le 20 ore settimanali (contro il 60% tra le colf).

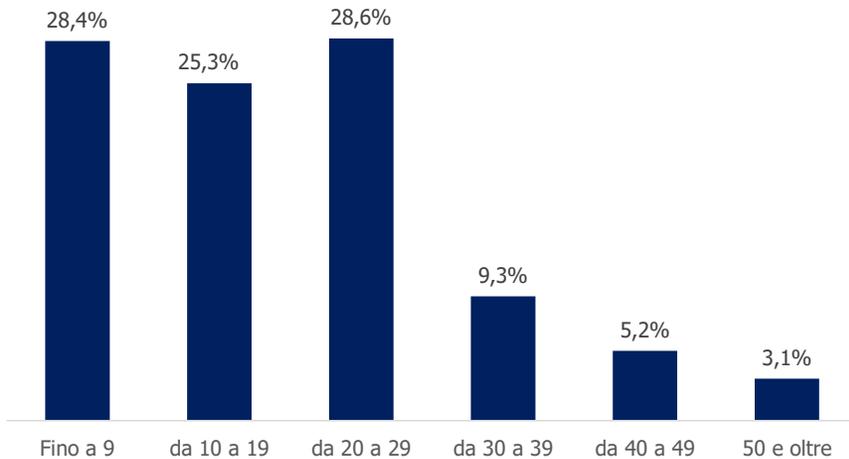
Di conseguenza, anche la retribuzione annua è mediamente bassa. Quasi un terzo dei domestici italiani percepisce meno di 6 mila euro annui, e il 40% addirittura è sotto i 3 mila euro. Anche in questo caso, tra le Colf la retribuzione è mediamente inferiore, in relazione ovviamente al minor numero di ore lavorate.

**Tab. 3.16. Spesa delle famiglie per lavoratori domestici italiani, 2021
(dati in Milioni di euro)**

	Badante	Colf	Totale
Retribuzioni	665	812	1.477
Contributi	117	145	262
TFR	49	60	109
Totale spesa per domestici italiani	832	1.017	1.849
Incidenza % spesa Italiani / Totale	19,6%	26,7%	22,9%

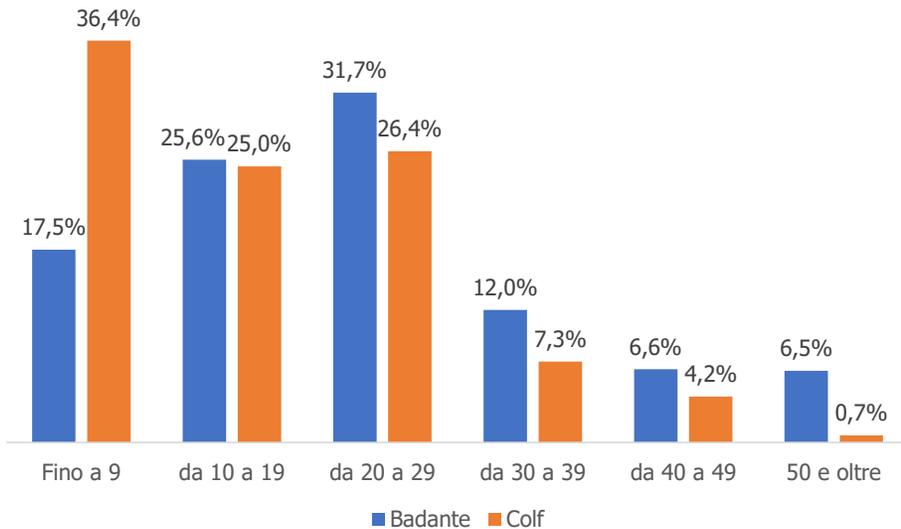
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.40. Distrib. lavoratori domestici italiani per classe di orario settimanale



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.41. Distrib. lavoratori domestici italiani per classe di orario settimanale (distinzione per tipologia di rapporto)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig. 3.42. Distrib. lavoratori domestici italiani per classe di retribuzione annua

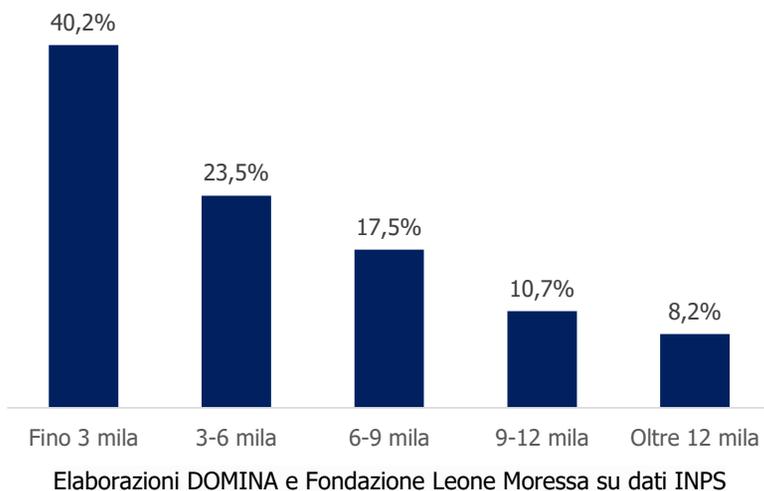
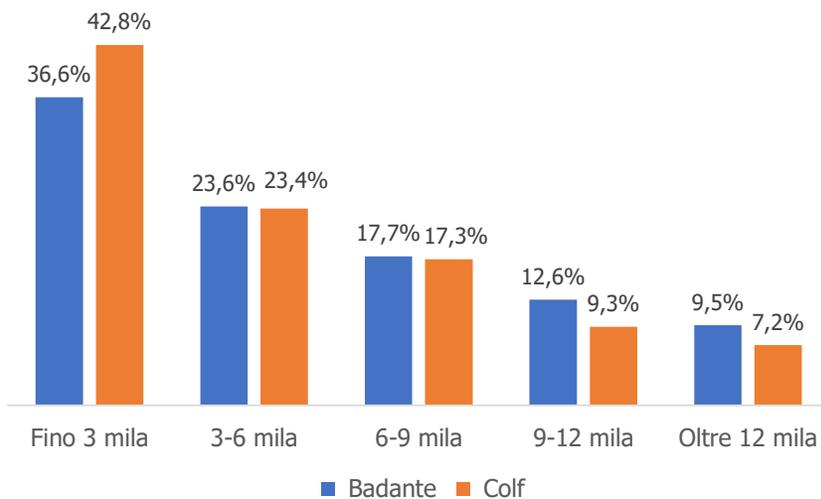


Fig. 3.43. Distrib. lavoratori domestici italiani per classe di retribuzione annua (distinzione per tipologia di rapporto)



CAPITOLO 4
L'IMPATTO
DEL LAVORO DOMESTICO
IN ITALIA

IMPATTO ECONOMICO E FISCALE DEL LAVORO DOMESTICO

1,1%
**Contributo
al PIL 2021
pari a**

**17,6
Miliardi
Euro**

**Spesa Famiglie
(Totale 2021)**

**15,1
Miliardi**



**Componente
Regolare 8,1 Mld**

6,4 Retribuzione
0,5 TFR
1,2 Contributi

**Componente
Irregolare 7,0 Mld
(Solo Retribuzione)**

3,7 Badanti
3,3 Colf

Fonti: ISTAT

**Scenario
attuale**

24,4 miliardi

Spesa pubblica per
assistenza a lungo
termine. Grazie alla
spesa delle famiglie
per assistenza anziani
(8,0 miliardi)

**Scenario senza
spesa famiglie**

34,5 miliardi

Spesa dello Stato
per assistenza
anziani
in struttura
(+41%)

**10,1 miliardi
Risparmio
per lo Stato
(0,6% PIL 2021)**



Fonti: stime DOMINA
su dati ISTAT, INPS, RGS

**(% PIL 2019)
Spesa Pensioni
16,5% Italia
12,4% Ue27**

**Spesa Famiglia
e Disabilità
2,7% Italia
4,4% Ue27**

**Impatto
Regularizzazione 2020
220 mila Domande di
regularizzazione
85% nel settore domestico**

**62% Domande processate
(aggiornamento marzo 2022)**

Fonti: EUROSTAT, INPS,
Min. Interno

4.1 Welfare e forme di sostegno alle famiglie

Come ampiamente argomentato nel Dossier DOMINA UE pubblicato nel mese di ottobre 2022, i diversi contesti sociali ed economici incidono sulla spesa pubblica nei diversi Paesi europei e sulla determinazione dei diversi modelli di welfare. Il confronto presentato in questo paragrafo intende solamente evidenziare le diverse performance nazionali in termini di investimenti e spesa sociale, senza entrare nel merito delle cause di tali diversità.

In questo caso, l'obiettivo è quello di mettere a confronto la situazione italiana e quella degli altri Paesi Ue, cercando di mettere in risalto le caratteristiche specifiche.

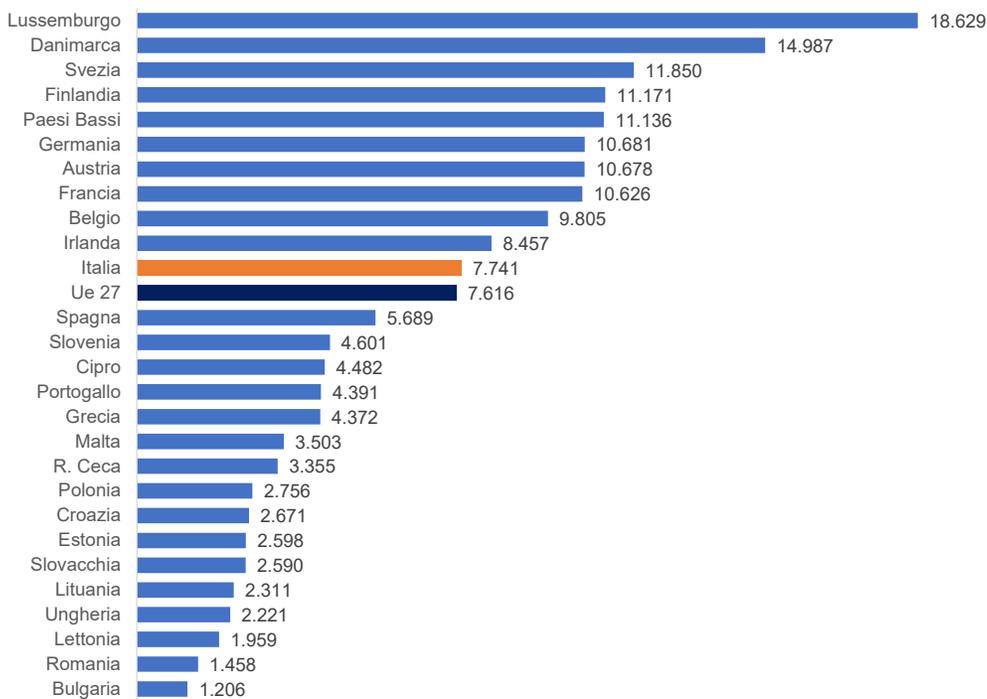
Il primo elemento da analizzare è la spesa sociale pro-capite per abitante. Nel 2019, la spesa sociale in Italia è stata mediamente di 7.741 euro a persona, molto vicina alla media Ue27 (7.616 euro). In questo caso, però, la forbice è molto ampia e va dai 1.206 euro pro-capite della Bulgaria, fino ai 18.629 euro pro-capite del Lussemburgo.

In generale, è abbastanza evidente la spaccatura tra i Paesi del Nord Europa (Paesi scandinavi, BeNeLux, Francia e Germania), con oltre 10 mila euro pro-capite, e quelli dell'Est, sotto i 3.000 euro.

Naturalmente il valore in euro dipende molto dai costi medi in ciascun Paese. Per questo è importante analizzare anche l'incidenza della spesa sociale sul PIL. In questo caso la media Ue si attesta al 26,9%, con i picchi massimi in Francia e nei Paesi scandinavi.

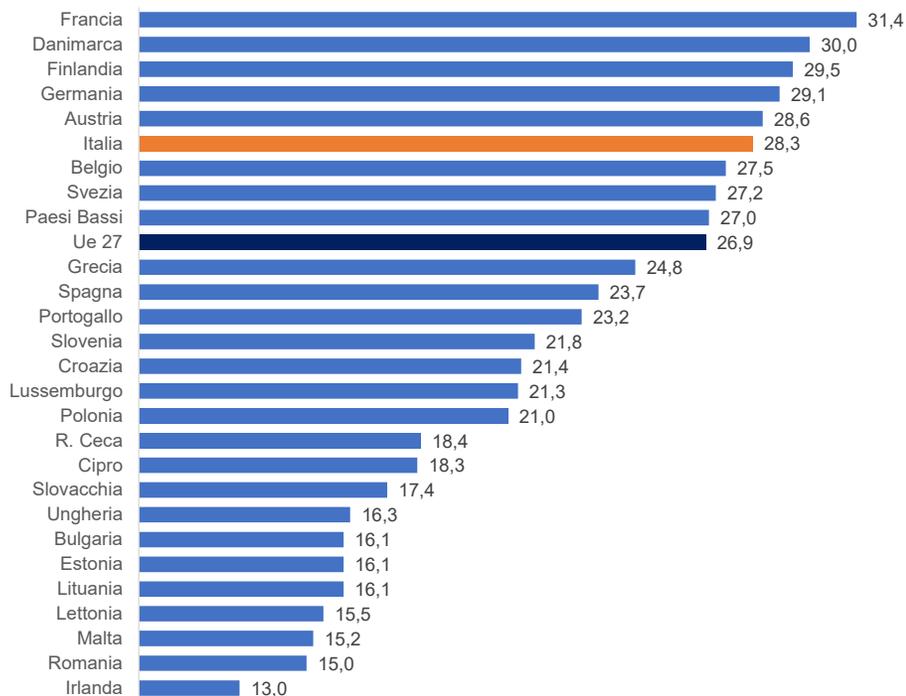
L'Italia è curiosamente tra i Paesi con la spesa sociale più alta, mentre gli altri Paesi con welfare mediterraneo si collocano al di sotto della media europea. In fondo alla classifica, oltre ai Paesi dell'Est, troviamo anche i Paesi con welfare anglosassone (Malta e Irlanda), in cui lo Stato è storicamente poco partecipe ai servizi assistenziali.

Fig. 4.1. Spesa sociale in Europa, media euro per abitante (2019)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Fig. 4.2. Spesa sociale in Europa, incidenza % PIL (2019)

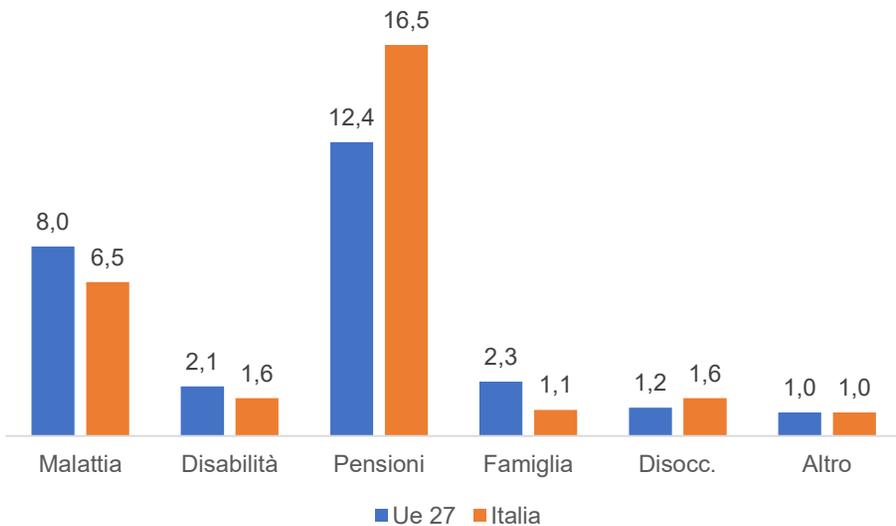


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Oltre ai volumi complessivi di spesa, è importante però considerare la composizione della spesa per le diverse voci. Rispetto alla media europea, l'Italia ha un valore molto più alto nella spesa pensionistica (16,5% del PIL, contro il 12,4% della media Ue27). D'altra parte, sono più basse in Italia le voci di spesa su Malattia (-1,5 punti), Disabilità (-0,5 punti) e Famiglia (-1,2 punti).

Per quanto riguarda l'Italia, ciò significa che il 58% della spesa sociale è assorbito dalle Pensioni. Considerando che la voce "Malattia" assorbe il 23% della spesa sociale, possiamo affermare che oltre l'80% della spesa è rivolto principalmente alla popolazione anziana, mentre la Famiglia assorbe appena il 4% e la disoccupazione e la disabilità il 6%.

Fig. 4.3. Spesa sociale per funzione, incidenza % PIL (2019)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Nelle precedenti edizioni del Rapporto DOMINA si è sempre evidenziato il peso della spesa pubblica italiana destinata all'assistenza a lungo termine. Il rapporto della Ragioneria Generale dello Stato (d'ora in poi RGS), consente di individuare la spesa pubblica italiana per l'assistenza (Long Term Care, LTC) includendo tre componenti: la spesa sanitaria per LTC, le indennità di accompagnamento e gli interventi socio-assistenziali, erogati a livello locale, rivolti ai disabili e agli anziani non autosufficienti.

Secondo l'ultimo rapporto disponibile (rapporto n. 23 del 2022, dati 2021)³⁸, la spesa pubblica complessiva per LTC ammonta a 33,0 miliardi di euro, pari all'1,85% del PIL, di cui circa tre quarti (74,1%) erogati a soggetti con più di 65 anni (24,4 miliardi).

La spesa pubblica per LTC può essere analizzata attraverso due diverse prospettive: quella che distingue le componenti e quella per macrofunzioni.

Per quanto riguarda le componenti, il 42,7% della spesa per LTC riguarda le indennità di accompagnamento (14,1 miliardi) e il 41,6% la componente sanitaria (13,7 miliardi). Il restante 15,7% (5,2 miliardi) si riferisce ad altre prestazioni assistenziali, generalmente gestite dagli enti locali.

Le indennità di accompagnamento e di comunicazione (L. 18/1980, da ora in avanti solo "indennità di accompagnamento") sono prestazioni monetarie erogate ad invalidi civili, ciechi civili e sordomuti esclusivamente in dipendenza delle condizioni psico-fisiche del soggetto. Esse spettano ai cittadini per i quali è stata accertata la totale inabilità (100%) residenti in forma stabile in Italia, indipendentemente dal reddito personale annuo e dall'età. Per il 2021 l'importo dell'indennità è di 522,10 euro.

La spesa per LTC può essere inoltre analizzata secondo un dettaglio per macrofunzioni. In particolare, si distingue: l'assistenza domiciliare e semiresidenziale (at home), l'assistenza residenziale (in institutions) e le prestazioni monetarie (cash benefits). Sui 33,0 miliardi complessivi, oltre la metà (50,3%) è destinata a sussidi monetari elargiti ai beneficiari. Il 34,6% riguarda invece sostegno a beneficiari residenti in strutture, mentre il 15,7% riguarda l'assistenza a domicilio. Va inoltre precisato che nella spesa dello Stato ci sono anche i rimborsi indiretti delle spese sanitarie (es. esenzioni ticket per reddito, patologia o per invalidità).

Analizzando i Rapporti RGS degli anni passati, è possibile evidenziare il trend della spesa LTC.

³⁸ Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, Rapporto 2022 https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2022/Rapporto2022.pdf

Vengono esaminate, in questo caso, la componente sanitaria e la macrofunzione "at home", precisando che, essendo due livelli diversi, non si tratta di voci completamente alternative. Il confronto aiuta però a comprendere le scelte politiche e le strategie del decisore pubblico.

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

La macrofunzione "at home", invece, è rimasta stabile fino al 2016 attorno agli 8 miliardi. Nel 2017 ha registrato un brusco calo (-30%). Nel 2021 questa voce si è attestata a 5,2 miliardi, il 36% in meno rispetto al 2016. Ciò denota che la "de-istituzionalizzazione" dell'assistenza ai non autosufficienti non è una delle priorità politiche, nonostante le difficoltà registrate dal sistema di assistenza residenziale durante l'emergenza Covid.

Tab. 4.1. Composizione della Spesa Long Term Care (2021)

Componenti	Incidenza % PIL 2021	Mld Euro	Distrib %	Quota % Anni 65+
Componente sanitaria	0,77%	13,7	41,6%	67,5%
Indennità accompagnamento	0,79%	14,1	42,7%	75,9%
Altre prestazioni	0,29%	5,2	15,7%	86,2%
Totale	1,85%	33,0	100,0%	74,1%

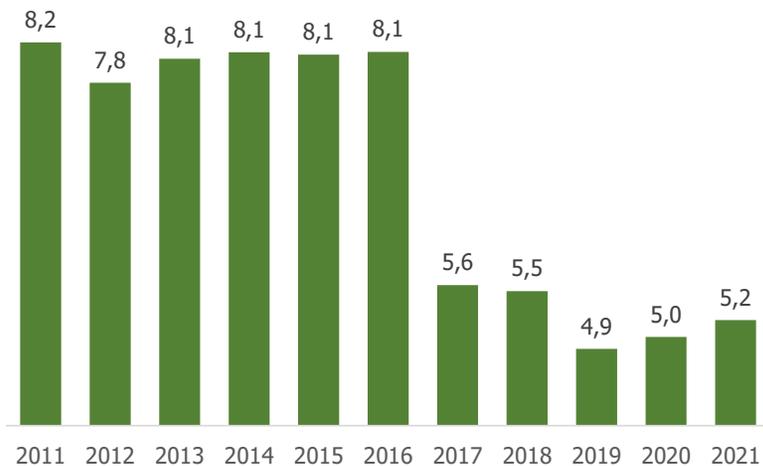
Macrofunzioni	Incidenza % PIL 2021	Mld Euro	Distrib %	Quota % Anni 65+
At home	0,29%	5,2	15,7%	86,2%
In Institutions	0,64%	11,4	34,6%	64,1%
Cash benefits	0,93%	16,6	50,3%	75,3%
Totale	1,85%	33,0	100,0%	74,1%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF - RGS

Fig. 4.4. Assistenza sanitaria Long Term Care
(dati in miliardi euro)
COMPONENTE SANITARIA



MACROFUNZIONE "AT HOME"

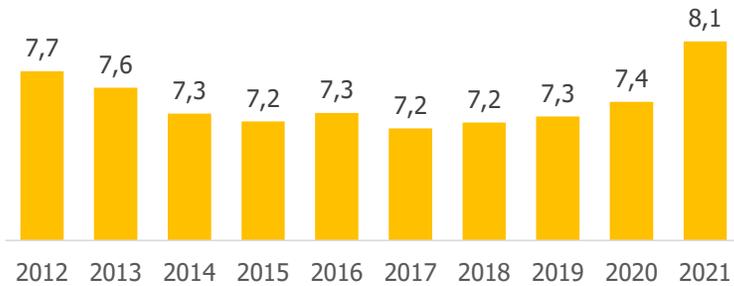


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF - RGS

4.2 La spesa delle famiglie

Secondo i dati INPS, la spesa delle famiglie italiane per il lavoro domestico è in progressiva crescita dal 2017. Considerando solo la componente regolare, possiamo considerare la somma tra retribuzione dei lavoratori domestici, TFR e contributi versati. Nel 2017 il valore complessivo era di 7,16 miliardi, mentre nel 2021 ha superato gli 8 miliardi. Nell'ultimo anno, in particolare, la crescita complessiva è del 8,4%.

Fig. 4.5. Serie storica della spesa delle famiglie
(componente regolare, valori in Miliardi di euro)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Osservando la classe di retribuzione annua, si evidenzia lo stesso divario tra colf e badanti registrato per le ore lavorate. Se, mediamente, circa il 47% dei lavoratori domestici percepisce meno di 6 mila euro annui, questo valore scende al 41% tra le badanti e sale al 53% tra le colf. Al contrario, le badanti con un reddito superiore ai 12 mila euro annui sono il 23%, contro il 9,6% delle colf. La distribuzione per classe di retribuzione è invece meno diversificata per quanto riguarda il genere, sebbene con una lieve prevalenza delle donne nelle fasce alte. Ad esempio, i lavoratori domestici con almeno 9 mila euro annui rappresentano il 32,9% tra le donne, contro il 24,6% tra gli uomini.

Tab. 4.2. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di retribuzione annua e tipologia di rapporto di lavoro (2021)

Classi di retribuzione annua	Badanti	Distr. %	Colf	Distr. %	Totale Lavoratori	Distr. %
Fino 3 mila	100.372	22,2%	153.536	30,1%	254.112	26,4%
3-6 mila	84.602	18,7%	115.932	22,8%	200.651	20,9%
6-9 mila	82.471	18,3%	119.532	23,5%	202.054	21,0%
9-12 mila	79.864	17,7%	71.683	14,1%	151.565	15,8%
Oltre 12 mila	104.062	23,1%	48.898	9,6%	152.976	15,9%
Totale	451.371	100,0%	509.581	100,0%	961.358	100,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab. 4.3. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di retribuzione annua e genere (2021)

Classi di retribuzione annua	Donne	Distr. %	Uomini	Distr. %	Totale Lavoratori	Distr. %
Fino 3 mila	214.509	26,3%	39.603	27,3%	254.112	26,4%
3-6 mila	166.998	20,5%	33.653	23,2%	200.651	20,9%
6-9 mila	166.011	20,3%	36.043	24,9%	202.054	21,0%
9-12 mila	133.265	16,3%	18.300	12,6%	151.565	15,8%
Oltre 12 mila	135.693	16,6%	17.283	11,9%	152.976	15,9%
Totale	816.476	100,0%	144.882	100,0%	961.358	100,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Considerando il tasso di irregolarità al 52,3% fornito dall'ISTAT, è possibile stimare la componente irregolare, sia per quanto riguarda il numero di lavoratori che per la spesa delle famiglie. In questo modo, si ottiene il numero complessivo di lavoratori domestici, pari a 2 milioni. La spesa delle famiglie raggiunge quindi i 15,1 miliardi, di cui 8,0 per badanti e 7,1 per colf.

Tab. 4.4. Stima della componente irregolare (lavoratori e spesa famiglie)

	Componente REGOLARE	Componente IRREGOLARE	Totale Lavoratori
<i>Totale Lavoratori, 2021</i>			
Badanti	451.371	494.899	946.270
Colf	509.581	558.723	1.068.304
Totale	961.358	1.054.068	2.015.426
<i>Spesa complessiva famiglie (Miliardi euro)</i>			
Badanti	4,2	3,7	8,0
Colf	3,8	3,3	7,1
Totale	8,1	7,0	15,1

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab. 4.5. Spesa complessiva delle famiglie per singola voce
(Miliardi euro)

	Componente REGOLARE	Componente IRREGOLARE	Totale Lavoratori
Retribuzione	6,4	7,0	13,5
Contributi	1,2	0,0	1,2
TFR	0,5	0,0	0,5
Totale	8,1	7,0	15,1

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

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

Tab. 4.6. Spesa delle famiglie, dati regionali – componente regolare
(Milioni euro)

Regioni	Retribuzione	TFR	Contributi	Totale
Lombardia	1.388	103	249	1.740
Lazio	880	65	149	1.094
Emilia -Romagna	621	46	114	781
Toscana	571	42	105	718
Piemonte	527	39	97	663
Veneto	524	39	98	661
Campania	316	23	54	393
Sardegna	231	17	43	291
Liguria	226	17	41	284
Sicilia	210	16	37	263
Puglia	181	13	31	225
Marche	172	13	29	214
Friuli -Venezia Giulia	154	11	29	194
Umbria	125	9	22	156
Trentino -Alto-Adige	98	7	18	123
Abruzzo	81	6	14	101
Calabria	80	6	14	100
Basilicata	21	2	4	27
Valle d'Aosta	13	1	3	17
Molise	11	1	2	14
Totale	6.430	476	1.153	8.059

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

4.3 L'impatto sui conti pubblici

Il primo elemento utile a comprendere il peso economico del lavoro domestico è dato dal contributo al PIL annuo. I dati ISTAT evidenziano un calo (-4,4%) del Valore Aggiunto prodotto nel settore tra il 2019 e il 2020 inferiore rispetto al calo del V.A. complessivo (-7,0%). D'altro canto, la ripresa del 2021 (+2,3%) è stata meno intensa rispetto alla media di tutti i settori (+6,2%). L'incidenza sul PIL nazionale si conferma dunque all'1,1%.

Tab. 4.7. Serie storica del PIL del Lavoro Domestico in Italia
(Miliardi euro)

	2017	2018	2019	2020	2021	Variatz. 2019-20	Variatz. 2020-21
Valore Aggiunto Totale	1.558	1.590	1.611	1.498	1.591	-7,0%	+6,2%
Lavoro Domestico	18,1	18,1	18,0	17,2	17,6	-4,4%	+2,3%
Incidenza Lavoro domestico / Totale	1,2%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%		

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab. 4.8. STIMA del PIL del Lavoro Domestico regionale, 2021³⁹
(Milioni euro)

Regioni	STIMA PIL Lavoro Domestico 2021	Distrib. %	Incidenza % PIL regionale
Lombardia	3.861	21,9%	1,1%
Lazio	2.525	14,3%	1,4%
Emilia-Romagna	1.485	8,4%	1,0%
Piemonte	1.342	7,6%	1,1%
Toscana	1.298	7,4%	1,2%
Veneto	1.290	7,3%	0,9%
Campania	1.067	6,1%	1,1%
Sicilia	878	5,0%	1,1%
Liguria	613	3,5%	1,4%
Puglia	601	3,4%	0,9%
Sardegna	471	2,7%	1,5%
Friuli-Venezia Giulia	417	2,4%	1,2%
Marche	387	2,2%	1,0%
Calabria	354	2,0%	1,2%
Umbria	312	1,8%	1,5%
Trentino-Alto Adige	298	1,7%	0,7%
Abruzzo	261	1,5%	0,9%
Basilicata	82	0,5%	0,7%
Molise	42	0,2%	0,7%
Valle d'Aosta	37	0,2%	0,8%
Italia	17.620	100,0%	1,1%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

³⁹ il dato utilizzato è il Valore Aggiunto a prezzi correnti, fornito dall'ISTAT. La stima dei dati regionali 2021 è calcolata ripartendo il valore nazionale 2021 per la distribuzione regionale dell'ultimo anno disponibile (2019). Anche l'incidenza sul PIL regionale si riferisce al 2019.

Riprendendo i valori riportati nel par. 4.1 relativi alla spesa pubblica per assistenza, si è osservato come la spesa LTC destinata alla popolazione over 65 ammonti a 24,4 miliardi di euro, pari al 74,1% del totale (33,0 miliardi).

In questo contesto, il sistema assistenziale è tenuto in piedi grazie agli 8 miliardi spesi dalle famiglie per la gestione delle badanti (inclusa la componente irregolare).

Senza la spesa delle famiglie, che garantisce la possibilità dell'assistenza a domicilio, lo Stato dovrebbe spendere circa 20,8 miliardi in più per la gestione in struttura di quasi un milione di anziani (media pro-capite 22 mila euro annui, calcolati nel Rapporto DOMINA 2020⁴⁰).

Anche azzerando completamente l'indennità di accompagnamento, che oggi va a sostegno dell'assistenza a domicilio, la spesa pubblica salirebbe a 34,5 miliardi. Possiamo quindi affermare che, grazie all'onere delle famiglie, nel 2021 lo Stato ha risparmiato 10,1 miliardi di euro, pari allo 0,6% del PIL.

Tab. 4.9. Stima del risparmio per lo Stato (2021)

dati in Miliardi di euro⁴¹

	Scenario attuale (con spesa famiglie)	Scenario ipotetico (senza spesa famiglie)
Spesa delle famiglie per assistenza anziani (assistenti familiari, regolari e non)	8,0	0,0
LTC - Componente sanitaria	9,3	9,3
LTC - Indennità di accompagnamento	10,7	0*
LTC - Altre prestazioni	4,5	4,5
Assistenza nuovi anziani		20,8
Totale Spesa pubblica	24,4	34,5
Risparmio per lo Stato	10,1	

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

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

⁴⁰ Cfr. Rapporto annuale DOMINA 2020, cap. 4.3

⁴¹ Spesa delle famiglie e PIL sono riferiti al 2020. La spesa pubblica LTC è riferita al 2019.

4.4 Gli effetti del Covid 19: impatto sociale ed economico

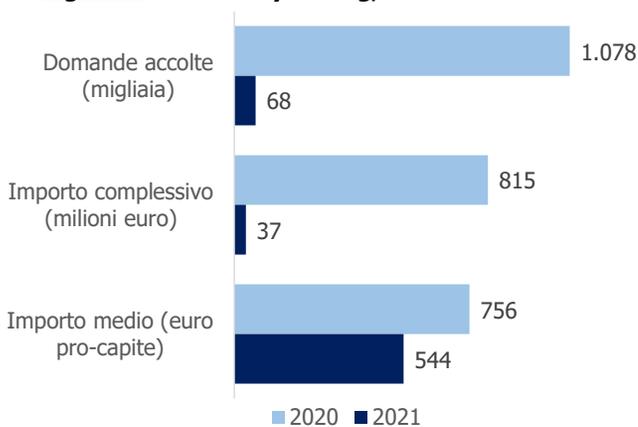
Nella II e nella III edizione del Rapporto dell'Osservatorio DOMINA era stato osservato come, durante i primi mesi della pandemia di Covid-19, fosse aumentato enormemente l'utilizzo del Libretto Famiglia, principalmente in quanto strumento dedicato alla fruizione del bonus baby-sitting.

I dati 2021 confermano il fatto che gli strumenti utilizzati nel 2020 per affrontare l'emergenza siano stati poi progressivamente abbandonati dalle famiglie, tornando ai livelli pre-pandemia.

Il bonus baby-sitting, introdotto con il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 ("decreto Cura Italia") e poi confermato con il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 ("decreto Rilancio"), prevedeva un importo massimo di 1.200 euro per nucleo familiare (2.000 euro per lavoratori dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato), da utilizzare per prestazioni di assistenza e sorveglianza dei figli nel periodo di chiusura dei servizi educativi scolastici.

Se nel 2020 erano state accolte oltre un milione di domande, nel 2021 il numero si è ridotto ad appena 68 mila. Di conseguenza, anche l'importo complessivo è diminuito, da 815 milioni di euro a 37 milioni. Allo stesso tempo è diminuito anche l'importo medio pro-capite, da 756 euro a famiglia a 544 euro.

Fig. 4.6. Bonus baby-sitting, confronto 2020-2021



La regione con più domande accolte nel 2021 è la Lombardia (13.309, ovvero il 20% del totale nazionale), seguita da Campania, Lazio, Emilia-Romagna, Puglia e Piemonte, tutte con poco più di 6 mila domande accolte. Rispetto al 2020 è cambiata anche la tipologia dei beneficiari. Se nel 2020 la percentuale di dipendenti del settore pubblico (Personale sanitario, comparto sicurezza, et al.) rappresentava il 14,1% del totale, nel 2021 ha rappresentato il 46,7%.

Tab. 4.10. Bonus baby-sitting per Regione, confronto 2020-2021 (numero domande)

Regioni	Domande accolte 2020	Domande accolte 2021	% sanitari 2020	% sanitari 2021
Lombardia	233.649	13.309	11,0%	45,9%
Campania	43.155	6.604	19,6%	48,8%
Lazio	104.968	6.524	17,5%	51,1%
Emilia-Romagna	98.555	6.265	12,8%	47,0%
Puglia	49.289	6.260	19,0%	50,4%
Piemonte	97.326	6.079	12,7%	45,5%
Veneto	138.099	5.957	11,3%	44,9%
Marche	39.977	3.103	11,6%	42,2%
Toscana	73.764	2.779	13,4%	41,5%
Abruzzo	22.830	2.324	16,3%	44,4%
Sicilia	40.678	1.682	20,9%	48,5%
Umbria	22.551	1.480	14,2%	43,7%
Calabria	16.889	1.449	22,2%	42,7%
Sardegna	29.410	1.044	17,5%	40,2%
Friuli-V.G.	24.600	1.033	15,7%	53,6%
Basilicata	6.170	909	21,1%	51,0%
Molise	3.563	479	18,4%	41,1%
Liguria	19.899	441	15,9%	45,6%
Trentino A.A.	10.895	320	17,5%	49,7%
Valle d'Aosta	1.901	25	17,7%	48,0%
Totale	1.078.173	68.066	14,1%	46,7%

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

Per quanto riguarda gli importi medi pro-capite, nel 2021 i valori più elevati si sono registrati in Campania (867 euro) e Calabria (825 euro), mentre i più bassi in Veneto, Toscana, Trentino Alto Adige, Valle d'Aosta e Sardegna (sotto i 400 euro pro-capite).

**Tab. 4.11. Bonus baby-sitting per Regione, confronto 2020-2021
(importo concesso)**

Regioni	Importo 2020	Importo 2021	Importo medio 2020	Importo medio 2021
Lombardia	172.974.155	6.726.580	740	505
Campania	39.047.328	5.727.400	905	867
Puglia	44.234.122	4.815.920	897	769
Emilia-Romagna	70.330.967	2.985.610	714	477
Piemonte	68.410.968	2.673.400	703	440
Lazio	81.771.194	2.656.290	779	407
Veneto	86.298.464	2.113.350	625	355
Abruzzo	19.766.447	1.548.550	866	666
Marche	31.713.880	1.480.440	793	477
Calabria	15.937.673	1.196.010	944	825
Toscana	56.460.241	1.108.160	765	399
Umbria	17.242.098	1.019.210	765	689
Sicilia	37.089.129	925.170	912	550
Basilicata	5.651.833	571.260	916	628
Friuli-V.G.	16.795.285	420.450	683	407
Sardegna	23.119.225	389.470	786	373
Molise	3.267.766	321.670	917	672
Liguria	15.672.717	208.090	788	472
Trentino A.A.	8.254.036	115.760	758	362
Valle d'Aosta	1.385.411	9.200	729	368
Totale	815.429.739	37.011.990	756	544

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

La conclusione del bonus baby-sitting ha comportato – indirettamente – il ritorno del libretto famiglia ad un livello di utilizzo piuttosto modesto, come nel periodo pre-Covid.

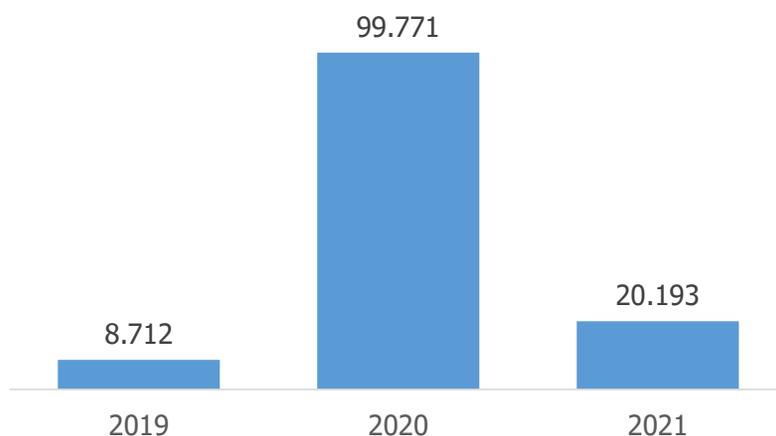
Il libretto famiglia sarebbe in realtà uno strumento indipendente dal bonus baby-sitting (è stato introdotto infatti con la legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, nell’ottica della riforma delle prestazioni di lavoro occasionale).

Il libretto famiglia può essere utilizzato dalle persone fisiche non nell’esercizio di attività professionale o d’impresa per remunerare:

- piccoli lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Tuttavia, i dati evidenziano come, nel 2021, l’utilizzo di questo strumento sia tornato ai livelli pre-pandemia: nel 2019 veniva utilizzato mediamente da 8.712 lavoratori al mese, valore decuplicato nel 2020 (99.771). Nel 2021 il valore medio mensile è tornato a 20.193 lavoratori.

Fig. 4.7. Libretto famiglia, media lavoratori mensili (2019-2021)

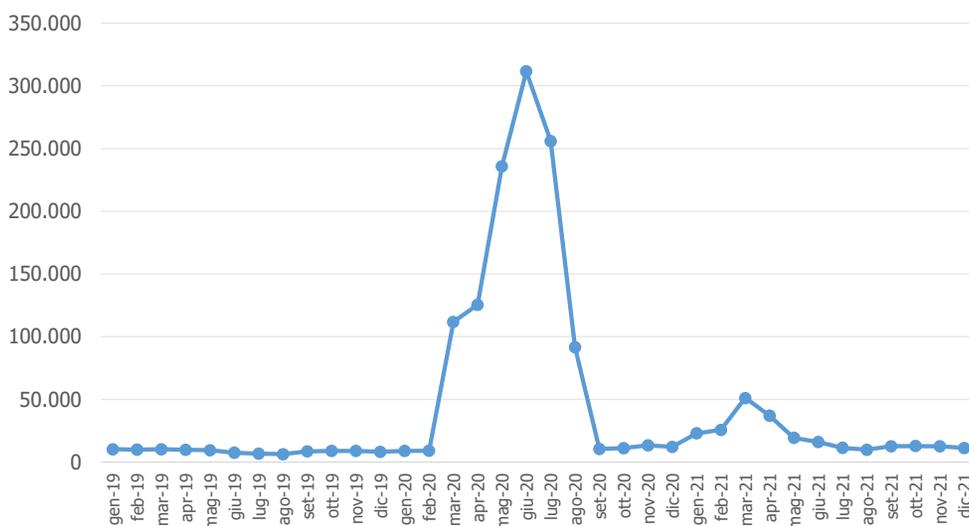


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Il grafico con i dati mensili illustra chiaramente questa dinamica: se nel 2019 il numero di lavoratori pagati con libretto famiglia si era mantenuto sempre al di sotto dei 10 mila al mese, da marzo 2020 era cresciuto sopra i 100 mila, superando i 300 mila nel mese di giugno. Da settembre 2020 il numero si era ridimensionato nuovamente (11 mila a settembre 2020), per poi tornare a crescita nei primi mesi del 2021. Il picco del 2021 si è registrato a marzo (51 mila), per poi attestarsi nuovamente attorno a 10 mila negli ultimi mesi dell'anno.

A livello regionale, Lombardia, Piemonte e Toscana sono le regioni con la più alta media mensile di lavoratori pagati con libretto famiglia nel 2021. Mediamente, il numero di lavoratori mensili si è ridotto di 4,9 volte dal 2020 al 2021 a livello nazionale. Il calo maggiore si è riscontrato in Sicilia (14,9 volte) e Valle d'Aosta (10,2 volte).

Fig. 4.8. Lavoratori Libretto famiglia, dati mensili 2019-2021



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

Tab. 4.12. Lavoratori Libretto famiglia, dati regionali

Regioni	Lavoratori media mensile 2021	Lavoratori media mensile 2020	Rapporto 2020/21	Importo complessivo 2021	Media mensile 2021
Lombardia	3.810	19.410	5,1	9.930.160	827.513
Piemonte	2.176	8.389	3,9	5.200.740	433.395
Toscana	1.995	7.654	3,8	4.604.010	383.668
Veneto	1.898	10.053	5,3	4.486.220	373.852
Emilia-Romagna	1.768	8.074	4,6	4.596.540	383.045
Lazio	1.508	9.967	6,6	3.648.160	304.013
Campania	1.304	4.813	3,7	4.799.240	399.937
Puglia	1.164	5.604	4,8	3.982.380	331.865
Friuli -V.G.	897	2.449	2,7	2.057.730	171.478
Marche	621	4.102	6,6	1.631.030	135.919
Umbria	574	2.473	4,3	1.781.830	148.486
Sardegna	501	3.075	6,1	1.132.950	94.413
Abruzzo	457	2.534	5,5	1.446.090	120.508
Liguria	410	2.034	5,0	995.780	82.982
Sicilia	308	4.591	14,9	836.690	69.724
Trentino -A.A.	282	1.169	4,1	652.420	54.368
Calabria	272	2.040	7,5	959.260	79.938
Basilicata	139	744	5,3	467.270	38.939
Molise	76	415	5,5	238.720	19.893
Valle d'Aosta	16	157	10,2	33.490	2.791
Totale	20.193	99.771	4,9	53.525.530	4.460.461

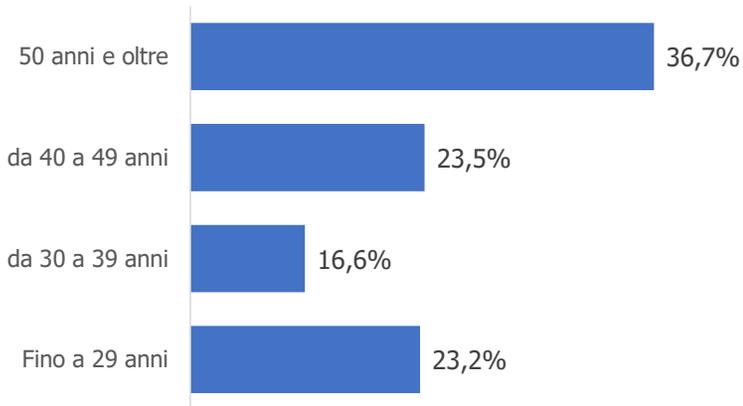
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Tra i lavoratori pagati con libretto famiglia nel 2021, l'88,2% è costituito da donne (in linea con l'incidenza femminile tra i lavoratori domestici, 84,9%).

In questo caso, il 23,2% dei lavoratori ha meno di 30 anni, mentre la componente over 50 rappresenta il 36,7%. Considerando l'utilizzo del libretto anche – e soprattutto – per baby-sitter,

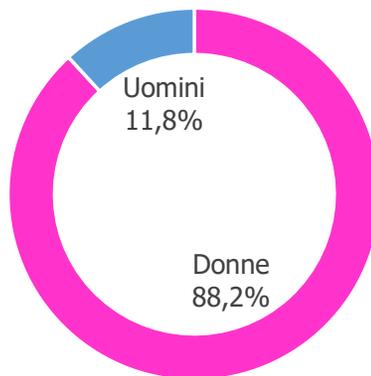
si può spiegare l'alta percentuale di lavoratori giovani (gli under 30 rappresentano "solo" il 7,1% tra i lavoratori domestici)

Fig. 4.9. Lavoratori Libretto famiglia per classi d'età (2021)



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

Fig. 4.10. Lavoratori Libretto famiglia per genere (2021)



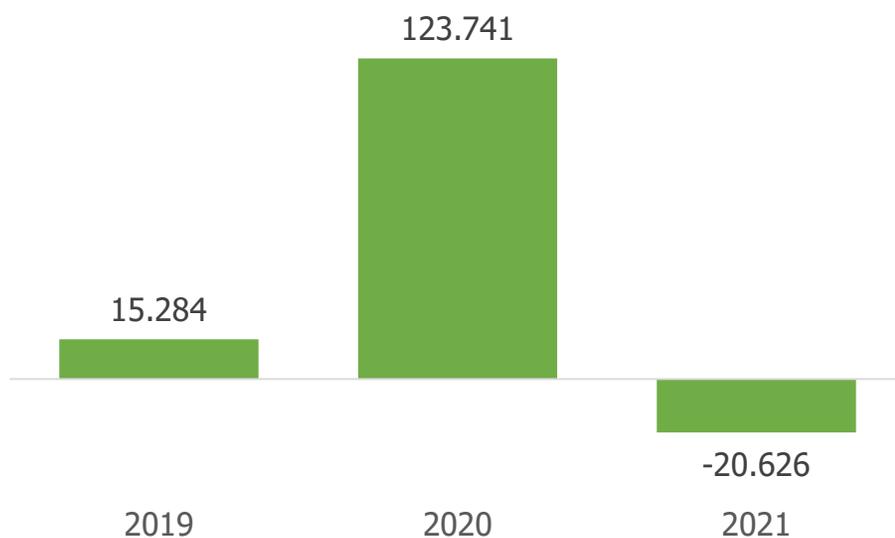
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

L'impatto della pandemia è evidente anche osservando il saldo tra assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro domestico.

Nel 2020 il saldo era stato di +123.741 unità, circa 8 volte maggiore rispetto al saldo 2019 (+15.284). Nel 2021, invece, si registra un saldo negativo (-20.626), con più cancellazioni che assunzioni.

Nonostante il numero di lavoratori domestici sia complessivamente aumentato, sono quindi diminuiti i rapporti di lavoro. Ciò dipende, ancora una volta, probabilmente, dalle anomalie del 2020, per cui molti rapporti avviati durante la pandemia sono stati poi cessati (va ricordato che il numero di rapporti di lavoro non coincide con il numero di lavoratori né con quello dei datori di lavoro, dato sia il lavoratore che il datore possono avere più di un rapporto in essere durante l'anno).

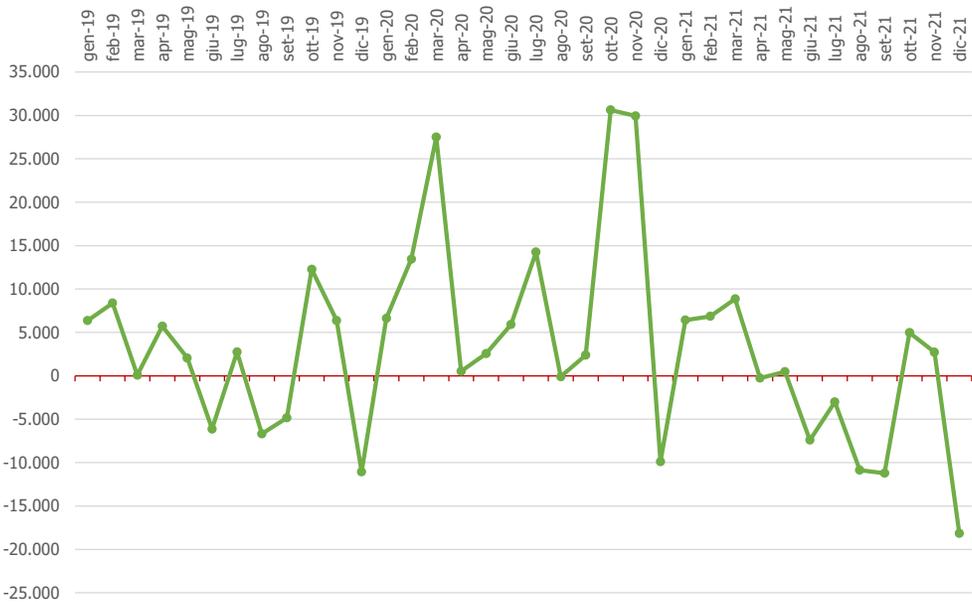
Fig. 4.11. Saldo annuo assunzioni-cancellazioni di rapporti di lavoro



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

Il dettaglio mensile illustra chiaramente la forte variabilità di questa tendenza. Già nel 2019 il saldo assunzioni-cessazioni era stato negativo in quattro mesi dell'anno. Nel 2020 sono poi visibili i picchi positivi di marzo, luglio, ottobre e novembre. Nel 2021 il picco massimo si è registrato a marzo (+8.853), mentre il minimo a dicembre (-18.160).

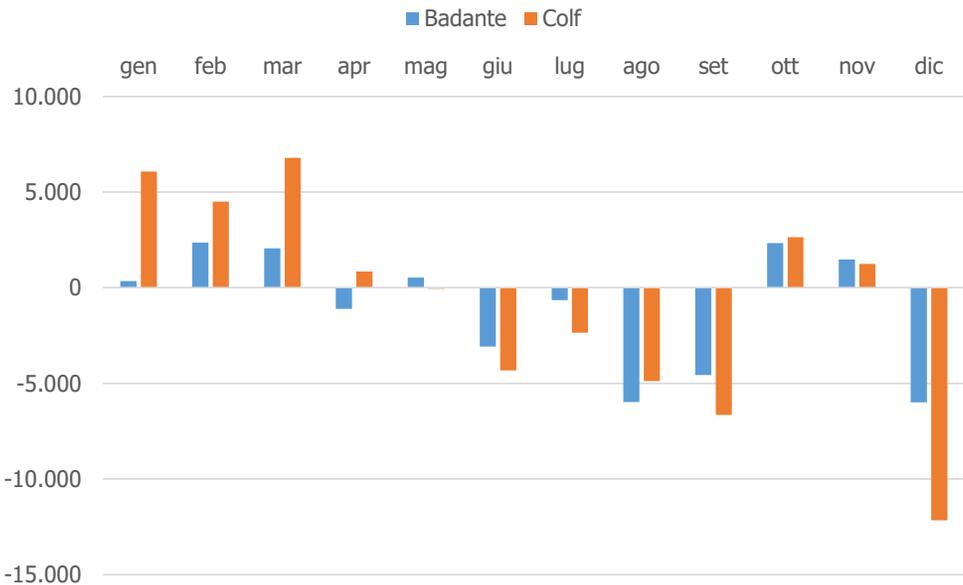
Fig. 4.12. Saldo assunzioni-cessazioni di rapporti di lavoro, dettaglio mensile (2019-2021)



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

Dal dettaglio mensile del saldo assunzioni-cessazioni appare una certa omogeneità nelle tendenze di colf e badanti. Nei primi tre mesi dell'anno entrambe le tipologie registrano un saldo positivo. Aprile è l'unico mese con valori opposti (saldo positivo per colf e saldo negativo per badanti), mentre tra giugno e settembre entrambi registrano saldi negativi. Ad ottobre e novembre sono entrambi in saldo positivo e a dicembre in negativo.

Fig. 4.13. Rapporti di lavoro, saldo mensile 2021 per tipologia di rapporto

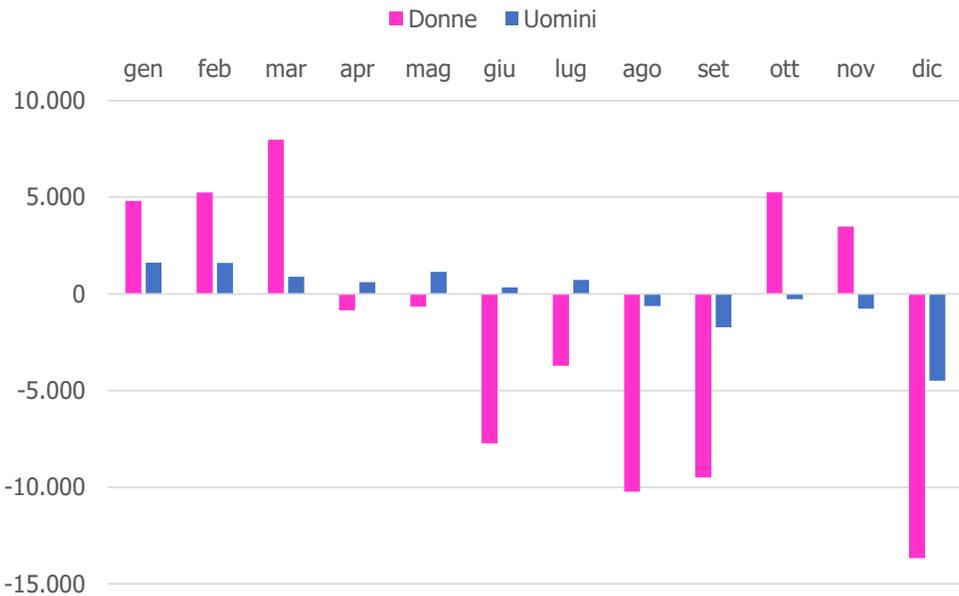


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Il confronto per genere mostra invece una maggiore diversificazione. In particolare, giugno e luglio mostrano un saldo negativo per le donne e positivo per gli uomini, mentre ottobre e novembre positivo per le donne e negativo per gli uomini.

A livello regionale, la Sardegna è l'unica regione con un saldo positivo nel 2021. In termini assoluti, i valori più significativi si registrano in Campania (-4.738) e in Piemonte (-3.080).

Fig. 4.14. Rapporti di lavoro, saldo mensile 2021 per genere del lavoratore



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

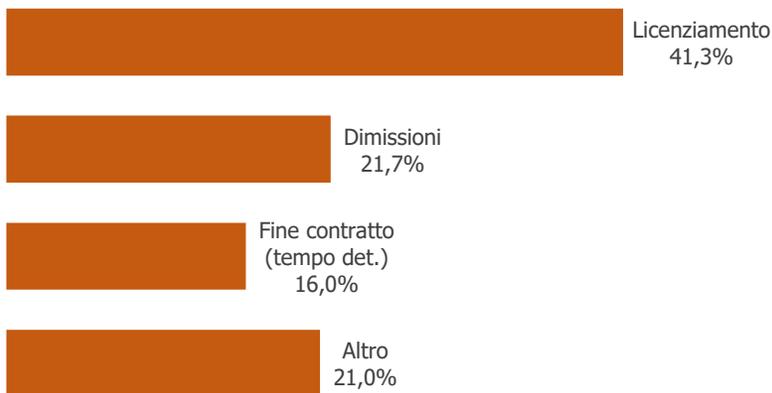
Tab. 4.13. Rapporti di lavoro, assunzioni e cessazioni 2021 per Regione

Regioni	Assunzioni	Cessazioni	Saldo
Piemonte	29.524	32.604	-3.080
Valle d'Aosta	1.052	1.120	-68
Liguria	16.937	17.001	-64
Lombardia	68.370	70.049	-1.679
Trentino A.A.	8.415	8.900	-485
Veneto	36.398	38.326	-1.928
Friuli V.G.	14.427	14.648	-221
Emilia Romagna	41.564	42.401	-837
Toscana	39.634	40.466	-832
Umbria	8.219	8.938	-719
Marche	12.281	13.370	-1.089
Lazio	53.926	54.312	-386
Abruzzo	6.723	7.648	-925
Molise	972	1.100	-128
Campania	20.294	25.032	-4.738
Puglia	15.845	16.762	-917
Basilicata	2.034	2.290	-256
Calabria	5.851	6.723	-872
Sicilia	17.161	18.801	-1.640
Sardegna	26.542	26.310	232
Totale	426.201	446.827	-20.626

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

Infine, un ultimo dato interessante riguarda le motivazioni delle cessazioni dei rapporti di lavoro. Su 446.827 rapporti di lavoro cessati, il 41,3% (184 mila) ha avuto come causa il licenziamento. Poco più di un quinto (21,7%, ovvero 97 mila casi) si è invece concluso con le dimissioni del lavoratore. Il 16,0% (72 mila) si è concluso per la scadenza del contratto a tempo determinato. Una quota considerevole si è conclusa per altri motivi (21,0% del totale).

Fig. 4.15. Cancellazioni di rapporti di lavoro, distribuzione per motivazione (2021)



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

CAPITOLO 5
LE PRIME TENDENZE DEL 2022
(DATI I SEMESTRE)

5.1 Famiglie datori di lavoro

La fornitura personalizzata concessa dall'INPS all'Osservatorio DOMINA consente di effettuare una prima analisi sui trend relativi al 2022. A tal proposito, si è scelto – dove possibile – di confrontare i dati al I semestre 2022 con quelli dello stesso periodo 2021 o degli anni precedenti. Questo consente di avere confronti omogenei, dato che nell'arco dell'anno esistono alcune differenze che verranno evidenziate nell'analisi dei saldi mensili.

Al 30 giugno 2022, quindi, le famiglie datori di lavoro domestico sono 864.222, in calo rispetto all'anno precedente (-5,6%). In termini assoluti, le regioni con il maggior numero di datori di lavoro sono Lombardia (166 mila) e Lazio (142 mila), rappresentando insieme oltre un terzo delle famiglie totali. Il numero di famiglie datori di lavoro domestico è diminuito in tutte le regioni nell'ultimo anno, con cali di oltre il 10% in ben cinque regioni: Trentino-Alto Adige, Molise, Campania, Basilicata e Campania.

Le variazioni meno intense si sono registrate invece in Liguria (-2,5%) e Sardegna (-1,4%).

A livello nazionale i datori di lavoro che gestiscono un rapporto di lavoro in convivenza sono 178 mila, pari al 20,6% del totale. La percentuale di rapporti in convivenza supera il 30% nel Nord-Est, con picchi superiori al 40% in Friuli V.G. e Trentino A.A., mentre scende al 6% in Sicilia e Sardegna. In generale, questo valore appare più basso in molte regioni del Centro-Sud.

Da questo punto di vista, il confronto tra le due regioni con più lavoratori domestici evidenzia una forte divergenza: in Lombardia, i rapporti in convivenza sono il 21,0% del totale, mentre nel Lazio solo il 13,9%. Come emerge dall'analisi riportata nelle schede regionali, ciò dipende innanzitutto dalla forte presenza di colf a Roma e nel Lazio, mentre al Nord sono più diffusi i rapporti di badante.

Tab. 5.1. Datori di lavoro domestico per Regione (I semestre 2022)

Regioni	2021 I sem	2022 I sem	Var. % 2021-22	di cui in convivenza
Piemonte	70.090	65.272	-6,9%	17,9%
Valle d'Aosta	1.553	1.490	-4,1%	28,0%
Liguria	30.026	29.278	-2,5%	17,7%
Lombardia	173.630	166.225	-4,3%	21,0%
Trentino - Alto Adige	11.267	10.098	-10,4%	41,0%
Veneto	67.881	62.550	-7,9%	30,1%
Friuli - Venezia Giulia	18.679	17.751	-5,0%	40,3%
Emilia Romagna	74.314	70.016	-5,8%	33,4%
Toscana	75.743	73.135	-3,4%	27,6%
Umbria	18.356	17.270	-5,9%	22,7%
Marche	23.918	21.764	-9,0%	27,9%
Lazio	147.857	142.676	-3,5%	13,9%
Abruzzo	13.409	12.223	-8,8%	18,7%
Molise	2.000	1.787	-10,7%	13,6%
Campania	50.591	44.901	-11,2%	14,3%
Puglia	30.006	27.578	-8,1%	21,8%
Basilicata	3.522	3.142	-10,8%	21,0%
Calabria	12.295	10.963	-10,8%	12,5%
Sicilia	41.623	38.095	-8,5%	6,2%
Sardegna	48.684	47.982	-1,4%	6,3%
Italia	915.483	864.222	-5,6%	20,6%

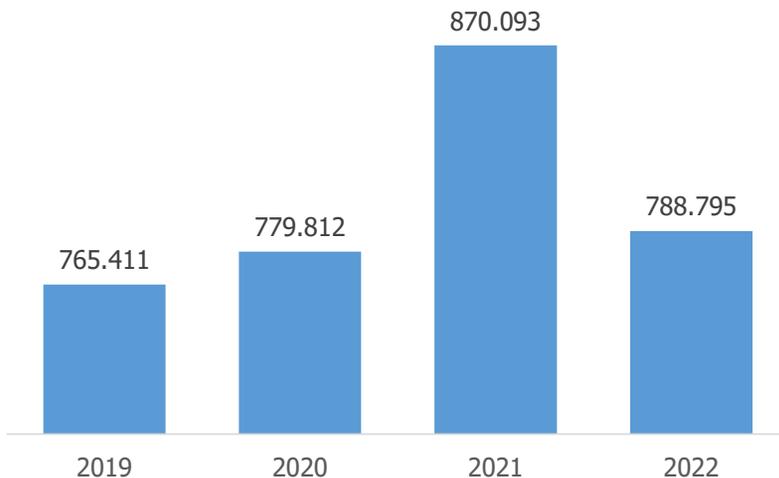
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

5.2 Lavoratori domestici

L'analisi della banca dati INPS consente inoltre di monitorare l'andamento dei lavoratori domestici. La serie storica degli ultimi quattro anni (sempre con dati riferiti al I semestre) evidenzia un aumento tra il 2019 e il 2021, con oltre 100 mila domestici in più. Questo aumento (+13,7%), spiegato ampiamente nel presente rapporto, dipende principalmente dagli effetti del *lockdown* e della procedura di emersione.

Al primo semestre, invece, il numero di lavoratori è diminuito di oltre 80 mila unità (-9,3%). Anche in questo caso si tratta di un calo prevedibile, dovuto in parte agli effetti indiretti della regolarizzazione: infatti, essendo essa limitata ai soli settori domestico e agricolo, è possibile che anche lavoratori di altri settori siano entrati temporaneamente per poterne beneficiare, salvo poi cambiare settore successivamente.

Fig. 5.1. Lavori domestici, serie storica 2019-2022 (dati I semestre)



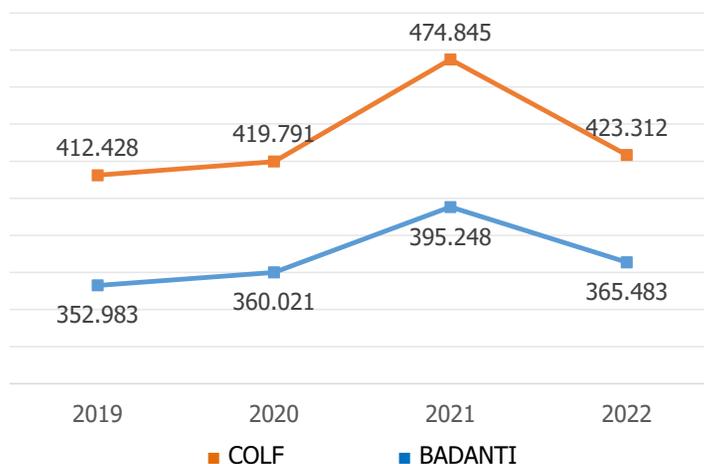
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

L'analisi delle caratteristiche dei lavoratori evidenzia come tutti i gruppi hanno registrato un aumento tra il 2019 e il 2021 e un calo nel 2022. Per quanto riguarda le tipologie di rapporto, nell'ultimo anno il calo è stato più intenso tra i contratti di colf (-10,9%) piuttosto che tra quelli di badante (-7,5%).

A livello di genere, gli uomini hanno registrato una diminuzione più intensa (-19,4%) rispetto alle donne (-7,6%). In questo caso possiamo affermare che ad incidere sia stata proprio la regolarizzazione, con molti uomini entrati nel settore proprio per beneficiare della procedura.

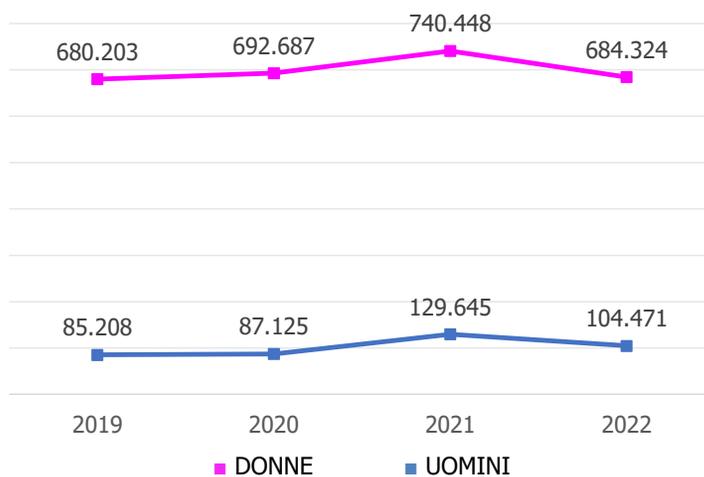
Lo stesso si evince dall'andamento per cittadinanza, con gli stranieri in calo più intenso (-9,8%) rispetto agli italiani (-8,2%).

Fig. 5.2. Lavori domestici per tipologia di rapporto (dati I semestre)



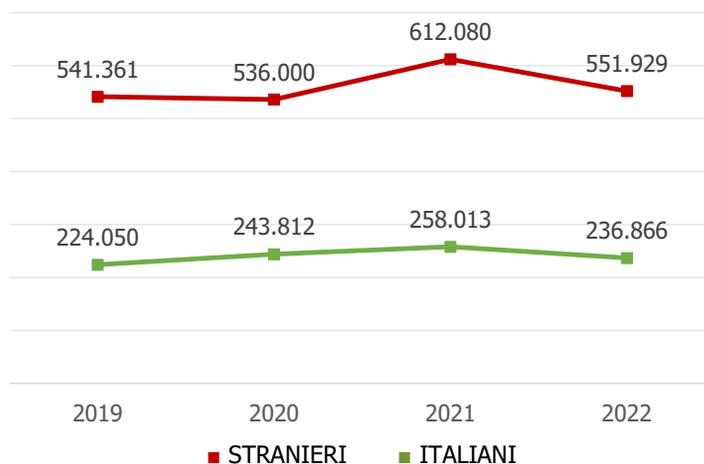
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Fig. 5.3. Lavori domestici per genere (dati I semestre)



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

Fig. 5.4. Lavori domestici per cittadinanza (dati I semestre)



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

I dati INPS consentono inoltre di osservare la presenza di lavoratori domestici per regione. Anche in questo caso, naturalmente, al I semestre 2022 le regioni con più lavoratori domestici sono Lombardia (156 mila) e Lazio (110 mila). Anche in questo caso, come per i datori di lavoro, queste due regioni da sole rappresentano un terzo del totale.

È interessante, inoltre, osservare l'andamento dei lavoratori domestici per singola regione. Se a livello nazionale il calo è stato del -9,3% nell'ultimo anno, le diminuzioni più significative si sono registrate al Sud, con picchi in Campania (-17,7%), Calabria (-16,6%) e Molise (15,5%).

Tab. 5.2. Lavori domestici per Regione (I semestre 2022)

Regioni	2022 I sem	Var. % 2019-20	Var. % 2020-21	Var. % 2021-22
Piemonte	61.055	+1,4%	+8,9%	-9,7%
Valle d'Aosta	1.544	+2,7%	+6,0%	-7,5%
Liguria	27.028	+1,4%	+7,7%	-6,2%
Lombardia	156.233	+2,1%	+17,0%	-7,8%
Trentino - Alto Adige	10.709	+0,2%	+11,6%	-12,0%
Veneto	61.428	+3,5%	+13,6%	-10,5%
Friuli - Venezia Giulia	18.116	+3,6%	+11,6%	-6,2%
Emilia Romagna	68.641	+0,1%	+12,4%	-8,8%
Toscana	68.584	+0,3%	+10,2%	-6,0%
Umbria	16.006	+2,0%	+5,2%	-8,8%
Marche	20.812	+3,2%	+9,2%	-11,8%
Lazio	110.230	-0,4%	+5,2%	-8,1%
Abruzzo	11.660	+4,0%	+10,9%	-12,1%
Molise	1.730	+9,9%	+5,0%	-15,5%
Campania	42.779	+5,3%	+18,7%	-17,7%
Puglia	25.920	+7,8%	+24,2%	-12,6%
Basilicata	3.061	+9,1%	+21,6%	-15,1%
Calabria	10.831	+3,9%	+15,9%	-16,6%
Sicilia	30.818	+8,4%	+6,7%	-14,6%
Sardegna	41.607	-2,7%	+6,0%	-4,5%
Totale	788.795	+1,9%	+11,6%	-9,3%

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

Nel I semestre 2022 sono stati versati contributi per i lavoratori domestici per oltre 545 milioni di euro. Anche in questo caso Lazio e Lombardia, insieme, rappresentano oltre un terzo del volume totale, rispettivamente con 71,2 e 119,3 milioni. Mediamente i contributi per i rapporti di badante sono il 55% del totale, , ma la situazione varia a livello regionale: in Trentino A.A., Friuli V.G. e Sardegna, ad esempio, i contributi per badanti sono più del 70% del totale; dall'altro lato, Lazio, Campania e Sicilia vedono i contributi per colf oltre il 60%.

Tab. 5.3. Contributi versati per Regione (I semestre 2022)

Regioni	Contributi (Mln euro)	Di cui Badanti	Di cui Colf
Piemonte	45,6	56%	44%
Valle d'Aosta	1,3	79%	21%
Liguria	19,7	63%	37%
Lombardia	119,3	48%	52%
Trentino - Alto Adige	8,5	77%	23%
Veneto	46,0	63%	37%
Friuli - Venezia Giulia	14,1	81%	19%
Emilia Romagna	54,4	68%	32%
Toscana	51,2	66%	34%
Umbria	10,7	60%	40%
Marche	13,7	68%	32%
Lazio	71,2	34%	66%
Abruzzo	6,6	59%	41%
Molise	0,9	58%	42%
Campania	23,6	37%	63%
Puglia	14,1	51%	49%
Basilicata	1,6	51%	49%
Calabria	6,0	49%	51%
Sicilia	16,6	36%	64%
Sardegna	20,5	72%	28%
Totale	545,7	55%	45%

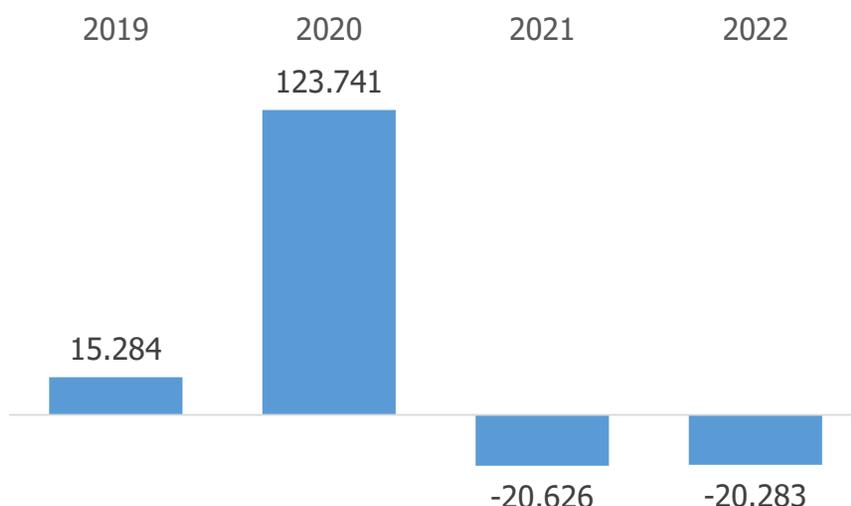
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Un altro importante dato disponibile grazie alla fornitura personalizzata dell'INPS riguarda il saldo tra attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro. Da questa prospettiva si vede nuovamente l'aumento straordinario registrato nel 2020 (saldo +123 mila), mentre nel 2021 si è registrato un saldo negativo per -20 mila rapporti di lavoro. Nel 2022, con dati riferiti naturalmente solo ai primi sei mesi, il saldo è negativo per -20.283 rapporti.

La dinamica mensile consente di evidenziare i picchi massimi seguiti al *lockdown* (marzo 2020) e alla seconda ondata della pandemia (ottobre-novembre 2020). In generale, comunque, si nota un calo significativo nel mese di dicembre (2019, 2020 e 2021), momento in cui probabilmente molti rapporti di lavoro vengono chiusi.

Tra i motivi delle cessazioni di rapporto di lavoro, oltre il 40% dei rapporti si conclude per il licenziamento del lavoratore. Un quarto si risolve invece con le dimissioni del lavoratore, mentre appena un decimo dipende dalla scadenza del contratto (a tempo determinato).

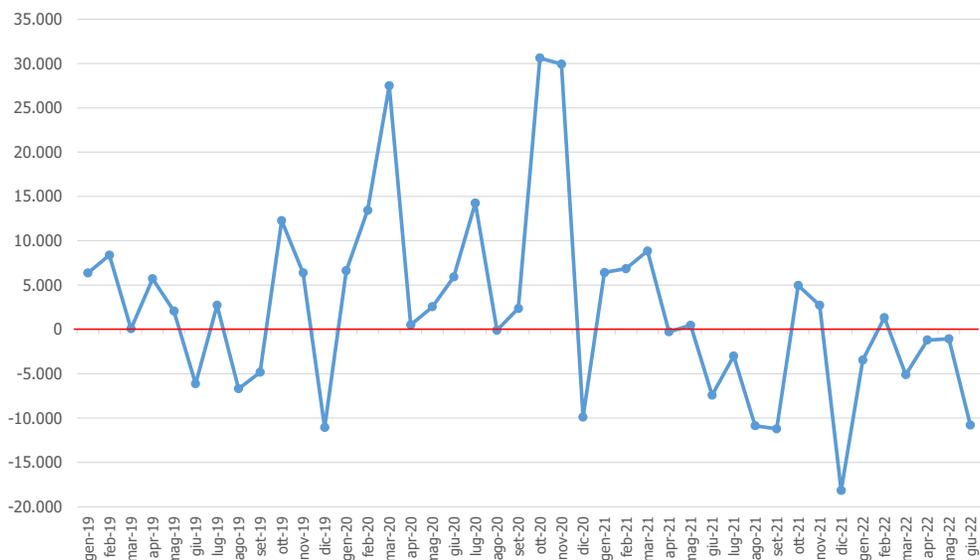
Fig. 5.5. Saldo attivazioni-cessazioni rapporti di lavoro



Dati annui 2019-2021, dati 2022 riferiti al I semestre

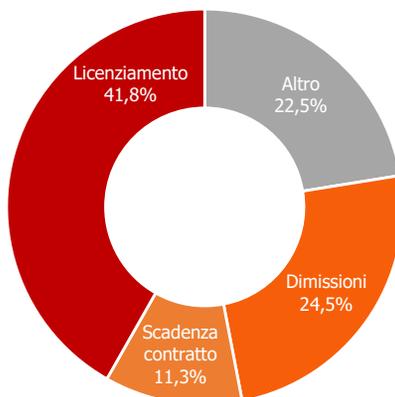
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Fig. 5.6. Saldo attivazioni-cessazioni rapporti di lavoro, dati mensili 2019-2022



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

Fig. 5.7. Motivi delle cessazioni dei rapporti di lavoro, I sem 2022



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

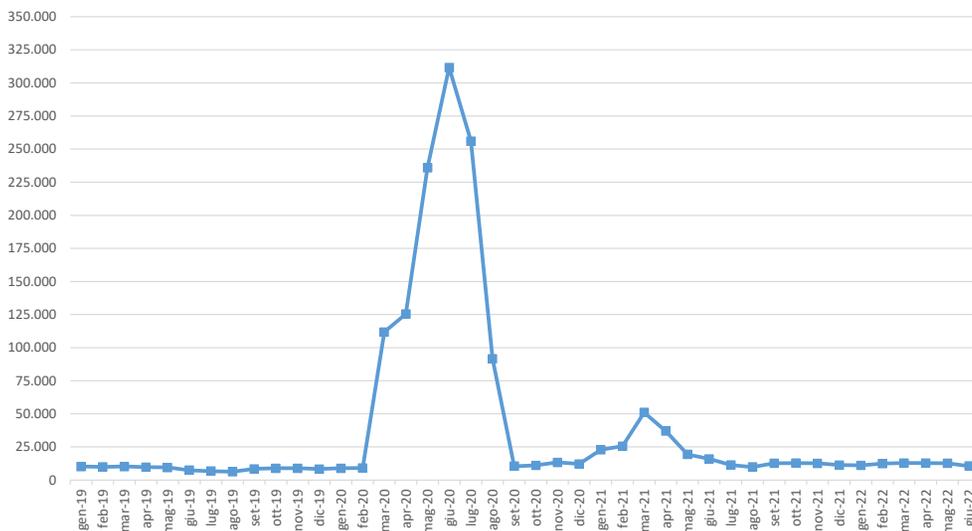
5.3 Il libretto famiglia

Infine, un ultimo elemento interessante riguarda il libretto famiglia che, come abbiamo visto, è lo strumento più utilizzato durante la pandemia per la gestione dei lavoratori domestici, in particolare grazie al “bonus baby sitting”.

In effetti, la dinamica mensile evidenzia un uso straordinario di questo strumento tra febbraio e settembre 2020: se nel 2019 si registrava una media mensile di 8.712 lavoratori, nel 2020 la media ha sfiorato i 100 mila al mese, con picchi di oltre 300 mila lavoratori nel mese di giugno.

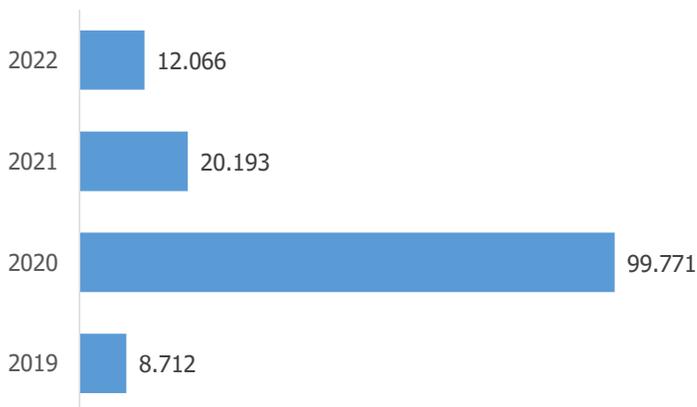
Dopo una lieve ripresa nella primavera 2021, il libretto famiglia è tornato rapidamente ai livelli pre-pandemia, con una media per il 2022 di 12 mila lavoratori al mese (per un importo complessivo di poco meno di 13 milioni di euro nel I semestre 2022), segno che l'utilizzo di questo strumento era dipeso quasi esclusivamente dalla presenza del bonus.

Fig. 5.8. Libretto famiglia, dati mensili 2019-2022 (n. lavoratori)



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

Fig. 5.9. Libretto famiglia, media mensile (n. lavoratori)



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

Tab. 5.4. Libretto famiglia, dati mensili 2022

Mesi 2022	Numero lavoratori	Importo lordo totale (euro)
Gennaio	11.096	1.775.180
Febbraio	12.430	2.177.870
Marzo	12.887	2.499.610
Aprile	12.775	2.250.570
Maggio	12.634	2.354.560
Giugno	10.574	1.910.840
Totale		12.968.630

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

CAPITOLO 6
GLI STRUMENTI
A SOSTEGNO
DELLE FAMIGLIE
IN ITALIA

ASSEGNO UNICO PER LA NON AUTOSUFFICIENZA

Misure attuali per la non autosufficienza

- Fondo per disabilità (ex FNA). **100 M** (2022), 300 M dal 2025
- Fondo dopo di noi. **76,1 M** (2021)
- Fondo el caregiver familiare. **30 M** (2021)
- Fondo per disabilità e non autosufficienza. **200 M** (2021)
- Fondo per diritto al lavoro persone con disabilità. **71,9 M** (2021)
- Fondo per la cura di soggetti con autismo. **50 M** (2021)
- Fondo per accessibilità turistica persone con disabilità. **6 M** (2022)

33,0 Mld Spesa totale Long Term Care (2021)

13,7 Mld Spesa sanitaria

14,1 Mld Indennità accompagnamento

5,2 Mld Altre prestazioni

Fonti: RGS,
ricognizione DOMINA

**Proposta delle Parti Sociali
(Piattaforma programmatica
2020)**

**Assegno Universale per la
Non Autosufficienza**

**Obiettivo: razionalizzare i diversi
fondi attuali, come fatto per
l'Assegno Familiare Unico (2022).**



**Legato all'assunzione
Regolare**



**Detraibilità fiscale
dei contributi**



**Maggiori importi
dell'assegno**

Fonti: Piattaforma
programmatica Parti Sociali

Stima Costo della nuova misura

Beneficiari assegno accompagnamento 2,2 milioni

Costo lavoratore CS (54 ore/settimana) 16.000 euro

Costo complessivo della misura 35,0 Mld euro

Costo al netto di imposte e deduzioni 32,4 Mld euro

Fonti: stima DOMINA

6.1 Introduzione

di Vincenzo Falabella, presidente nazionale FISH

Nuovi modelli normativi per le persone con disabilità. La recente approvazione da parte del Parlamento della Legge Delega in materia di disabilità ha apportato modifiche significative alla legislazione italiana per quanto riguarda gli strumenti di sostegno previsti in favore delle persone con disabilità e delle loro famiglie. Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre del 2021, la Legge n.227 del 22 dicembre delega il Governo ad adottare, entro 20 mesi, uno o più decreti legislativi al fine di riordinare le attuali disposizioni vigenti, ponendole in linea con le indicazioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

In particolare, la Legge n.227 mira a razionalizzare, unificandole in una unica procedura, tutti gli accertamenti relativi alle valutazioni sul possesso dei requisiti per accedere alle agevolazioni fiscali, tributarie e della mobilità, per l'accertamento della disabilità ai fini dell'inclusione lavorativa, infine, per quanto riguarda il riscontro dell'invalidità civile, cecità e sordità civile, sordocecità.

Soprattutto, la nuova disposizione normativa introduce in maniera significativa il concetto di progetto personale partecipato, che rappresenta il fulcro e insieme l'ancoraggio per la realizzazione dei futuri Decreti di attuazione, volti alla realizzazione di percorsi assistenziali autodeterminati e autogestiti, compresa l'assistenza personale. In linea, cioè, con quanto prevede l'articolo 19 della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, in cui si "riconosce l'uguale diritto di tutte le persone con disabilità di vivere in modo indipendente e ad essere incluse nella collettività, con la libertà di scegliere e controllare la propria vita".

Le persone al centro degli interventi. Proprio con riferimento alla valutazione multidimensionale e alla realizzazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato per le persone con disabilità, al comma 2 dell'articolo 2 della Legge n.227 si indicano i criteri e i principi direttivi che dovranno guidare la stessa Delega. Laddove si prevede: il coordinamento tra le diverse amministrazioni competenti per l'integrazione della programmazione sociale e sanitaria nazionale e regionale; che la valutazione multidimensionale assicuri, sulla base di un approccio multidisciplinare e con la partecipazione della persona con disabilità e di chi la rappresenta, l'elaborazione di un progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato; che siano individuati i sostegni necessari e gli accomodamenti ragionevoli che garantiscano l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali. Non soltanto. Tra i

principi guida di quello che appare, a tutti gli effetti, un nuovo modello normativo che abbia la persona realmente al centro degli interventi di sostegno, vi è la possibilità di scegliere, in assenza di discriminazioni, il proprio luogo di residenza ed un'adeguata soluzione abitativa, inteso come il diritto alla domiciliarità delle cure e dei sostegni assistenziali e sociali.

In questo senso, così concepito, il progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, è diretto a realizzare le aspettative, i desideri e gli obiettivi della persona con disabilità, migliorandone le condizioni personali e di salute, nonché la qualità della vita nei diversi ambiti della società; quindi nelle intenzioni ne favorisce la sua partecipazione all'interno dei diversi contesti, da quelli lavorativi e scolastici, fino agli ambiti culturali e sportivi.

A questi criteri e principi direttivi finalizzati ad assicurare l'inclusione e la partecipazione sociale, ivi compresi l'effettivo esercizio dei diritti all'affettività e alla socialità, immaginando nuovi strumenti normativi grazie anche al ruolo di expertise che svolgono le federazioni associative come FISH, poi, il legislatore dovrà prevedere forme di finanziamento aggiuntivo, così come meccanismi di riconversione delle risorse che attualmente sono destinate all'assistenza nell'ambito degli istituti. Detta in altri termini: se nel concreto aumenteranno, anche nei prossimi anni, le misure normative in favore dei servizi di supporto alla domiciliarità e alla vita indipendente, occorrerà individuare nuovi sostegni e servizi per l'abitare in autonomia e modelli di assistenza personale autogestita che supportino la vita indipendente delle persone con disabilità in età adulta. Favorire la de istituzionalizzazione e prevenire l'istituzionalizzazione, dunque, si può. I modelli normativi, alcuni recenti, per farlo, esistono. Si tratterà, in questo stesso senso, di attuare in maniera coordinata i progetti previsti dalle missioni 5 e 6 del PNRR con le misure già previste dalla legge sul "Dopo di Noi". Per porre, dunque, le persone al centro degli interventi.

La Vita Indipendente. Negli ultimi anni, in verità, il sostegno alla domiciliarità delle persone con disabilità e/o non autosufficienti, cioè del loro diritto "a vivere all'interno della comunità", è diventato un obiettivo costante del legislatore. Infatti, dapprima attraverso i progetti ministeriali relativi alla "Vita indipendente" e, successivamente, attraverso le linee guida per gli interventi in favore della non autosufficienza, fino alla già citata Legge Delega, si sta costruendo un hardware normativo finalizzato a favorire la permanenza delle stesse persone nel proprio ambiente familiare.

È utile ricordare che l'introduzione del Fondo per la Vita Indipendente, storicamente, rappresenta il primo intervento normativo finalizzato principalmente alla realizzazione di progetti di assistenza autogestita. E che esiste, inoltre, un quadro di riferimento che viene arricchito di volta in volta

da interventi da parte delle varie regioni, resi possibili attraverso i fondi europei o varie iniziative finanziarie locali. E, tuttavia, proprio a fronte di questo panorama variegato di interventi, è necessario un monitoraggio continuo, al fine di prevenire il ricorso a forme di residenzialità, a volte segreganti. In questo stesso senso, come Federazione nazionale che rappresenta milioni di persone che hanno una disabilità, crediamo sia necessario, alla stregua dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, che vengano promossi a livello regionale specifici osservatori che possano favorire la promozione del diritto delle persone con disabilità a vivere all'interno della comunità in condizioni di parità con tutti gli altri.

Assistenti e non badanti. Un pezzo importante della legislazione esistente che va nella direzione della domiciliarità delle cure, poi, è quello rappresentato dalle varie agevolazioni fiscali esistenti per l'assunzione di assistenti personali, le quali rappresentano una forma di welfare selettivo in favore delle famiglie. A tal proposito, è altrettanto utile ricordare che, secondo le norme attualmente in vigore, almeno il 51 per cento del Fondo per la non autosufficienza deve essere destinato per il sostegno delle persone in condizione di disabilità gravissima e che tale quota, ripartita alle regioni, può essere utilizzata anche per l'assunzione diretta di assistenti personali.

Inoltre, L'INPS ha realizzato il progetto "Home care premium" in favore delle persone con disabilità dipendenti, o familiari di dipendenti pubblici, e che sostiene l'assunzione di assistenti familiari.

Più in generale, sono diversi gli interventi che i diversi legislatori, locali e nazionali, stanno considerando negli ultimi mesi in favore dei *caregivers* familiari; riconoscendo loro, dunque, il ruolo di strumento di welfare informale insostituibile, immaginando, tra gli altri, interventi di sostegno economico, percorsi formativi, sostegno psicologico. È tuttavia sempre più urgente, nell'ottica del miglioramento delle condizioni di vita delle persone non autosufficienti, riconsiderare lo strumento del contratto di lavoro degli assistenti familiari, ancora oggi troppo legato alla logica "badante" e che poco si addice, invece, a quella del diritto all'inclusione sociale.

Ed è altrettanto importante il compito delle associazioni e delle persone che FISH rappresenta, cioè quello di proporre ed immaginare nuovi modelli normativi per le persone con disabilità, per contrastare, in primo luogo il ricorso a forme di residenzialità improprie e indesiderate.

6.2 L'Assegno Unico per la non autosufficienza

Per il sostegno alle famiglie, il 2021 ha rappresentato un importante anno di svolta: la legge 46 del 2021, infatti, ha conferito una delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'introduzione dell'Assegno unico e universale (AUU). Con l'approvazione del decreto legislativo 21 dicembre del 2021 n. 230, il Governo ha dato attuazione alla Legge delega introducendo l'AUU nel nostro ordinamento.

I principi generali di maggior rilievo a cui tale strumento si conforma secondo quanto stabilito dalla Legge delega:

- il riconoscimento di un beneficio per tutti i figli a carico su base universalistica, indipendentemente sia dalla condizione lavorativa dei genitori (dipendenti, autonomi, inoccupati), sia dalla situazione reddituale;
- la modulazione degli importi del beneficio sulla base della condizione economica del nucleo familiare, come individuata attraverso l'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) o sue componenti;
- la sostituzione di una pluralità di strumenti in essere con uno strumento unico.

L'Assegno Unico, erogato a partire da marzo 2022, sostituisce dunque il premio alla nascita (Bonus mamma domani), l'assegno di natalità (Bonus bebè), gli assegni al nucleo familiare e le detrazioni per i figli a carico al di sotto dei 21 anni. Nei primi 8 mesi del 2022 sono state presentate 5,9 milioni di domande per un totale di 9 milioni di figli ovvero l'83% dei ragazzi dagli 0 ai 20 anni residenti in Italia. L'assegno è stato erogato a partire da marzo e considerando anche la spesa per l'integrazione al reddito in caso di figli dei percettori di reddito di cittadinanza sono stati spesi 7,6 miliardi, possiamo quindi stimare una spesa annua di almeno 15 miliardi.

In questo modo si è cercato di distribuire al meglio le risorse disponibili, collegandole anche alle risorse della famiglia. Infatti l'importo varia in base all'ISEE annuo; l'importo minimo è di 50 euro mensili per ogni figlio (ISEE sopra i 40mila euro) per poi aumentare progressivamente fino a 175 euro mensili per figlio (ISEE inferiore a 15 mila euro). Il sistema risulta più equo rispetto a quello precedente che era basato a volte su criteri familiari e altre volte su criteri personali. Inoltre, l'andamento dei benefici al crescere del reddito familiare non era uniforme.

Questa razionalizzazione alle risorse disponibili, potrebbe essere aggiornata anche alle persone non autosufficienti. Oggi il 5,2% della popolazione (oltre 3 milioni di persone) soffre di gravi

limitazioni che impediscono di svolgere attività abituali. Ad esserne più colpiti gli anziani (1,5 milioni), il 22% degli over 65.

Attualmente la gestione dei costi per l'assistenza ricade principalmente sulle famiglie.

Lo Stato interviene a sostegno delle famiglie attraverso tre componenti principali, che rientrano nella spesa per assistenza di lungo periodo (Long Term Care, LTC):

- ✓ l'indennità di accompagnamento erogata dal sistema centrale
- ✓ le prestazioni sanitarie per la LTC
- ✓ gli interventi socio-assistenziali per le persone non autosufficienti (interventi prevalentemente in natura ed erogati dagli enti locali)

Le indennità di accompagnamento sono prestazioni monetarie erogate a invalidi civili, ciechi civili e sordomuti. L'INPS ha reso pubblici anche gli ultimi dati relativi all'indennità di accompagnamento, sono quasi 2,2 milioni concentrate nelle prestazioni agli invalidi totali (84%) con un importo medio di 501 euro.

Tab. 6.1. Indennità di accompagnamento 2022

Categoria	Numero prestazioni	Distr. %	Importo medio mensile
Prestazioni ai ciechi civili	115.989	5,3%	529,9
Prestazioni ai sordomuti	43.423	2,0%	260,7
Prestazioni agli invalidi totali	1.820.722	83,8%	525,1
Prestazioni agli invalidi parziali	192.108	8,8%	311,8
Totale	2.172.242	100,0%	501,2

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La seconda voce da considerare per la gestione della non autosufficienza è data dalle prestazioni sanitarie Long Term Care (LTC) che comprende l'insieme delle prestazioni sanitarie erogate a persone non autosufficienti che necessitano di assistenza continuativa. Per il 2021, la spesa è pari allo 0,77% del PIL⁴².

⁴² Ibidem.

Infine la terza voce di spesa “gli interventi socio-assistenziali per le persone non autosufficienti” accoglie un insieme di prestazioni eterogenee, prevalentemente in natura, erogate a livello locale per finalità socio-assistenziali rivolte ai disabili e agli anziani non autosufficienti. Per il 2021, la spesa pubblica relativa all’insieme delle prestazioni per LTC, di natura non sanitaria e non riconducibili alle indennità di accompagnamento, è stimata in 0,29 punti percentuali di PIL.

Per riuscire a comparare la Spesa *Long Term Care* consideriamo i dati relativi al 2021 ed i base ai dati della Ragioneria Generale dello Stato la spesa totale divisa per le tre principali componenti è pari a 33 miliardi di euro⁴³, l’1,85% del PIL del 2021.

Tab. 6.2. Spesa Long Term Care – componenti (2021)

Componenti	% PIL 2021
Componente sanitaria per LTC	0,77%
Indennità di accompagnamento	0,79%
Altre prestazioni LTC	0,29%
Totale	1,85%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF – RGS

Al fine di riordinare le risorse esistenti, la Piattaforma Programmatica delle Parti Sociali ha proposto l’istituzione di un Assegno Unico Universale per la Non Autosufficienza.

L’Osservatorio DOMINA ha stimato l’impatto economico e sociale di questa proposta che, analogamente a quanto fatto per le risorse destinate all’infanzia, consentirebbe di razionalizzare e rendere più eque le risorse destinate alle persone non autosufficienti.

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

⁴³ In base al Pil 2021, pubblicato dall’ISTAT ad aprile 2022.

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

Fig. 6.1. Proposta assegno universale per la non autosufficienza



Per calcolare il costo necessario a sostenere questa misura, consideriamo il costo attuale (circa 16 mila euro) di un lavoratore CS (Assistente a Non Autosufficiente) convivente per 54 ore a settimana ed il numero totale di beneficiari dell'assegno di accompagnamento (2,2 milioni).

Il costo totale sarebbe quindi di circa 35 miliardi di euro.

Bisogna però considerare che, con la creazione di 2 milioni di posti di lavoro regolari, lo Stato riceverebbe un gettito netto di 2,4 miliardi annui (3,1 miliardi, meno 0,7 di deduzioni e bonus 3/2020).

Quindi il costo effettivo di questa manovra potrebbe aggirarsi intorno ai 32,4 miliardi di euro, valore in linea alla spesa attuale per *Long Term Care*. Questo nuovo assegno consentirebbe di riordinare e potenziare le risorse destinate alla cura e all'assistenza in Italia, favorendo l'emersione del lavoro informale e una maggiore equità della spesa pubblica.

Tab. 6.3. Proposta assegno universale per la non autosufficienza

Costo lavoratore CS (Assistente a NON AUTOSUFFICIENTE) convivente per 54 ore a settimana	16 mila euro
Beneficiari dell'assegno di accompagnamento	2,2 milioni
Costo complessivo	35,0 MLD euro
Vantaggio fiscale per lo Stato (Imposte-effetti indiretti)	2,4 MLD euro
Costo dell'assegno al netto di imposte e deduzioni	32,4 MLD euro

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF – RGS

Come già accennato nel capitolo 2 il Consiglio dei Ministri ha approvato il disegno di legge delega sulla non autosufficienza delle persone anziane. Con questa riforma il Governo vuole rendere più adeguata l'assistenza agli anziani. Il disegno di legge vuole promuovere l'invecchiamento attivo, un facile accesso ai servizi sanitari e sociali, alla mobilità, e il rafforzamento dell'assistenza domiciliare.

Ma questa riforma vuole rivedere anche il sistema di assistenza degli anziani, riordinando la legislazione vigente e potenziando le azioni nell'ambito delle risorse disponibili. Viene anche previsto un sistema nazionale per la popolazione anziana non autosufficiente (SNAA), con il

compito di procedere alla programmazione integrata, alla valutazione e al monitoraggio degli interventi e dei servizi rivolti ai non autosufficienti. Si vuole arrivare ad annullare le differenze territoriali di servizi. Viene istituito il "Fondo per la prestazione universale per gli anziani non autosufficienti" che ha lo scopo di potenziare i servizi ai non autosufficienti in particolare servirà per trovare le risorse per *"l'introduzione, anche in via sperimentale e progressiva, per le persone anziane non autosufficienti che optino espressamente per essa, di una prestazione universale graduata secondo lo specifico bisogno assistenziale ed erogabile, a scelta del soggetto beneficiario, sotto forma di trasferimento monetario o di servizi alla persona. Tale prestazione, quando fruita, è sostitutiva dell'indennità di accompagnamento, di cui all'articolo 1, della legge 11 febbraio 1980, n. 18 e assorbe anche le ulteriori prestazioni di cui all'articolo 1, comma 164, della legge 30 dicembre 2021, n. 234;⁴⁴"*

In pratica in sostituzione dell'indennità di accompagnamento viene istituita una prestazione universale, sotto forma di trasferimento monetario o di servizi alla persona, in linea con quanto proposto dalla piattaforma programmatica. Inoltre queste politiche in favore delle persone anziane, seguono le **missioni 5 e 6 del PNRR** in materia di **assistenza agli anziani non autosufficienti**.

⁴⁴ Tratto dal testo approvato. <https://www.quotidianosanita.it/allegati/allegato1665418592.pdf>

6.3 Panoramica territoriale sugli strumenti di sostegno

Come indicato nel precedente paragrafo, sono molte le misure a sostegno della disabilità. Riportiamo i dati dei principali fondi stanziati a livello nazionale per l'assistenza di individui non autosufficienti, in base alla legge di Bilancio 2022, approvata il 31 dicembre 2021

- **Fondo per le non autosufficienze (FNA)**⁴⁵: è stato istituito con lo scopo di garantire gli stessi livelli di prestazioni assistenziali in tutto il territorio e favorirne la permanenza presso il proprio domicilio evitando il rischio di istituzionalizzazione. La legge di bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 168) ha attribuito al Fondo la nuova denominazione di "Fondo per le politiche in favore delle persone affette da disabilità" ed e' stato ulteriormente implementato per un importo pari a euro 100 milioni per il 2022, a euro 200 milioni per il 2023, a euro 250 milioni per il 2024 e a euro 300 milioni a decorrere dall'anno 2025. ne ha incrementato la dotazione di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2023 al 2026
- **Fondo dopo di noi** / fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive di sostegno familiare, legge 112/2016 (art. 3). Si tratta di disposizioni per affrontare il futuro delle persone con disabilità gravi dopo la morte di parenti che potessero prendersi cura di loro, per il 2021 la dotazione del Fondo è pari a **76,1 milioni di euro**.⁴⁶
- **Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare**. Per il 2021 è prevista una dotazione di **30 milioni**.⁴⁷
- **Fondo per la disabilità e la non autosufficienza** Le risorse del Fondo sono indirizzate all'attuazione di interventi a favore della disabilità finalizzati al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno in materia. Sono previsti **200 milioni di euro per il 2021**.
- Il **Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità** è stato istituito dalla Legge 68/1999 (art. 13 c. 4) presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per finanziare la corresponsione da parte dell'INPS incentivi destinati ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità, nonché i progetti sperimentali di inclusione lavorativa

⁴⁵ Legge 296/2006 (art. 1 c. 1264)

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ www.fondiwelfare.it

delle persone con disabilità da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per il 2021 sono previsti 71,9 milioni.

- **Fondo per la cura di soggetti con autismo.** Con la LEGGE 30 dicembre 2020, n.178, viene aumentato di 50 milioni per il 2021 il "Fondo per la cura di soggetti con autismo". Le risorse sono destinate al potenziamento del personale dedicato, al miglioramento delle strutture residenziali e semiresidenziali, al potenziamento della ricerca.
- Il **Fondo per l'accessibilità turistica delle persone con disabilità**, per il quale sono stati stanziati 6 milioni di euro all'anno per gli anni 2022, 2023 e 2024;

A tutti questi fondi vanno aggiunte le misure di sostegno dall'**assegno unico**, rilasciato per ogni figlio a carico fino al compimento dei 21 anni che tiene conto anche di eventuali situazioni di disabilità dei figli al **Bonus genitori single monoreddito o disoccupati**, fondo destinato a genitori single disoccupati o monoreddito in presenza di figli con disabilità. E tutti i bonus e fondi per l'abbattimento per le barriere architettoniche o per il sostegno scolastico.

Il Fondo principale (Fondo per le non autosufficienze FNA) con Decreto annuale del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, viene ripartito tra tutte le regioni italiane con esclusione delle Province autonome di Trento e Bolzano.

Nella tabella 6.4 sono indicate le quote percentuali di riparto delle risorse del Fondo per la Non Autosufficienza, stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base della media ponderata di due valori: (i) popolazione residente in ciascuna regione, d'età pari o superiore a 75 anni, calcolata nella misura del 60%; (ii) criteri utilizzati per il riparto del Fondo nazionale per le politiche sociali di cui all'art. 20, della legge 328/2000, considerati nella misura del 40%.

In questo modo non viene rilevato il numero assoluto di non autosufficienti in una data regione, ma la quota relativa nel totale nazionale. Inoltre, la scelta di questo tipo di indicatore demografico, riferito alla distribuzione territoriale degli anziani, risulta ulteriormente strategica se si considera che tra le persone non autosufficienti gli anziani sono più rappresentati che nella popolazione complessiva. Da notare l'alta percentuale della Lombardia e del Lazio, seguite da Campania, Sicilia e Piemonte. Il Trentino non presenta alcuna percentuale poiché, ai sensi dell'art.2, comma 109, della legge 191/2009, le Province Autonome di Bolzano e Trento non partecipano alla ripartizione dei Fondi nazionali.

Tab 6.4 Quote di ripartizione delle risorse del FNA per regione. 2022-2024

Regioni	Quota	2022 €	2023 €	2024 €
Abruzzo	2,37	18.660.000	18.976.000	20.120.000
Basilicata	1,05	8.267.000	8.407.000	8.914.000
Calabria	3,42	26.928.000	27.383.000	29.035.000
Campania	8,54	67.241.000	68.376.000	72.501.000
Emilia-Romagna	7,75	61.020.000	62.051.000	65.794.000
Friuli-Venezia Giulia	2,34	18.424.000	18.736.000	19.866.000
Lazio	9,15	72.043.000	73.260.000	77.680.000
Liguria	3,28	25.825.000	26.262.000	27.846.000
Lombardia	15,93	125.427.000	127.545.000	135.239.000
Marche	2,8	22.046.000	22.419.000	23.771.000
Molise	0,65	5.118.000	5.204.000	5.518.000
Piemonte	7,91	62.280.000	63.332.000	67.153.000
Puglia	6,68	52.596.000	53.484.000	56.711.000
Sardegna	2,92	22.991.000	23.379.000	24.790.000
Sicilia	8,19	64.485.000	65.574.000	69.530.000
Toscana	7,02	55.273.000	56.206.000	59.597.000
Umbria	1,71	13.464.000	13.691.000	14.517.000
Valle d'Aosta	0,25	1.968.000	2.002.000	2.122.000
Veneto	8,04	63.304.000	64.373.000	68.256.000
Totale	100	787.360.000	800.660.000	848.960.000

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Min. Lavoro e P.S.

Le Regioni quindi utilizzano questi fondi per gestire l'assistenza alla non autosufficienza, alcune stanziavano poi anche Fondi regionali aggiuntivi rispetto ai fondi nazionali a favore di servizi per le persone non autosufficienti ed emanano, in alcuni casi, anche dei bandi specifici per determinate patologie. Per questo nelle pagine successive abbiamo analizzato gli strumenti che ciascuna Regione garantisce per l'assistenza di individui non autosufficienti (disabili e anziani). Gli incentivi sono stati individuati grazie ad una attenta visione dei siti istituzionali e ad una successiva verifica tramite le segreterie territoriali di competenza.

6.3.1. Regioni del Nord-Ovest

PIEMONTE



AGEVOLAZIONI REGIONALI



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

INTERVENTI SOCIO SANITARI PER ANZIANI:

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

VALLE D'AOSTA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



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

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

- **ELENCO UNICO REGIONALE DEGLI ASSISTENTI PERSONALI** allo scopo di offrire una certificazione professionale a chi assiste a domicilio persone non autosufficienti e favorire il cittadino nell'accesso a questo servizio orientato alla qualità ed affidabilità (delibera n. 2836/2010)

Fonte: https://www.regione.vda.it/servsociali/evidenze/evidenza6_i.asp

LOMBARDIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **"IO VIAGGIO OVUNQUE IN LOMBARDIA AGEVOLATA"**: abbonamento annuale a tariffa agevolata che consente di viaggiare sui servizi di trasporto pubblico della Lombardia. Il costo dell'abbonamento annuale varia a seconda della categoria in cui il richiedente fa parte.
- **SOSTEGNO PER LA DISABILITÀ GRAVISSIMA (misura B1)**: erogazione di un Buono di 600 euro finalizzato a garantire la permanenza a domicilio e nel proprio contesto di vita delle persone con disabilità gravissima. Sono previste altre misure di sostegno economico per i familiari e i caregiver (buoni integrativo a dimensione fissa/variabile).
- **PROGETTI SPERIMENTALI PER LA VITA DIPENDENTE E L'INCLUSIONE SOCIALE (PRO.VI)**: Alle persone con disabilità gravissima, che intendono realizzare il proprio progetto di vita indipendente, senza il supporto del caregiver familiare e/o con un assistente personale, autonomamente scelto e regolarmente impiegato, può essere riconosciuto oltre al buono mensile un ulteriore buono sociale mensile fino ad un massimo di euro 800,00.
- **SOSTEGNO ALLA DISABILITÀ GRAVE E AGLI ANZIANI NON AUTOSUFFICIENTI (misura B2)** bonus riservato alle persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza e si concretizza in interventi di sostegno per garantire la piena permanenza della persona fragile al proprio domicilio e nel proprio contesto di vita. Il bonus mensile e il voucher vengono destinati oltre all'assistenza di adulti e minori e vengono erogati attraverso gli Ambiti Territoriali, previa valutazione e predisposizione del "Progetto individuale di Assistenza". (DGR 2862/2020).
- **VOUCHER SOCIO SANITARIO MENSILE**: è un titolo d'acquisto, non in denaro, che può essere utilizzato esclusivamente per acquistare prestazioni di assistenza socio sanitaria (DGR n.4138 del 21 12 2020) a favore di adulti/anziani, minori e alle persone disabili gravissime. *Fonte: <https://www.regione.lombardia.it>*.
- Il **BONUS ASSISTENTI FAMILIARI** è un contributo al datore di lavoro calcolato per un anno sulle spese previdenziali della retribuzione dell'Assistente familiare ed è finalizzato a diminuire il carico oneroso delle spese previdenziali e a garantire alle famiglie maggiormente vulnerabili con presenza di componenti fragili, la possibilità di accedere alle prestazioni di assistenti familiari qualificati e con forme contrattuali e condizioni lavorative in linea con la normativa di settore. *Fonte: <https://www.bandi.regione.lombardia.it/procedimenti/new/bandi/bandi/comunita-diritti/sostegno-famiglia/avviso-pubblico-riconoscimento-bonus-assistenti-familiari-RLJ12019006982>*

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI BERGAMO

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

LOMBARDIA

COMUNE DI MONZA

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

COMUNE DI PAVIA

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

COMUNE DI MANTOVA

- **Servizio di Assistenza a Domicilio (SADH)** permette alle persone con disabilità di ricevere a domicilio prestazioni di natura socio-assistenziale al fine di consentire il mantenimento della autonomia di vita. Il Comune può intervenire con un contributo economico, il cui importo massimo è di 750,00 euro mensili. Fonte: <https://www.comune.mantova.gov.it/index.php/per-noi-disabili/a-casa-per-noi-disabili>
- **Servizio educativo domiciliare misto:** Le persone con disabilità possono ricevere interventi educativi domiciliari effettuati da personale specialistico, finalizzati a favorire l'autonomia, la socializzazione e l'integrazione con il proprio contesto familiare e sociale. Importo massimo di 750,00 euro mensili. Fonte: <https://www.comune.mantova.gov.it/index.php/per-noi-disabili/a-casa-per-noi-disabili>

COMUNE DI MILANO

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

LIGURIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **FONDO REGIONALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA** finanzia principalmente l'assistenza territoriale domiciliare, l'assistenza residenziale e semiresidenziale di mantenimento, gli interventi sociali e il sostegno delle cure familiari (L.R. 16/2006).

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI GENOVA

- **DO.GE:** È un sistema accreditato che garantisce servizi domiciliari volto a consentire la libera scelta dell'Ente fornitore fra quelli accreditati per i soli cittadini che fruiscano di servizi domiciliari a carico della Civica Amministrazione. Gli interventi possono essere prestati da operatori qualificati o da assistenti familiari. *Fonte:* <http://www.genovacare.it/>

COMUNE DI LA SPEZIA

- **BUON VICINATO** è un servizio di sostegno agli anziani, ai disabili, e utenti con problematiche a carattere psichiatrico, al fine di favorirne la permanenza nel proprio ambiente familiare e sociale. È rivolto ad anziani, disabili, famiglie con minori e utenti con problematiche a carattere psichiatrico che dichiarano un valore I.S.E.E. non superiore a tre volte il reddito minimo. *Fonte:* http://www.comune.laspezia.it/Aree_tematiche/Politiche_sociali/Servizi/Schede/buon_vicinato.html

6.3.2. Regioni del Nord-Est

TRENTINO ALTO ADIGE



AGEVOLAZIONI REGIONALI



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO:

- **L'ASSEGNO DI CURA** è un contributo economico che permette alle persone non autosufficienti di rimanere il più a lungo possibile a casa e di essere curate e assistite. L'assegno di cura può essere utilizzato per pagare sia un'assistenza domiciliare professionale, sia un'assistenza privata. In totale esistono 4 livelli assistenziali, determinati dal fabbisogno di assistenza e cura della persona (legge provinciale n. 09/2007).
Fonte: <https://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/anziani/assegno-cura.asp>

- **BUONI SERVIZIO:** permette di usufruire di un monte ore di assistenza domiciliare garantito presso i servizi di assistenza domiciliare pubblici o privati accreditati. Questo strumento è stato introdotto per garantire la qualità dell'assistenza, per sostenere le famiglie e salvaguardare i bisogni ed i diritti delle persone non autosufficienti.
Fonte : https://www.provincia.bz.it/it/servizi-a-z.asp?bnsv_svid=1009542

- **COPERTURA PREVIDENZIALE DI ASSISTENZA A FAMILIARI NON AUTOSUFFICIENTI:** è un contributo che viene erogato a coloro che effettuano versamenti volontari o sono iscritti a una forma di previdenza complementare, per la copertura previdenziale di periodi dedicati all'assistenza domiciliare di familiari non autosufficienti.
Fonte : <http://www.regione.taa.it/Previdenza/Pacchetto/scheda%202.pdf>

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO:

- **ASSEGNO DI CURA** è orientato a favorire la permanenza dell'assistito nel proprio domicilio ed è correlato alla misura del bisogno della persona non autosufficiente da garantire in ambito domiciliare e semiresidenziale. Esso consiste in buoni di servizio per l'acquisizione di prestazioni di assistenza domiciliare e servizi semiresidenziali erogati, nel territorio provinciale, da strutture e soggetti accreditati o nell'erogazione di una somma di denaro relativa all'attività svolta debitamente documentata (Legge provinciale 24 luglio 2012, n. 15).
Fonte: <https://www.consiglio.provincia.tn.it/leggi-e-archivi/codice-provinciale/Pages/legge.aspx?uid=23627>

COMUNE DI TRENTO:

- **CONTRIBUTI PER ATTIVITÀ ORDINARIA IN CAMPO SOCIO-ASSISTENZIALE** a parziale copertura delle spese della gestione ordinaria annuale per sostenere i soggetti pubblici e privati che, operando nel territorio comunale con finalità socio-assistenziali e senza scopo di lucro, svolgono attività di cooperazione sociale (Consiglio comunale 10.09.1996 n. 116).
Fonte: <https://www.comune.trento.it/Aree-tematiche/Politiche-sociali-e-abitative/Persone-con-disabilita/Servizi/Assegni-e-contributi/Contributi-per-attivita-ordinaria-in-campo-socio-assistenziale>

VENETO



AGGEVOLAZIONI REGIONALI

- **CONTRIBUTI REGIONALI** per seguire i metodi di cura riabilitativa "Doman", "Vojta", "Fay" e "Aba". Prevede un rimborso massimo dell'80% delle spese sostenute e rendicontate. È rivolto a portatori di handicap psicofisici residenti in Veneto dalla nascita o da almeno sei mesi alla data di presentazione della domanda di contributo ed in possesso della certificazione che riconosce la condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/92 o in attesa di rilascio di certificazione. (Legge Regionale del 22 febbraio 1999, n. 6).
- **IMPEGNATIVA DI CURA DOMICILIARE** contributo erogato per l'assistenza delle persone non autosufficienti al proprio domicilio. Serve ad acquistare direttamente prestazioni di supporto e assistenza nella vita quotidiana. Esistono 5 tipologie di ICD rivolte a:
 - Utenti con basso bisogno assistenziale (ICDb), verificato dalla rete dei servizi sociali e dal Medico di Medicina Generale, con ISEE familiare inferiore a 16.631,71€. Il contributo mensile è di 120,00€.
 - Utenti con medio bisogno assistenziale (ICDm), verificato dal Distretto Socio Sanitario, con presenza di demenze di tutti i tipi accompagnate da gravi disturbi comportamentali o con maggior bisogno assistenziale rilevabile dal profilo SVaMA, con ISEE familiare inferiore a 16.631,71€. Il contributo mensile è di 400,00€.
 - Utenti con alto bisogno assistenziale (ICDa), verificato dal Distretto Socio Sanitario, con disabilità gravissime e in condizione di dipendenza vitale che necessitano a domicilio di assistenza continua nelle 24 ore, con ISEE familiare inferiore a 60.000,00€
 - Utenti con grave disabilità psichica e intellettiva (ICDp), già interventi di promozione dell'autonomia personale e di aiuto personale
 - Utenti con grave disabilità fisico-motoria (ICDf): persone in età adulta, con capacità di autodeterminazione e grave disabilità fisico-motoria, (già progetti di vita indipendente)
- **CONTRIBUTI REGIONALI** per l'eliminazione delle barriere architettoniche (L.R. 16/2007).

Fonte: <https://www.regione.veneto.it>

FRIULI VENEZIA GIULIA

AGGEVOLAZIONI REGIONALI

- **CONTRIBUTI** per sostenere la permanenza di persone non autosufficienti nella propria abitazione. Le diverse tipologie di contributo sono gestite attraverso il **Fondo per l'Autonomia Possibile (FAP)**. L.R. 2006/6, ART. 41.
- **CONTRIBUTI PER SOSTENERE A DOMICILIO PERSONE IN CONDIZIONE DI DISABILITÀ PARTICOLARMENTE GRAVE**, che necessitano di un'assistenza di elevatissima intensità 24 ore su 24. I contributi sono gestiti attraverso il **Fondo gravissimi**. La soglia di ammissibilità al beneficio è un Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) del nucleo familiare di 60.000,00 euro. L'entità del contributo è fissa e ammonta a 10.200,00 euro annui, cumulabili eventualmente con i contributi del Fondo per l'Autonomia Possibile (FAP) fino a un massimo di 20.000,00 euro annui. L.R. 17/2008, articolo 10, commi da 72 a 74
- **CONTRIBUTI** a persone disabili per l'acquisto e l'adattamento di autoveicoli per il trasporto privato. Le spese finanziabili sono le seguenti:
 - acquisto di autoveicolo nuovo o usato destinato ad essere adattato per il trasporto personale di disabili fisici;
 - interventi di adattamento su autoveicoli nuovi o usati per consentire il trasporto personale di disabili fisici;
 - acquisto di autoveicoli usati già adattati
 - conseguimento di patente A, B o C speciale.
- **CONTRIBUTI** per l'eliminazione di barriere architettoniche in edifici privati a favore di persone disabili (L.R. 41/1996; DPreg 137/2016).
Fonte: <http://www.regione.fvg.it>
- **SI.CON.TE - SISTEMA DI CONCILIAZIONE INTEGRATO**, articolato in un servizio di informazione e orientamento (numero unico famiglia) e in una rete di sportelli, presenti nelle principali località regionali, dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato in ambito domestico. Gli sportelli SI.CON.TE si rivolgono a famiglie in cerca di un assistente familiare, colf, o baby sitter per l'assistenza a figli minori o anziani non autosufficienti e a lavoratori e lavoratrici che cercano impiego nel settore domestico. *Fonte:* <https://www.regione.fvg.it/rafv/cms/RAFVG/famiglia-casa/politiche-famiglia/FOGLIA38/>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI UDINE

- **NO ALLA SOLIT'UDINE**, servizio a favore di persone anziane (over 65), residenti a Udine, che vivono sole, prive di reti familiari, con diversi gradi di fragilità, dovute a stati di indigenza o a situazioni socio-economiche a rilevante criticità, i cui obiettivi sono:
 - rispondere ai bisogni necessari della quotidianità;
 - ridurre situazioni di solitudine, evitando sentimenti di abbandono;
 - ascolto, informazione, accompagnamento e mediazione con la rete dei servizi;
 - creazione di relazioni sociali significative, facendo sentire la persona meno sola, coinvolgendo e animando le risorse esistenti nel territorio.*Fonte* <https://www.comune.udine.it/servizi/salute-sociale-welfare/no-alla-solit-udine>

EMILIA ROMAGNA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- **ASSEGNO DI CURA:** contributo economico a favore delle famiglie e/o delle persone che si incaricano dell'assistenza ad un anziano non autosufficiente al proprio domicilio. Può beneficiarne anche l'eventuale amministratore di sostegno o lo stesso anziano quando ancora in grado di autodeterminarsi L.R. 5/94 e DGR n. 159/2009. Fonte <https://guidaservizi.fascicolo-sanitario.it/dettaglio/prestazione/3152803>
- **ASSEGNO DI CURA E DI SOSTEGNO PER DISABILI GRAVI O CON GRAVISSIME** disabilità destinato alle persone adulte disabili gravi o con gravissime disabilità acquisite che permangono presso il loro domicilio. Esso può essere erogato direttamente alla persona riconosciuta disabile oppure alla sua famiglia o ad altri soggetti che ne curano l'assistenza a domicilio. Fonte <https://guidaservizi.fascicolo-sanitario.it/dettaglio/prestazione/3154717>
- **CONTRIBUTI PER ADATTAMENTO AUTOVEICOLI,** La persona disabile può accedere a facilitazioni per la mobilità e il trasporto previste dal Comune, dalla Regione, dallo Stato: buoni taxi, servizi di accompagnamento, contrassegno invalidi, agevolazioni fiscali per l'acquisto o l'adattamento di un autoveicolo privato, esenzione dal pagamento del bollo auto, abbonamenti annuali agevolati a treni e autobus della rete regionale. Art. 9 LR n. 29/97. Fonte: <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/anziani/agevolazioni-fiscali-invalidita-contributi/contributi-per-adattamento-autoveicoli>
- **CONTRIBUTI PER L'ADATTAMENTO DOMESTICO.** Gli interventi per sostenere l'accesso e la fruibilità dell'abitazione alle persone non autosufficienti nella realtà nazionale ed emiliano romagnola possono essere riassunti in contributi economici per interventi di abbattimento e superamento barriere o acquisto di strumentazioni e tecnologie; agevolazioni fiscali (IVA agevolata, detrazioni Irpef); interventi di fornitura protesi e ausili da parte dei servizi di protesica delle Aziende sanitarie locali. <https://www.retecaad.it/normativa/159>
- **NUOVO PORTALE.** La Regione Emilia Romagna ha riepilogato tutti i servizi, interventi e prestazioni disponibili nel nuovo portale Caregiver. <https://caregiver.regione.emilia-romagna.it/i-tuoi-bisogni>

6.3.3. Regioni del Centro

TOSCANA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI

- **FONDO PER IL SOSTEGNO DEL RUOLO DI CURA E ASSISTENZA DEL CAREGIVER FAMILIARE**

La delibera attiva un contributo di quasi 5 milioni di euro che permetterà di prevedere assegni mensili di cura per un importo di 400 euro, per i cosiddetti caregiver familiari, cioè per quei familiari che si prendono cura e assistono un loro congiunto malato, disabile, non autosufficiente. Delibera della Giunta Regionale dell'8 marzo 2021 n.212. Fonte: <http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/DettaglioAttiG.xml?codprat=2021DG0000000247>

- **CONTRIBUTO FINANZIARIO** annuale a favore delle famiglie con figli minori disabili gravi, il contributo è pari ad euro 700,00 per ogni minore disabile in presenza di un'accertata condizione di handicap grave L.R 73/2018.

Fonte: <https://www.regione.toscana.it/web/guest/-/contributo-a-favore-delle-famiglie-con-figli-minori-disabili>

- **PRONTO BADANTE** è un servizio di sostegno rivolto alla persona anziana nel momento in cui si presenta, per la prima volta, una situazione di fragilità. Le persone anziane che vivono sole o in famiglia per poter accedere al servizio devono:

- avere almeno 65 anni;
- essere residenti in Toscana;
- trovarsi per la prima volta in un momento di difficoltà, fragilità o disagio;
- non avere già in atto un progetto di assistenza personalizzato (PAP), con interventi già attivati da parte dei servizi territoriali, rientrante nel sistema per la non-autosufficienza, di cui alla l.r. 66/2008.

La persona anziana è beneficiaria di una erogazione attraverso il libretto famiglia per il lavoro occasionale accessorio, per un importo complessivo di euro 300,00, una tantum, pari alla copertura di massimo 30 ore, da utilizzare per le prime necessità.

Fonte : <https://www.regione.toscana.it/prontobadante>

U M B R I A



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- **Vita indipendente:** soluzioni personalizzate per la promozione della massima autonomia possibile delle persone con disabilità DGR 1420/2017.
- **Progetti di domiciliarità** per anziani non autosufficienti; contributo per la retribuzione di un assistente familiare (importo max euro 3.000) DGR 1420/2017.

Fonte: <https://www.regione.umbria.it>

MARCHE



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- **INTERVENTI REGIONALI PER FAVORIRE LA VITA INDIPENDENTE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ:** la Regione Marche ha inteso sostenere la persona con disabilità nel raggiungimento di una maggiore autonomia dalla famiglia, pur rimanendo nel proprio ambiente di vita, e nell'ottenimento di una piena partecipazione nella società, anche allo scopo di ridurre il ricorso all'istituzionalizzazione. Attraverso il sostegno e la promozione dei progetti personalizzati di vita indipendente si consente alla persona con disabilità la possibilità di scegliere e assumere autonomamente un assistente personale che lo dovrà affiancare nello svolgimento delle funzioni essenziali della vita. L.R. 21/2018.
Fonte: <https://welforum.it/wp-content/uploads/2021/06/Marche-PRNA-2019-2021.pdf>
- **FONDO REGIONALE** per le non autosufficienti interventi a favore di persone in condizione di disabilità gravissima (DGR N.1424/2020).
Fonte: <https://welforum.it/wp-content/uploads/2021/06/Marche-PRNA-2019-2021.pdf>
- **ASSEGNO DI CURA** rivolta ad anziani ultrasessantacinquenni non autosufficienti che usufruiscono di funzioni assistenziali da parte dei familiari, anche non conviventi, o da parte di assistente domiciliare in possesso di regolare contratto di lavoro. *Fonte:* <https://welforum.it/wp-content/uploads/2021/06/Marche-PRNA-2019-2021.pdf>

LAZIO



AGGEVOLAZIONI REGIONALI

- **SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI** erogati dalla Regione per persone con disabilità e persone anziane (legge 11/2016), dal rafforzamento dell'assistenza domiciliare al sostegno ai caregiver.
Fonte:http://www.regione.lazio.it/rl_politichesociali/?vw=contenutiDettaglio&cat=1&id=188
- **EFAMILY BUONI NON AUTOSUFFICIENZA E NON SOLO**
Erogazione di Buoni Servizio finalizzati ai servizi di assistenza per le persone non autosufficienti nel territorio della Regione Lazio. Sono presenti anche buoni asilo nido, buoni infanzia e Pacchetti vacanza per le persone con disabilità. *Fonte:*
<https://www.efamilysg.it/>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

ROMA

- **REGISTRO DEGLI ASSISTENTI ALLA PERSONA:** elenco di persone qualificate per il lavoro di assistenza alle persone fragili. Si tratta di un insieme di prestazioni sociali rese a domicilio, finalizzate a favorire la permanenza delle persone in condizioni di necessità nel proprio ambiente, nonché ad elevare la loro qualità di vita e ad evitare il fenomeno dell'isolamento e dell'emarginazione sociale. DGR 223/2016 e DGR 88/2017. *Fonte:* https://www.comune.roma.it/web/it/scheda-servizi.page?contentId=INF38616&stem=assistenza_alla_persona_domici

6.3.4. Regioni del Sud

ABRUZZO



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



- **NORMA REGIONALE PER LA VITA INDIPENDENTE**, la regione finanzia le spese di assunzione dell'assistente personale (legge n. 57/2012).
- **CAREGIVER FAMILIARI PER MINORI**: riconoscimento e valorizzazione del lavoro di cura del genitore caregiver che assiste minori affetti da una malattia rara. Contributo di 10 mila euro a quei genitori inoccupati o disoccupati che assistono minori con malattia rara in situazione di disabilità gravissima DGR n. 681 del 10.11.2020.

Fonte: <https://www.regione.abruzzo.it>

MOLISE



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- La **REGIONE** non stanziava incentivi per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti direttamente alle famiglie, ma trasferisce le risorse agli ambiti territoriali, i quali garantiscono i servizi di assistenza domiciliare e di compartecipazione al costo del servizio, calcolato in base all'ISEE. (Legge regionale n. 13/2014).

Fonte: <https://www.regione.molise.it>

CAMPANIA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



ASSEGNI DI CURA l'erogazione di assegni di cura, intesi essenzialmente come forma monetaria temporanea sostitutiva delle prestazioni domiciliari sociali erogate dall'Ambito Territoriale in favore persone non autosufficienti con disabilità gravissima e grave assistite al domicilio. Gli assegni di cura sostituiscono le ore di prestazioni di "assistenza tutelare" garantite dall'OSS di competenza dell'Ambito Territoriale . (L.R 328/2000, attuata con la legge n. 11/2007).Fonte: <https://www.regione.campania.it>

- **PROGRAMMA DOPO DI NOI** finanziato con Fondi ministeriali e regionali, finalizzato a promuovere: percorsi programmati di accompagnamento per l'uscita dal nucleo familiare, interventi di supporto alla domiciliarità, programmi di accrescimento della consapevolezza all'autonomia, interventi per soluzioni abitative. I beneficiari sono persone in condizione di disabilità grave certificata ai sensi della L. 104/1992 art. 3, comma 3, prive del sostegno familiare. Fonte Regione Campania
- **SOSTEGNO DEL RUOLO DI CURA FAMILIARE (CAREGIVER)** Riconoscimento di un bonus una tantum di € 250,00 ai caregivers di persone con disabilità grave o gravissima che sono eleggibili alle cure domiciliari integrate e che sono già percettori di un sostegno monetario DGR n. 124 del 22/3/2021. Fonte: <http://www.regione.campania.it/assets/documents/circolare-bonus-caregiver-ambiti-territoriali.pdf>

PUGLIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- **BUONI ANZIANI E DISABILI** per l'accesso ai servizi a ciclo diurno e domiciliari, i cui importi coprono parzialmente o totalmente, a seconda dell'ISEE, il costo dei servizi.
- **PROGETTI DI VITA INDIPENDENTE** a favore di persone con disabilità di età compresa tra i 16 e i 64 anni e residenti in Puglia da minimo un anno, a seconda del valore ISEE.

Fonte <https://www.regione.puglia.it>

BASILICATA



AGGIORNAMENTI REGIONALI



- **ASSEGNO DI CURA:** erogazione mensile di un contributo economico del valore di € 300,00 alle persone non autosufficienti e alle loro famiglie per sostenere il costo dell'assistenza domiciliare, al fine di favorire la permanenza nel proprio ambiente di vita (D.C.R. n. 588 del 28/09/2009).
Fonte: <https://assegnodicura.regione.basilicata.it/cose.html>
- **CONTRIBUTO ECONOMICO** per l'assistenza a domicilio delle persone con disabilità gravissima D.G.R. n. 1037 del 11/10/2018, dell'importo di euro 500,00 a favore dei familiari residenti in Basilicata che hanno all'interno del loro nucleo anagrafico un componente con disabilità gravissima.
Fonte: <https://gravissimi.regione.basilicata.it/cose.html>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

POTENZA

- **PROGETTI PRO.VI.:** Sostenere la Vita Indipendente, tramite un Contributo mensile che varia a seconda dell'ISEE (se ISEE compreso tra 0,00 e 17 000,00 euro → massimo 1 000,00 euro; se ISEE compreso tra 17 000,01 e 30 000,00 → massimo 800,00 euro; se ISEE compreso tra 30 000,01 e 40 000,00 euro → massimo 600,00 euro). Legge 162/1998.

CALABRIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- La **REGIONE**, con DGR 11968/2019, non stanziava incentivi per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti direttamente alle famiglie, ma trasferisce le risorse agli ambiti territoriali, i quali garantiscono i servizi di assistenza domiciliare e di compartecipazione al costo del servizio, calcolato in base all'ISEE.
- **REGGIO CALABRIA**, previsto per il 2022 un contributo economico destinato ai Caregiver familiari, importo di 400 euro mensili da destinarsi in base ad una graduatoria. Scadenza settembre 2022.
<https://www.reggiocal.it/Documenti/Details/3292>

SICILIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- **NORME PER LA TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA FAMIGLIA**, tra cui il sostegno per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti anche attraverso un buono per l'acquisto di prestazioni socio-sanitarie (legge n. 10/2003).
- **EROGAZIONE DI UN BUONO SOCIALE (intervento economico) O DI UN BUONO DI SERVIZIO (voucher)** per l'acquisto di prestazioni sociali o socio-sanitarie in favore di soggetti anziani ultrasettantacinquenni affetti da grave e dimostrata disabilità o invalidità al 100%, conviventi con la famiglia e, quindi, presso la stessa residenti. In particolare il buono sociale potrà essere utilizzato quale sostegno economico al caregiver familiare ossia per prestazioni fornite da assistenti familiari presso la propria abitazione. Gurs n.69 del 23.01.2015.
- **DISABILI GRAVISSIMI**: Realizzazione di prestazioni, interventi e servizi assistenziali nell'ambito dell'offerta integrata di servizi socio-sanitari in favore di persone non auto-sufficienti e di disabili gravi e gravissimi. D.P 532/2017.

Fonte:<https://linediattivita.dipartimento-famiglia-sicilia.it>

SARDEGNA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



- **RITORNARE A CASA PLUS.** è una linea d'intervento che ricomprende al suo interno la misura "Ritornare a casa" e "Disabilità gravissime" ed è finalizzata a favorire la permanenza nel proprio domicilio della persona in situazione di grave non autosufficienza, evitando il rischio di istituzionalizzazione (DGR n. 63/12 del 11.12.2020). Il beneficio economico varia a seconda del livello assistenziale:
 - Livello Assistenziale Base A: contributo regionale fino a un massimo di € 4.800,00, in caso di attivazione per 12 mensilità.
 - Livello Assistenziale Base B è previsto un contributo regionale fino a un massimo di € 7.200,00, in caso di attivazione per 12 mensilità.
 - Livello Assistenziale primo è previsto un contributo regionale ordinario fino a un massimo di € 16.000,00 in caso di attivazione per 12 mensilità
 - Livello Assistenziale secondo è previsto un contributo regionale ordinario fino ad un massimo di €16.000,00 in caso di attivazione per 12 mensilità e un cofinanziamento comunale pari al 25% del finanziamento regionale.
 - Livello assistenziale terzo è previsto un contributo regionale ordinario fino ad un massimo di €16.000,00 in caso di attivazione per 12 mensilità e un cofinanziamento comunale pari al 25% del finanziamento regionale.
- **INCLUDIS 2021:** interventi di presa in carico multi-professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati.
Fonte: <https://www.sardegnaewelfare.it/avviso-pubblico-progetti-di-inclusione-socio-lavorativa-di-persone-con-disabilita-includis-2021-approvata-linformativa-preliminare/>

CAPITOLO 7
SCHEDE
REGIONALI

IL LAVORO DOMESTICO NELLE REGIONI ITALIANE

Lavoratori domestici ogni 1.000 abitanti

30,8 Sardegna
22,8 Lazio
22,6 Umbria
16,3 Media Italia
7,9 Molise
7,8 Calabria
7,4 Basilicata



Impatto sul PIL regionale

17,6 mld Italia (1,1%)
3,9 mld Lombardia (1,1%)
2,5 mld Lazio (1,4%)
1,5 mld Emilia-Romagna (1,0%)
1,3 mld Piemonte (1,1%)
1,3 mld Toscana (1,2%)

Fonti: INPS

Colf

Lombardia 113.001
Lazio 90.318
Piemonte 39.210
Veneto 37.034
Toscana 37.030
Italia 509.987

Badanti

Lombardia 71.805
Emilia-Romagna 48.109
Toscana 44.847
Lazio 39.722
Veneto 39.428
Italia 451.371

Distribuzione

■ Nord Ovest
30,5%
■ Nord Est
20,5%
■ Centro
26,8%
■ Sud e Isole
22,2%



Fonti: INPS

Ranking Province

% Donne

94,1% Udine
93,6% Oristano
93,4% Aosta



% Uomini

28,9% Palermo
28,2% Messina
25,4% Napoli



% Stranieri

84,9% Milano
82,9% Bologna
82,6% Roma



% Italiani

87,1% Oristano
86,9% Nuoro
81,6% Cagliari



Domestici per 1.000 ab.

58,4 Cagliari
35,5 Oristano
34,3 Nuoro
32,6 Milano
29,2 Ascoli P.
27,4 Roma



Fonti: INPS

7.1 Introduzione

di Elena Donazzan, assessore all'Istruzione - Formazione - Lavoro - Pari opportunità della Regione Veneto

La popolazione italiana sta rapidamente invecchiando. In Veneto, nel 2020, il 23% circa della popolazione aveva più di 65 anni e nel 56% dei casi si trattava di donne (Sistema statistico regionale). Circa un quinto della popolazione veneta è composto da anziani non autosufficienti e l'ISTAT stima che a metà del secolo circa il 21,5% avrà più di 75 anni. L'aumento progressivo del numero di anziani porta con sé l'incremento di malattie croniche e degenerative, che affliggono in modo particolare le donne, più longeve degli uomini.

Dall'altro lato, dal 2014 la popolazione del Veneto risulta in diminuzione, per effetto della componente naturale (differenza tra nascite e decessi) sempre più negativa, non più controbilanciata dalla componente migratoria. L'Italia è il Paese con il tasso di natalità più basso dell'UE (6,8‰) e il Veneto segue con un tasso di natalità del 6,7‰ (Ufficio di Statistica della Regione del Veneto su dati ISTAT).

L'invecchiamento della popolazione ha ripercussioni significative, che già si evidenziano, a livello sociale e di welfare. Sulle famiglie grava non solo il costo ma soprattutto la gestione delle persone con fragilità, in particolare gli anziani, e il mercato del lavoro si sta modificando sulla base di queste evoluzioni sociali.

Il primo ambito sul quale è necessario intervenire è la formazione, in modo da rendere sempre più qualificate le professioni del settore e, d'altro canto, le persone che lavorano nell'assistenza familiare vanno accompagnate lungo il loro percorso lavorativo, con specifiche misure di previdenza sociale e idonei ammortizzatori sociali.

In Veneto si stima la presenza di circa 50 mila tra colf e badanti, donne per oltre il 90 per cento e per oltre il 70 per cento straniere, in prevalenza dell'Est europeo. Ma la percentuale di colf e badanti italiane è in continuo aumento, sia per effetto dell'acquisizione della cittadinanza italiana da parte di molte badanti, sia per gli effetti della crisi economica e della disoccupazione. Infine, il lavoro sommerso, di cui è difficile quantificare la quota ma che ISTAT stima sia almeno pari alla quota di contratti regolari. Un ulteriore obiettivo, pertanto, è far emergere una quota consistente di lavoro nero, ed offrire maggiori tutele non solo ai lavoratori del settore ma anche alle famiglie che li impiegano.

È del 2018 la prima iniziativa regionale per preparare e qualificare le badanti (DGR n. 1034 del 17 luglio), con la quale gli Assessorati Lavoro e Sociale hanno destinato 1.000.000 di euro a formare o incrementare le competenze professionali degli assistenti familiari, per sperimentare gli 'sportelli per l'assistenza familiare', servizi territoriali di consulenza per le famiglie e di incontro tra domanda e offerta, e istituire il registro regionale degli assistenti familiari.

Il Veneto ha così cominciato a dare applicazione ad una legge innovativa, la n. 38/2017, pensata per dare sostegno alle famiglie e alle persone anziane, disabili o non autosufficienti, qualificando e valorizzando la figura degli assistenti familiari. La legge prevede un ventaglio di interventi: formazione e aggiornamento, registro regionale degli assistenti familiari, sportelli per l'assistenza familiare, coinvolgimento in rete di enti locali, ULSS, organismi del terzo settore, servizi per il lavoro e agenzie.

L'obiettivo è duplice: qualificare le badanti, offrendo migliori garanzie a famiglie ed assistiti; e creare opportunità occupazionali, favorendo l'emersione dei rapporti di lavoro irregolari. L'ambizione è quella di formare un profilo professionale (assistente familiare) a tutto tondo, che sostenga le famiglie e integri i servizi di assistenza domiciliare, aiutando così anziani e disabili a rimanere a casa propria. Insieme alla formazione di base sono previste ulteriori iniziative di aggiornamento e di qualificazione permanente, con il supporto di medici geriatri e di enti di formazione sanitaria e sociale, per migliorare le competenze delle assistenti familiari e la qualità della vita degli assistiti.

Gli attori coinvolti nel processo di qualificazione degli assistenti e negli altri interventi previsti sono molteplici: enti locali, aziende ULSS, aziende ospedaliere e università, Terzo Settore, organizzazioni sindacali e loro patronati, organismi di formazione, soggetti che operano in ambito sociale e sociosanitario, agenzie per il lavoro, servizi per il lavoro.

Con la DGR n. 1043/2018) si sono previsti percorsi da 60 a 120 ore, tirocini compresi, promossi e gestiti da enti pubblici e privati, associazioni e cooperative, finanziati dal Fondo sociale europeo, prevedendo una indennità di 3 euro per ogni ora di frequenza. L'obiettivo era l'acquisizione e/o aggiornamento, adeguamento e riqualificazione di competenze già possedute, in linea con le competenze del profilo professionale di Assistente Familiare Domiciliare (Badante) presente nel repertorio regionale degli standard professionali.

In linea con la L.R. n. 38/2017, con la DGR n. 910/2019, per facilitare e promuovere le risorse di cura dei territori e delle famiglie e favorire la personalizzazione degli interventi di cura informale, la Regione del Veneto ha attivato il progetto sperimentale di "rilevazione e sostegno

della fase di avvio degli sportelli per l'assistenza familiare e del registro regionale degli assistenti familiari”.

Il registro è lo strumento a disposizione del sistema dei servizi socio-assistenziali territoriali per garantire il possesso delle competenze dell'assistente familiare, promuovendo maggior specificità e adeguatezza nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostiene l'operatività degli sportelli per l'assistenza familiare.

È previsto un applicativo utilizzabile da ogni PC ed una APP Mobile utilizzabile su tutti i device e sistemi operativi, scaricabile dai cittadini e dagli assistenti familiari.

La seconda linea d'azione, finanziata con 570.000,00 euro, riguarda la promozione e riqualificazione degli sportelli per l'assistenza familiare, che mirano a offrire servizi qualificati di informazione, orientamento e supporto alle famiglie e alle persone in condizioni di non autosufficienza, disabilità o particolare fragilità, facilitando l'incontro tra la domanda e l'offerta di assistenti familiari, in ottica di personalizzazione, adeguatezza e continuità delle attività assistenziali in relazione ai bisogni, al progetto individuale e al contesto di vita della persona con fragilità.

La programmazione e realizzazione degli sportelli è stata definita dai Comitati dei Sindaci di Distretto e dalle Aziende ULSS di riferimento, per la caratterizzazione di vicinanza al cittadino e alla comunità. Gli sportelli sono stati istituiti dai Comuni, in forma singola o associata, con gli Enti del Terzo settore e le Associazioni del territorio, anche attraverso forme di progettazione partecipata.

Nel 2019 sono stati avviati 60 sportelli, che si sono connotati nel tempo come un importante risorsa a sostegno della domiciliarità, in quanto luoghi fisici concreti capaci di diminuire la distanza tra i bisogni dei cittadini e i servizi a loro disposizione. Essi offrono un servizio unico per i caregiver e per le assistenti familiari, capace di offrire un'attenta e accurata lettura dei bisogni assistenziali delle famiglie, di provvedere ad abbinamenti adeguati alle esigenze di cura e di fornire all'utenza un punto di ascolto e di orientamento per un eventuale re-indirizzamento verso i servizi territoriali più idonei per una adeguata presa in carico.

La sperimentazione, prorogata a causa del periodo emergenziale, è proseguita fino al 31/03/2022 e attualmente gli interventi proseguono, in linea con quanto previsto dal Piano Nazionale degli Interventi e dei Servizi Sociali 2021-2023, della L. n. 234/2021 e dei finanziamenti del PNRR sulla linea di investimento 1.1.3 "Rafforzamento dei servizi sociali a sostegno della domiciliarità per garantire la dimissione anticipata e assistita e prevenire l'ospedalizzazione" (Avviso 1/2022).

Accanto a queste politiche di welfare familiare la Regione del Veneto ha previsto politiche a sostegno delle cure domiciliari per le persone non autosufficienti, che si sostanziano in interventi di sostegno indiretto volti a rafforzare l'attività del sistema regionale di assistenza domiciliare. Con l'“Impegnativa di Cura Domiciliare” (ICD) si punta al rafforzamento della presa in carico della persona e della famiglia da parte dei servizi sociali e sociosanitari, per garantire un supporto strutturato tramite interventi integrati tra loro. L'ICD promuove la permanenza a domicilio delle persone non autosufficienti sia attraverso la assegnazione di un contributo economico, sia attraverso l'assegnazione di un monte ore di prestazioni o di servizi di pari valore (assistenza nelle attività strumentali della vita quotidiana o assistenza alle attività della vita quotidiana). La Regione finanzia tali interventi annualmente con 109.000.000,00 di euro.

Si comprende con chiarezza che l'obiettivo di favorire la domiciliarità perseguito con lo sviluppo di questi interventi si inserisce in un quadro più generale di valutazione multidimensionale del bisogno e di progettazione personalizzata ancorata allo sviluppo di forme di supporto e sostegno capaci di sviluppare il maggior benessere e inclusione della persona non autosufficiente o con disabilità e della sua famiglia.

Infine, con le risorse (circa 2.000.000,00 annui) del Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare (art. 1, co. 254, L. n. 205/2017) sono stati finanziati (DGR n. 295/2020 e n. 682/2022) interventi per il riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare, di cui va promosso il ruolo. Anche qui prevale la logica della presa in carico globale per realizzare, attraverso un insieme di interventi integrati e coordinati, un reale miglioramento della qualità di vita e del benessere della persona e della famiglia.

7.2 Riepilogo nazionale

La tendenza generale a livello nazionale

Nell'anno 2021 i lavoratori domestici contribuenti all'INPS sono quasi un milione con un incremento rispetto al 2020 pari a +1,9% (+18.273 lavoratori). Gli effetti della "sanatoria" non si sono esauriti nel 2020, in quanto le richieste di emersione sono state esaminate molto lentamente a causa di mancanza di personale e di problemi burocratici, questa situazione ha fatto crescere i domestici quasi ai livelli del 2013.

La crescita registrata nel 2020 e confermata nel 2021 (dopo 8 anni di flessione continua) è dovuta quindi a due fattori; in primo luogo il *lockdown* seguito alla prima ondata di diffusione del Covid-19 ha portato alla necessità di regolarizzare i lavoratori domestici, altrimenti impossibilitati a recarsi al lavoro. Questa situazione ha riguardato di fatto anche i lavoratori italiani che lavoravano in modo informale, infatti nel 2020 rispetto al 2019 sono cresciuti del 13,5%. Il valore è rimasto quasi costante nell'anno successivo (-0,9%), quasi a riprova che intrapresa la via della legalità, molti sono incentivati a restare nel mercato formale. Il secondo fenomeno che ha predisposto la crescita del numero di lavoratori domestici è come già detto la "sanatoria 2020". Gli effetti di questa procedura si evidenziano sia nel 2020 (+8,4% stranieri) sia nel 2021 (+3,2%), ne è una riprova la crescita per nazionalità dei lavoratori domestici.

L'identikit di lavoratori⁴⁸ e famiglie datori di lavoro domestico

A livello regionale la crescita non è stata omogenea; in alcune regioni la sanatoria sembra aver terminato il suo "impatto", in particolare in Molise (-2,7%), In Umbria (-2,2%) e Sicilia (-1,9%). Mentre aumenti ancora importanti si sono registrati in Puglia (+6,2%), Lombardia (+4,2%) ed Emilia Romagna (+4,1%). Nonostante la continua prevalenza delle colf (53%) sulle badanti, negli ultimi anni si registrano tendenze opposte: in calo le colf e in aumento le badanti. Questo fenomeno può essere spiegato dall'elevata presenza di anziani nel nostro Paese, che porta ad aver maggior bisogno di personale addetto all'assistenza, mentre gli anni di crisi economica hanno scoraggiato l'assunzione di personale dedito alle sole pulizie. La "sanatoria 2020" e

⁴⁸ La somma delle badanti e delle colf per regione, può non dare il totale dei lavoratori domestici della regione, in quanto per alcuni lavoratori l'INPS non è stato in grado di identificare se si trattava di colf o di badanti.

l'effetto lockdown hanno di fatto portato alla crescita sia delle colf che delle badanti e non si notano particolari differenze a livello territoriale. L'età media dei lavoratori domestici è di 48,7 anni, pur registrandosi 1.314 lavoratori sotto i 19 anni di età. I lavoratori più giovani si registrano in Calabria (46,8 anni).

In media le ore lavorate sono 27, si lavorano più ore nelle regioni del Nord (dove è maggiore la presenza di badanti), ne sono un esempio la Valle d'Aosta (35,5 ore) ed il Trentino Alto Adige (33,7 ore). In Sardegna non si superano le 18 ore settimanali (17,4). Il 45% dei lavoratori ha un'occupazione continuativa, visto che dichiara oltre 50 settimane di lavoro ed il dato è in crescita (+16,2%), probabilmente grazie ai due effetti (Covid, sanatoria) di cui abbiamo già parlato. Sono in diminuzione i lavoratori impiegati per poche settimane.

I nuovi dati INPS sui datori di lavoro domestico, riescono a darci la fotografia inedita. Secondo i dati INPS elaborati dall'Osservatorio DOMINA, i datori di lavoro nel 2021 superano per la prima volta il milione (1.036.533), ovvero 108 ogni 100 lavoratori domestici. Il fatto che il numero di datori sia superiore rispetto a quello dei lavoratori, significa evidentemente che è più frequente il caso di lavoratori occupati presso più datori nell'arco dell'anno. Il numero di datori di lavoro domestico è cresciuto del +4,4% rispetto al 2020 e del +13,3% rispetto al 2019. Questa tendenza è addirittura superiore rispetto a quella registrata dai lavoratori domestici (+1,9% dal 2020 e +12,0% dal 2019). La Puglia è la regione in cui la crescita risulta più sostenuta (+13,3%). La maggior parte dei datori di lavoro è di genere femminile (+56,1%), in particolare in Valle d'Aosta il valore arriva al 66,8%, mentre è il Veneto la regione con il maggior numero di datori di lavoro "maschi" (49,1%). Il 93% dei datori di lavoro domestico è di nazionalità italiana. Gli stranieri comunitari rappresentano il 2,5%, mentre gli extra Ue il 4,5%. La regione con il maggior numero di datori di lavoro stranieri è la Lombardia (12,0%), seguono il Trentino (11,1%) ed il Veneto (11,4%). Inesistente la componente straniera in Basilicata (1,5%). Interessante anche l'analisi dei datori di lavoro per fascia d'età: le due classi più rappresentate sono quella sotto i 60 anni (32,6%) e quella sopra gli 80 (35,9%). Ancora più frequente la situazione di convivenza tra lavoratori e datori di lavoro domestico. Si tratta infatti di oltre 242 mila rapporti di lavoro, pari a quasi un quarto del totale (23,4%). In termini assoluti, le regioni con più rapporti di lavoro in convivenza sono Lombardia, Emilia Romagna e Toscana mentre, per quanto riguarda l'incidenza sul totale datori, i valori minimi si registrano in Sicilia (7,1%) e Sardegna (8,1%) e quelli massimi in Friuli Venezia Giulia (48,7%) e Trentino Alto Adige (46,9%).

La distribuzione sul territorio

Per quanto riguarda la distribuzione sul territorio, un terzo di tutti i lavoratori domestici si concentra in sole due Regioni: Lombardia (19,2%) e Lazio (13,5%). Questo dato non deve sorprendere, essendo i capoluoghi di queste due Regioni i centri economici e lavorativi più sviluppati nell'intera nazione.

La distribuzione delle due tipologie di lavoratori domestici è eterogenea nel territorio: il 36,5% delle badanti totali si concentra in tre regioni (Lombardia, Emilia Romagna e Toscana). In rapporto al numero di anziani residenti (over 80), viene registrata una maggiore incidenza nelle regioni del Centro-Nord, rispetto a quelle del Sud (fatta eccezione per la sola Sardegna). Questo fenomeno è imputabile probabilmente alla maggiore vicinanza geografica delle regioni centro settentrionali all'Est Europa, area di provenienza della vasta maggioranza delle badanti. Risulta ancora più caratterizzante l'analisi delle colf, concentrate per quasi il 40% in Lombardia e nel Lazio. In particolare nel Lazio si registrano quasi 15,8 colf ogni 1.000 abitanti. Nella provincia di Roma lavorano 82 mila colf, il 16,2% delle colf totali a livello nazionale, altre 69 mila si trovano a Milano (13,6%). In queste due province lavora il 15,5% di tutte le badanti: oltre 36 mila a Milano e quasi 33 mila a Roma, su un totale nazionale di 451 mila badanti.

La presenza straniera

A livello nazionale si registra una prevalenza di lavoratori domestici stranieri (70%); la componente più significativa è quella dell'Est Europa che arriva a rappresentare il 35,8% dei lavoratori domestici totali. I lavoratori dell'Est Europa sono maggiormente presenti nelle regioni del Nord Est, dove grazie alla vicinanza geografica la percentuale arriva a toccare il 53% (Trentino Alto Adige). I lavoratori domestici asiatici rappresentano invece il 17% dei lavoratori a livello nazionale, essi superano il 20% nelle regioni in cui è forte la presenza di colf, come il Lazio (27%), Sicilia (24%), Campania (24,7%) e Lombardia (22%). Sono più di 72 mila i lavoratori domestici che provengono dal Sud America e, pur rappresentando a livello nazionale il 7,5% del totale dei lavoratori, arrivano al 24% in Liguria. I 69 mila lavoratori che provengono dall'Africa rappresentano il 7,2% a livello nazionale, ma raggiungono l'12,2% in Sicilia.

La presenza italiana

In alcune regioni la presenza di lavoratori italiani è molto forte, se non maggioritaria. Oltre alla

Sardegna, in cui gli italiani rappresentano l'82% dei lavoratori domestici, la componente autoctona rappresenta più della metà del totale anche in Molise (59,5%). Mentre in Emilia Romagna ed in Lombardia la componente italiana è intorno al 19%.

Le motivazioni sono in parte derivanti dal capitale umano presente nel territorio; solo il 3,2% dei residenti in Sardegna ha cittadinanza straniera. Regioni come l'Emilia Romagna e la Lombardia arrivano al 12% di stranieri residenti sulla popolazione complessiva.

Inoltre, ciò è dovuto anche alle reali opportunità di lavoro della regione; se nelle regioni del Nord e del Centro l'incidenza dei lavoratori domestici italiani è intorno al 24%, nelle regioni del Sud arriva al 52%. È infatti la mancanza di lavoro porta a scegliere questa professione, nel Sud il tasso di disoccupazione è pari al 16,4%, mentre al Centro arriva solo al 8,6% ed al Nord si abbassa ulteriormente al 6,0%⁴⁹.

La presenza maschile

Sebbene il lavoro domestico sia storicamente identificato con il genere femminile, nel 2021 sono oltre 145 mila i lavoratori domestici di genere maschile e rappresentano il 15% dei lavoratori totali. Il valore è in crescita di quasi 22 mila unità, probabilmente "spinto" dalla recente sanatoria. In alcune regioni il fenomeno è maggiormente presente: la Sicilia registra la maggiore percentuale di uomini (23,6%), seguita dalla Campania (20,8%) e dalla Lombardia (18,7%). Di contro, è decisamente minoritaria la presenza maschile nella Valle d'Aosta (6,6%).

La situazione demografica e la proiezione di bisogno

La situazione demografica del nostro Paese è sempre più preoccupante; il tasso di fecondità totale⁵⁰ (1,27) è tra i più bassi d'Europa, mentre la speranza di vita alla nascita⁵¹ è molto elevata (83 anni). Questo comporta che se oggi i bambini (0-14) sono 7,5 milioni e gli over 79 4,5 milioni, nel 2050 secondo le previsioni ISTAT i bambini (0-14) si ridurranno a 6,3 milioni, mentre gli over 79 cresceranno di 3,1 milioni. Pertanto, osservando gli scenari demografici ISTAT, possiamo ipotizzare che nel 2050 aumenterà significativamente il fabbisogno di lavoratori

⁴⁹ Tasso di disoccupazione (15 anni ed oltre) 2021. ISTAT

⁵⁰ Numero medio di figli per donna. 2019 ISTAT

⁵¹ Numero medio di anni che restano da vivere a un neonato. 2019 ISTAT

domestici, in particolare di badanti: rispetto al 2020, infatti, anziani (over 80) e bambini (0-14 anni) rappresenteranno un quarto della popolazione (rispettivamente 14,1% e 11,7%). La regione a maggior rischio demografico è la Sardegna che nel 2050 avrà la maggiore percentuale di anziani (17,9%) e la minore di bambini (8,9%). Situazione migliore in Trentino Alto Adige che sarà la regione con la percentuale più elevata di bambini (13,9%), nettamente superiore a quella di anziani (+1,2%).

L'impatto economico sul PIL regionale

A partire dal numero di lavoratori domestici possiamo calcolare un impatto sul PIL pari all'1,1%, ovvero 17,6 miliardi di euro nel 2021 (Valore aggiunto generato). In alcune realtà territoriali il contributo incide in misura ancora maggiore: Umbria (1,51%), Sardegna (1,48%) e Lazio (1,4%). Tale valore deriva naturalmente dalla spesa delle famiglie datori di lavoro domestico, che nel 2021 hanno speso 6,4 miliardi per le retribuzioni, 0,5 miliardi di TFR e 1,1 miliardi di contributi previdenziali, per un totale di 8,1 miliardi di euro spesi dalle famiglie per i lavoratori domestici regolarmente assunti.

Le peculiarità regionali

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

Regione	Caratteristica
Piemonte	Domestici stabili ma sconosciuti
Valle d'Aosta	Domestici stacanovisti e femmine
Liguria	Domestici sud americani
Lombardia	Famiglie datoriali straniere
Trentino-Alto-Adige	Migliori previsioni demografiche
Veneto	Datore di lavoro "maschio"
Friuli Venezia Giulia	C'è bisogno di badanti
Emilia Romagna	Domestici "stranieri"
Toscana	I domestici aumentano a Prato
Umbria	Lavoro domestico come risorsa
Marche	Domestici italiani o dei paesi dell'est
Lazio	Per fortuna ci sono le colf
Abruzzo	Stabilità del lavoro domestico
Molise	Diminuiscono i lavoratori domestici
Campania	Crescono solo i datori di lavoro
Puglia	Lavoro domestico in crescita
Basilicata	Datori di lavoro anziani ed italiani
Calabria	Domestici giovani e conosciuti
Sicilia	Domestici "maschi" che non convivono
Sardegna	Domestici "italiani"

Ovviamente la caratteristica definisce solo in parte il lavoro domestico nella regione, e per questo le schede regionali sono molto più esaustive. Ma può portare a spunti interessanti leggere le diversità regionali nel loro insieme.

Piemonte (*Domestici stabili ma sconosciuti*). Bassa presenza di parenti/coniugi come lavoratori domestici, solo lo 0,9% ha un legame di parentale con l'assistito. Unica regione del Nord in cui i lavoratori domestici non crescono (-0,3%) rispetto all'anno precedente.

Valle d'Aosta (*Domestici stacanovisti e femmine*). I domestici hanno un orario di lavoro medio di 35,5 ore, per questo le famiglie spendono mediamente più delle altre regioni (9.737 euro). Lavoro "duro" per donne, la regione si caratterizza per il minor numero di lavoratori maschi (6,6%).

Liguria (*Domestici Sud Americani*). Forte presenza di lavoratori provenienti dal Sud America (24%). Del resto nella regione degli immigrati sud americani sono molto presenti. I cittadini dell'Ecuador sono la terza nazionalità più diffusa (11% degli immigrati).

Lombardia (*Famiglie datoriali straniere*). La Lombardia è la regione con il maggior numero di datori di lavoro stranieri (12,0%). Inoltre si caratterizza per avere i datori di lavoro più giovani (41% meno di 59 anni).

Trentino Alto Adige (*Migliori previsioni demografiche*). Il Trentino è la regione che nel 2050 avrà la percentuale più elevata di bambini (13,9%), nettamente superiore a quella di anziani (+1,2%). Si caratterizza anche per l'elevata presenza di domestici proviene da Paesi d'Est Europa (53,4%).

Veneto (*Datore di lavoro "maschio"*). Il Veneto è la regione con il maggior numero di datori di lavoro "maschi" (49,1%), elevata anche la presenza di datori di lavoro stranieri (11,4%).

Friuli-Venezia Giulia (*C'è bisogno di badanti*). Il 73% dei lavoratori domestici in Friuli sono badanti, per questo si ha il valore più alto di chi opera in convivenza (48,7%).

Emilia-Romagna (*Domestici "stranieri"*). In Emilia Romagna si registra la più bassa percentuale di domestici italiani (19,2%).

Toscana (*I domestici aumentano a Prato*). Se a livello regionale la crescita dei domestici (2021/2020) è stata del 2,4%, nella provincia di Prato la variazione arriva al 14,2%, conquistando il primato nazionale di crescita.

Umbria (*Lavoro domestico come risorsa*). Incidenza del Pil del lavoro domestico nella regione è la più alta 1,51%, a livello nazionale il valore si attesta a 1,1%.

Marche (*Domestici italiani o dei paesi dell'Est*). La nazionalità dei domestici della regione è fortemente polarizzata o sono italiani (33,1%) o provengono dai paesi dell'Est Europa. Basse le altre provenienze.

Lazio (*Per fortuna ci sono le colf*). La maggior parte delle colf si trovano in Lazio, infatti nella regione si registrano quasi 15,8 colf ogni 1.000 abitanti, per questo il 27% dei loro lavoratori domestici sono asiatici.

Abruzzo (*Stabilità del lavoro domestico*). Nella regione sembra che i grandi cambiamenti siano avvenuti nell'anno precedente. Nel 2021 si ha la sostanziale conferma sia dei lavoratori domestici (-1,5%) che delle famiglie datori di lavoro (+1,1%).

Molise (*Diminuiscono i lavoratori domestici*). Regione con la maggiore diminuzione di lavoratori domestici (-2,7%), in generale il lavoro domestico coinvolge solo l'1,6% della popolazione

Campania (*Crescono solo i datori di lavoro*). I datori di lavoro domestico nella regione sono cresciuti del 6,3%, mentre nello stesso periodo i lavoratori sono stabili (0,7%). La crescita dei lavoratori sembra esserci stata nell'anno precedente (+9 mila) e che questa faccia da traino al lavoro formale.

Puglia (*Lavoro domestico in crescita*). In Puglia sia lavoratori (+6,2%) che datori di lavoro domestico (+13,3%) hanno registrato un forte incremento nell'ultimo anno

Basilicata (*Datori di lavoro anziani ed italiani*). Il 52% dei datori di lavoro nella regione hanno almeno 80 anni e solo l'1,5% non ha cittadinanza straniera.

Calabria (*Domestici giovani e conosciuti*). In Calabria un lavoratore domestico su 10 è un parente/coniuge dell'assistito e si tratta di lavoratori giovani (46,8 anni).

Sicilia (*Domestici "maschi" che non convivono*). In Sicilia il 23,6% dei domestici è maschio, ma è bassa la percentuale di chi lavora in convivenza (7,1%).

Sardegna (*Domestici italiani*). Il lavoro domestico coinvolge il 6,5% della popolazione tra lavoratori e datori di lavoro. L'82% dei domestici è italiano.

7.3 Regioni del Nord-Ovest

Piemonte

La tendenza. Il 3,6% della popolazione del Piemonte è coinvolta nel lavoro domestico: 74.486 lavoratori domestici e 78.281 datori di lavoro domestico. Nel 2021 crescono solo i datori di lavoro domestico (+2,4%), mentre sono stabili i domestici (-0,3%). Con una percentuale pari al 52,5%, le colf continuano a superare le badanti (47,5%, dati INPS).

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando le principali aree geografiche di provenienza dei lavoratori domestici, si nota che il 40,9% proviene dall'Est Europa mentre quasi un terzo sono italiani (31,3%). In media, l'età del lavoratore domestico in Piemonte è di 48,8 anni e continua a registrarsi una netta prevalenza del genere femminile (88,9%). Considerando le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi ha dichiarato meno di 50 settimane lavoratore (52,9%), ma rispetto all'anno precedente (60% dato 2020) il valore è in netta diminuzione.

Spesa delle famiglie e impatto economico. I datori di lavoro hanno mediamente 65 anni e si registra una prevalenza di donne (56%). Il 20,5% dei lavoratori convive con il datore di lavoro. Nel complesso, durante il 2021 le famiglie piemontesi hanno speso 663 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto equivale a circa 1,3 miliardi di euro, l'1,1% del v.a. regionale.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Torino è il centro principale, dove si concentrano il 61% delle colf e il 56% delle badanti. Anche in termini relativi il capoluogo registra valori più alti della media: 10,8 colf ogni 1.000 abitanti (contro una media regionale di 9,2) e 10,3 badanti ogni 100 anziani con più di 79 anni (contro 9,4 di media regionale). La Regione Piemonte offre contributi economici per favorire la permanenza di anziani non autosufficienti presso il proprio domicilio. Nel caso di inserimento nelle RSA, l'ASL di competenza prende in carico il 50% della spesa. Per promuovere l'autonomia degli anziani e dei disabili, la Regione eroga una tessera per viaggiare gratuitamente sui mezzi pubblici, di validità annuale spendibile sull'intera rete di trasporto pubblico regionale.

Aspettative demografiche. Le prospettive demografiche rivelano nel 2050 un aumento nel numero di anziani (+162 mila), ma un calo di bambini (-61 mila). Pertanto, essendo la componente anziana più numerosa di quella infantile, si può dedurre un incremento della domanda di badanti.

PIEMONTE

LAVORATORE DOMESTICO



74.486

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 52,5%

BADANTI 47,5%

ETA' MEDIA 48,8

GENERE

MASCHI 11,1%

FEMMINE 88,9%

CITTADINANZA

STRANIERI 68,7%

ITALIANI 31,3%

PROVENIENZA



40,9% Est Europa

31,3% Italia

12,0% America

9,2% Africa

6,2% Asia

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 7.213 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

3,6% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 52,9%

ALMENO 50 SETTIMANE 47,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 20,5%

LAV. NON CONVIVENTE 79,5%

CRESCITA 2021*

-0,3% (-221)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



78.281

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 44,1%

FEMMINE 55,9%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 0,9%

LAV. NON FAMILIARE 99,1%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



8.613 €

ETÀ MEDIA



65,1 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 93,7%

STRANIERA 6,3%

CRESCITA 2021*

+2,4% (+1.851)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

A GEVOLAZIONI REGIONALI

- **INTERVENTI SOCIO-SANITARI PER ANZIANI** per promuovere l'assistenza e la permanenza degli anziani non autosufficienti presso il proprio domicilio oppure all'interno delle RSA a seconda del livello di assistenza richiesto.
- Promozione dell'**AUTONOMIA** attraverso una tessera per viaggiare gratuitamente sui mezzi pubblici regionali (DGR 62-1987/2015)

FONTE: www.regione.piemonte.it (approfondimenti v. cap. 6)

PIEMONTE

EFFETTI ECONOMICI



663 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

527 MLN € RETRIBUZIONE
97 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
39 MLN € TFR



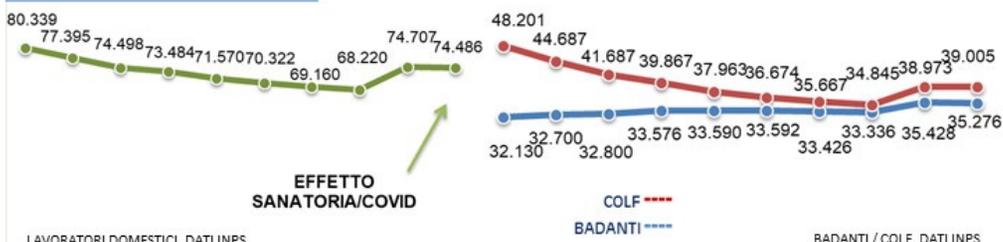
1,3 MLD €
1,1% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



EFFETTO SANATORIA/COVID

LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Torino	23.777	61,0%	10,8	19.750	56,0%	10,3
Alessandria	3.359	8,6%	8,3	2.809	8,0%	7,1
Asti	1.782	4,6%	8,6	1.587	4,5%	8,5
Biella	1.262	3,2%	7,4	1.536	4,4%	8,8
Cuneo	4.165	10,7%	7,2	4.635	13,1%	9,9
Novara	2.777	7,1%	7,7	2.599	7,4%	8,9
Verbano-Cusio-Ossola	833	2,1%	5,4	1.240	3,5%	8,6
Vercelli	1.050	2,7%	6,3	1.120	3,2%	7,1
PIEMONTE	39.005	100,0%	9,2	35.276	100,0%	9,4

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

537 mila (14,0%)

+162 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

446 mila (11,7%)

-61 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Valle D'Aosta

La tendenza. Il 3% della popolazione totale della Valle d'Aosta è coinvolta nel lavoro domestico. I lavoratori domestici regolari sono 1.930, dato in leggero aumento rispetto al 2020 (+1,1%). Stabili i datori di lavoro domestici (+0,4% rispetto al 2020). Osservando i dati INPS si nota un maggior numero di badanti (68,4%) rispetto alle colf, con uno scarto crescente negli anni: le badanti sono in crescita dal 2012, mentre nello stesso periodo le colf sono in decrescita.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 46,3% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa, seguito dal 31,6% di provenienza italiana, con una netta prevalenza del genere femminile (93,4%). L'età media del lavoratore domestico è 50,4 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate la maggior parte dei lavoratori (64,4%) dichiara meno di 50 settimane lavorate.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 69 anni ed è in prevalenza donna (59%). Nel 33,5% dei casi i lavoratori domestici convivono con le famiglie datrici. Tutti questi dati confermano la forte presenza di badanti nel territorio ed il bisogno di assistenza. Complessivamente, il costo per le famiglie nel 2021 è stato di 17 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). In Valle d'Aosta il valore aggiunto introdotto da questa tipologia di lavoratori è circa 40 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. In Valle d'Aosta si registrano in totale 4,9 colf ogni 1.000 abitanti e 13,5 badanti ogni 100 anziani (con almeno 80 anni). La Regione finanzia Assegni di cura e Contributi calcolati in base all'ISEE per sostenere le spese familiari per l'assunzione di un assistente personale e per favorire la permanenza delle persone non autosufficienti presso il proprio domicilio. In aggiunta la Regione eroga dei contributi per il pagamento delle rette di strutture socioassistenziali, socio-sanitarie e riabilitative. Per aiutare le famiglie con bambini piccoli, la Regione finanzia voucher per il servizio di tata familiare concesso alle famiglie dei minori residenti in Valle d'Aosta di età compresa tra tre mesi e tre anni.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche estrapolate dai dati ISTAT indicano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Valle d'Aosta il numero di anziani aumenterà fino a 15 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e per questo, la componente anziana (13,9%) sarà nettamente più numerosa di quella infantile (12%).

VALLE D'AOSTA

LAVORATORE DOMESTICO



1.930

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 31,6%

BADANTI 68,4%

ETA' MEDIA 50,4

GENERE

MASCHI 6,6%

FEMMINE 93,4%

CITTADINANZA

STRANIERI 68,4%

ITALIANI 31,6%

PROVENIENZA



46,3% Est Europa

31,6% Italia

10,8% Africa

7,7% America

3,3% Asia

0,3 % Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 7.122 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

3,0% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 64,4%

ALMENO 50 SETTIMANE 35,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 33,5%

LAV. NON CONVIVENTE 66,5%

CRESCITA 2021*

+1,1% (+21)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



1.787

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 40,5%

FEMMINE 59,5%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,5%

LAV. NON FAMILIARE 98,5%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



9.737 €

ETÀ MEDIA



69,5 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 95,8%

STRANIERA 4,2%

CRESCITA 2021*

+0,4% (+7)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNI DI CURA** e **CONTRIBUTI** calcolati in base all'ISEE per spese sostenute dalle famiglie per favorire la permanenza di persone non autosufficienti presso il proprio domicilio (*legge n. 23/2010*);
- **CONTRIBUTI** per il pagamento di rette in strutture socioassistenziali, socio-sanitarie e riabilitative, il cui importo varia in base alla retta della struttura (*legge n. 23/2010*).

FONTE: www.regione.vda.it (approfondimenti v. cap. 6)

VALLE D'AOSTA

EFFETTI ECONOMICI



17 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

13 MLN € RETRIBUZIONE
3 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
1 MLN € TFR



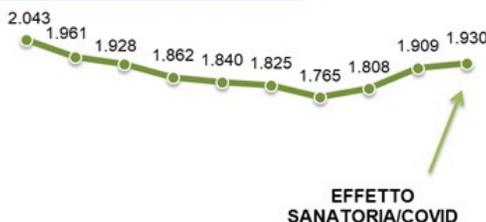
0,04 MLD €
0,8% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

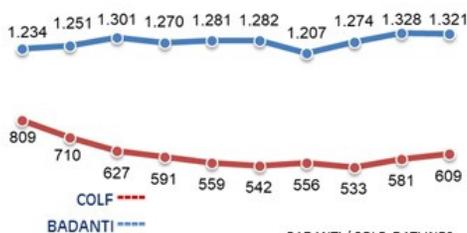
DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Aosta	609	100,0%	4,9	1.321	100,0%	13,5
VALLE D'AOSTA	609	100,0%	4,9	1.321	100,0%	13,5

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

15 mila (13,9%)

+5 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

13 mila (12,0%)

-2 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Lombardia

La tendenza. Sono quasi 380 mila i residenti della Lombardia coinvolti nel lavoro domestico, il 3,8% del totale della popolazione. Nel 2021 in Lombardia il numero di lavoratori domestici assunti regolarmente è pari a 184.806, dato in aumento dell'4,2% rispetto al 2020. Ancora più elevato l'aumento dei datori di lavoro domestico (+6,7% rispetto al 2020). I dati INPS mostrano una maggiore presenza di colf (61,1%) rispetto alle badanti. La Lombardia è una delle regioni che ha registrato i maggiori incrementi sia come lavoratori domestici (+7.368), che come datori di lavoro domestico (+12.271).

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, interessante è l'analisi della provenienza: circa il 30% dei lavoratori proviene dall'Est Europa (29,6%), ma sono elevate anche le provenienze dall'Asia (22,0%) e dall'America (19,6%). I domestici italiani sono il 19,3% del totale. Anche in questo caso si registra una prevalenza del genere femminile (81,3%). L'età media corrisponde a 47,8 anni e, considerando le settimane lavorate; i lavoratori si dividono quasi perfettamente tra chi lavora meno di 50 settimane (51,1%) e chi completa l'anno (48,9%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. L'età media del datore di lavoro è di 61,6 anni. La maggior parte dei datori di lavoro è italiana (88%) e di genere femminile (51%). Nel 2021 le famiglie in Lombardia hanno speso circa 1.740 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), e il valore aggiunto prodotto da questa componente vale quasi 4 miliardi di euro e corrisponde all'1,1% del v.a. regionale.

Distribuzione territoriale⁵² ed incentivi. A livello provinciale, Milano è in termini sia assoluti che relativi il centro principale. Nel capoluogo si concentrano il 61,2% delle colf (16,8 ogni 1.000 abitanti) e il 50,7% delle badanti (11,4 ogni 100 anziani) del totale regionale. La Regione finanzia diversi incentivi per l'assistenza domestica di persone non autosufficienti, come le cosiddette Misure B1 e B2 e i voucher mensili.

Prospettive demografiche. Elaborando delle prospettive demografiche si nota che il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Lombardia vi saranno 470 mila anziani in più (ultraottantenni) e 53 mila bambini in meno (0-14 anni): malgrado questo la componente anziana (12,4%) sarà leggermente inferiore di quella infantile (12,7%).

⁵² Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS.

LOMBARDIA

LAVORATORE DOMESTICO



184.806

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 61,1%

BADANTI 38,9%

ETA' MEDIA 47,8

GENERE

MASCHI 18,7%

FEMMINE 81,3%

CITTADINANZA

STRANIERI 80,7%

ITALIANI 19,3%

PROVENIENZA



29,6% Est Europa

19,3% Italia

22,0% Asia

9,2% Africa

19,6% America

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 7.674 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

3,8% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 51,1%

ALMENO 50 SETTIMANE 48,9%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 23,6%

LAV. NON CONVIVENTE 76,4%

CRESCITA 2021*

+4,2% (+7.368)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



194.753

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 48,6%

FEMMINE 51,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,1%

LAV. NON FAMILIARE 98,9%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



9.098 €

ETÀ MEDIA

61,6 ANNI



CITTADINANZA

ITALIANA 88,0%

STRANIERA 12,0%



CRESCITA 2021*

6,7% (+12.271)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- MISURA B1 e B2:** bonus per le cure domiciliari per le persone non autosufficienti (DGR 2862/2020); **PROGETTI SPERIMENTALI PER LA VITA INDIPENDENTE E L'INCLUSIONE SOCIALE (PRO.VI):** interventi di accompagnamento all'autonomia e all'emancipazione dal contesto familiare.
- VOUCHER** mensili per assicurare l'autonomia personale e relazionale delle persone anziane; **BONUS ASSISTENTI FAMILIARI** per le spese previdenziali della retribuzione dell'assistente familiare (legge n. 15/2015).

FONTE: www.regione.lombardia.it (approfondimenti v. cap. 6)

LOMBARDIA

EFFETTI ECONOMICI



1.740 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

1.388 MLN € RETRIBUZIONE
249 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
103 MLN € TFR



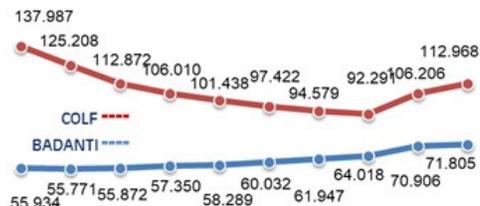
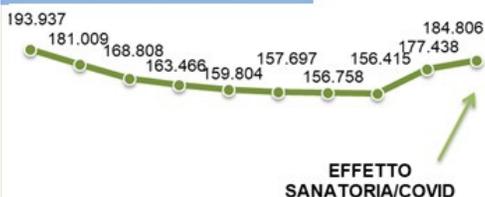
3,9 MLD €
1,1% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Milano	69.144	61,2%	16,8	36.380	50,7%	11,4
Bergamo	7.744	6,9%	7,0	6.011	8,4%	8,3
Brescia	10.176	9,0%	8,1	7.297	10,2%	8,4
Como	4.554	4,0%	7,7	4.012	5,6%	8,9
Cremona	2.218	2,0%	6,3	1.827	2,5%	6,4
Lecco	2.213	2,0%	6,7	2.090	2,9%	8,1
Lodi	1.486	1,3%	6,5	1.078	1,5%	7,0
Mantova	3.279	2,9%	8,1	2.579	3,6%	8,0
Pavia	4.264	3,8%	8,0	2.986	4,2%	6,7
Sondrio	733	0,6%	4,1	1.164	1,6%	8,4
Varese	7.157	6,3%	8,2	6.381	8,9%	9,1
LOMBARDIA	112.968	100,0%	11,3	71.805	100,0%	9,5

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

**1.224 mila
(12,4%)**

+470 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

**1.247 mila
(12,7%)**

-53 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Liguria

La tendenza. Il 4,4% della popolazione ligure è coinvolto dal lavoro domestico. Infatti, i lavoratori domestici regolarmente assunti nel 2021 dalle famiglie sono 32.299, valore in aumento rispetto al 2020 (+4,4%). In crescita anche le famiglie datrici di lavoro domestico (+3,7%). Si registra un maggior numero di badanti (54,3%) rispetto alle colf. Dal 2015 queste due tipologie di lavoratori stanno seguendo dei trend opposti: il numero delle badanti cresce con costanza, mentre le colf sono in continuo calo. La sanatoria ha incentivato la crescita delle colf, se nel 2019 erano 13 mila due anni dopo sono quasi 15 mila.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, le aree di maggiore provenienza sono l'Est Europa (29,5%), l'Italia (29,0%) e dell'America (28,2%). Il genere femminile è in netta prevalenza (86,7%). L'età media del lavoratore domestico è 49,1 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la maggiore percentuale in chi non ha completato l'anno lavorativo (55,7%). Quasi 2 lavoratori su 10 operano in convivenza.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 66,6 anni ed è in prevalenza donna (58%). Minima la componente straniera (6,7%). In totale, nel 2021, per la retribuzione dei lavoratori domestici le famiglie in Liguria hanno speso 284 milioni di euro (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria vale circa 600 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. Genova è senza dubbio il centro principale: si concentrano il 62,1% delle colf e il 59,0% delle badanti presenti in regione. Anche in termini relativi il capoluogo registra valori più alti della media per quanto riguarda le colf (11,2 ogni 1.000 abitanti, contro una media regionale di 9,8), mentre per le badanti il picco si registra a La Spezia (13 ogni 100 anziani, media regionale: 11,1). La regione Liguria ha stanziato un fondo regionale per la non autosufficienza con il fine di sostenere le cure domiciliari di individui non autosufficienti. La Regione Liguria è capofila del progetto europeo Over to Over che prevede l'istituzione di un'agenzia pubblica che aiuti gli anziani che intendono continuare a vivere a casa propria, a vendere l'appartamento in nuda proprietà o frazionare l'immobile per pagare le spese per la loro assistenza.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche indicano che nel 2050 in Liguria vi saranno 45 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 11 mila bambini in meno (0-14 anni), valori che suggeriscono un potenziale aumento della domanda di badanti: la componente anziana (15,1%) sarà più numerosa di quella infantile (11,3%).

LIGURIA

LAVORATORE DOMESTICO



32.299

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 45,7%

BADANTI 54,3%

ETA' MEDIA 49,1

GENERE

MASCHI 13,3%

FEMMINE 86,7%

CITTADINANZA

STRANIERI 71,0%

ITALIANI 29,0%

PROVENIENZA



29,5% Est Europa

29,0% Italia

28,2% America

6,6% Asia

6,2% Africa

0,5% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 7.145 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

4,4%

 POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 55,7%

ALMENO 50 SETTIMANE 44,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 19,7%

LAV. NON CONVIVENTE 80,3%

CRESCITA 2021*

+2,8%

 (+889)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



34.971

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 41,7%

FEMMINE 58,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,3%

LAV. NON FAMILIARE 98,7%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



8.261 €

ETÀ MEDIA

66,6 ANNI



CITTADINANZA

ITALIANA 93,3%

STRANIERA 6,7%



CRESCITA 2021*

3,7%

 (+1.233)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- FONDO REGIONALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA:** finanzia prioritariamente l'assistenza territoriale domiciliare, l'assistenza residenziale e semiresidenziale di mantenimento, gli interventi sociali e il sostegno alle cure familiari (*legge n. 12/2006*);
- OVER TO OVER:** progetto con lo scopo di aiutare gli anziani che vivono soli e in case di proprietà, ad affrontare le spese relative alla loro assistenza restando nel proprio domicilio.

FONTE: www.regione.liguria.it (approfondimenti v. cap. 6)

LIGURIA

EFFETTI ECONOMICI



284 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

226 MLN € RETRIBUZIONE
41 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
17 MLN € TFR



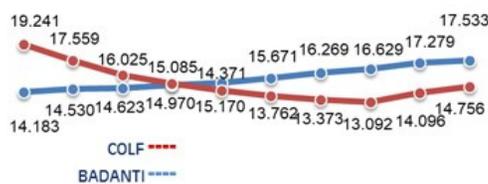
0,6 MLD €
1,4% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Genova	9.166	62,1%	11,2	10.348	59,0%	12,0
Imperia	1.842	12,5%	8,8	1.867	10,6%	8,9
La Spezia	1.663	11,3%	7,7	2.762	15,8%	13,0
Savona	2.085	14,1%	7,8	2.556	14,6%	8,8
LIGURIA	14.756	100,0%	9,8	17.533	100,0%	11,1

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

202 mila
(15,1%)

+45 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

152 mila
(11,3%)

-11 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

7.4 Regioni del Nord-Est

Trentino Alto Adige

La tendenza. Sono quasi 26 mila i soggetti coinvolti nel lavoro domestico nella Regione. I lavoratori domestici regolari sono 13.705, dato in costante aumento fin dal 2011 ed in crescita del 2,2% nell'ultimo anno. Mentre i datori di lavoro sono cresciuti rispetto al 2021 del 4,4%. I dati INPS mostrano un maggior numero di badanti (65,3%) rispetto alle colf, le prime fanno segnare una crescita continua negli anni. Grazie alla sanatoria e agli effetti del Covid, anche le colf stanno crescendo dal 2019.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 53% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa, seguito dal 27% di italiani, con la netta prevalenza del genere femminile (88,7%). L'età media del lavoratore domestico è di 50 anni. Quasi il 67% dei lavoratori ha lavorato meno di 50 settimane ed il 46,9% opera in convivenza. L'elevata presenza di lavoratori in convivenza è spiegata dalla presenza maggioritaria nella regione di badanti.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 67 anni ed è in prevalenza donna (54%). Un datore di lavoro su 10 è straniero. Nel 2021 le famiglie in Trentino A.A. hanno speso 123 milioni per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto di circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A Bolzano si registra il maggior numero di colf (55% ovvero 4,9 colf ogni 1.000 abitanti) e di badanti (50,8% ogni 100 anziani). Mentre a Trento si registrano 3,9 colf ogni 1000 abitanti e 11,4 badanti ogni 100 anziani. Le due Province autonome finanziano degli assegni di cura a sostegno all'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti. La Provincia di Bolzano mette a disposizione delle famiglie con persone non autosufficienti dei Buoni Servizio permette di usufruire di un monte ore di assistenza domiciliare garantito presso i servizi di assistenza domiciliare pubblici o privati accreditati. Il Comune di Trento può erogare dei contributi a parziale copertura delle spese della gestione ordinaria annuale per sostenere i soggetti pubblici e privati che, operando nel territorio comunale con finalità socio-assistenziali e senza scopo di lucro.

Prospettive demografiche. Osservando le prospettive demografiche si nota come nel 2050 il numero di badanti sia destinato potenzialmente ad aumentare: vi saranno 74 mila anziani in più (almeno 80 anni), ma anche 4 mila bambini (0-14 anni) in più. In opposizione al panorama nazionale che vedrà una preminenza della componente anziana, la componente infantile sarà più numerosa (13,9% contro 12,8% della componente anziana); tuttavia, il divario andrà assottigliandosi.

TRENTINO ALTO ADIGE

LAVORATORE DOMESTICO



13.705

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 34,7%

BADANTI 65,3%

ETÀ MEDIA 50,5

GENERE

MASCHI 11,3%

FEMMINE 88,7%

CITTADINANZA

STRANIERI 72,8%

ITALIANI 27,2%

PROVENIENZA



53,4% Est Europa

27,2% Italia

5,9% America

7,8% Asia

4,9% Africa

0,8% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 7.313 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

2,5% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 67,3%

ALMENO 50 SETTIMANE 32,7%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 46,9%

LAV. NON CONVIVENTE 53,1%

CRESCITA 2021*

+2,2% (+295)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



13.042

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 46,0%

FEMMINE 54,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,8%

LAV. NON FAMILIARE 98,2%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



9.646 €

ETÀ MEDIA



67,1 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 11,1%

STRANIERA 88,9%

CRESCITA 2021*

4,4% (+545)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO:** assegni di cura per supportare l'assistenza di persone non autosufficienti nell'ambiente domestico (*legge provinciale n. 15/2012 per Trento e legge provinciale n. 09/2007 per Bolzano*);
- **CONTRIBUTI** a parziale copertura delle spese della gestione ordinaria annuale per sostenere i soggetti pubblici e privati che svolgono attività di cooperazione sociale.

FONTE: www.regione.taa.it (approfondimenti v. cap. 6)

TRENTINO ALTO ADIGE

EFFETTI ECONOMICI



123 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

98 MLN € RETRIBUZIONE
18 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
7 MLN € TFR



0,3 MLD €
0,7% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

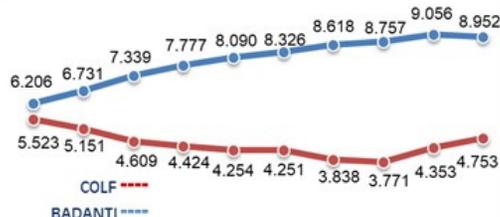
DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Bolzano	2.614	55,0%	4,9	4.545	50,8%	13,1
Trento	2.139	45,0%	3,9	4.407	49,2%	11,4
TRENTINO ALTO ADIGE	4.753	100,0%	4,4	8.952	100,0%	12,2

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

147 mila (12,8%)

+74 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

160 mila (13,9%)

+4 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Veneto

La tendenza. Sono 154 mila i veneti coinvolti nel lavoro domestico, ovvero il 3,2% della popolazione regionale, sono 76.462 i lavoratori domestici regolarmente assunti da oltre 77 mila famiglie datrici di lavoro domestico. Entrambi i dati sono in crescita rispetto al 2021, ma sono in particolare le famiglie datori di lavoro domestico a registrare il maggior incremento (+ 4 mila, +5,6%). La sanatoria ha fatto tornare a crescere le colf; in diminuzione dal 2012, tanto che nel 2016 si registrano più badanti che colf, passano da 30 mila (2019) alle 37 mila del 2021. Questa crescita fa assottigliare il divario con le badanti che rappresentano il 51,6% dei lavoratori domestici totali.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In merito alle principali aree di provenienza, è evidente la vicinanza geografica della regione con i paesi dell'Europa dell'Est, infatti il 49,2% dei domestici proviene da quelle nazioni, e si registra una netta prevalenza del genere femminile (85,8%). L'età media del lavoratore domestico è di 49,3 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una maggioranza di lavoratori che hanno effettuato meno di 50 settimane (58,8%). Un lavoratore su tre opera in convivenza.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro in Veneto ha un'età media di 65 anni ed è in prevalenza donna (50,9%). Nel 2021 le famiglie in Veneto hanno speso in totale 661 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto di circa 1,3 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, le province di Padova e Verona registrano il maggior numero sia di colf (rispettivamente 24,7% e 22,7% del totale regionale) che di badanti (20,5% e 20,0%). Anche in termini relativi queste province segnano la maggiore incidenza in entrambi i casi: rispettivamente 9,8 e 9,1 colf ogni 1.000 abitanti (media regionale 7,6) e circa 11,5 badanti ogni 100 anziani (media regionale 10,7). La Regione Veneto garantisce l'impegnativa di cura domiciliare, contributo erogato per l'assistenza delle persone non autosufficienti al proprio domicilio. Sono previsti inoltre dei contributi regionali per seguire i metodi di cura riabilitativa "Doman", "Vojta", "Fay" e "Aba". Prevede un rimborso massimo dell'80% delle spese sostenute e rendicontate ed è rivolto a portatori di handicap psicofisici residenti in Veneto. Infine sono previsti dei contributi regionali per l'eliminazione delle barriere architettoniche.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Veneto vi saranno 49 mila bambini in meno (0-14 anni) e 316 mila anziani in più (ultra-ottantenni), valori che rivelano una potenziale crescita del numero di badanti richiesto. La componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,7% della popolazione contro 12,1%), con evidenti ripercussioni socio-economiche.

VENETO



LAVORATORE DOMESTICO



76.462

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO
3,2% POPOLAZIONE TOTALE

COLF 48,4%

BADANTI 51,6%

ETÀ MEDIA 49,3

GENERE

MASCHI 14,2%

FEMMINE 85,8%

CITTADINANZA

STRANIERI 74,3%

ITALIANI 25,7%

PROVENIENZA

49,2% Est Europa

25,7% Italia

12,5% Asia

9,1% Africa

3,1% America

0,3% Europa Ovest



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 58,8%

ALMENO 50 SETTIMANE 41,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 34,4%

LAV. NON CONVIVENTE 65,6%

RETR. MEDIA ANNUA 6.975€

CRESCITA 2021*

+3,3% (+2.407)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



77.311

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 49,1%

FEMMINE 50,9%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,7%

LAV. NON FAMILIARE 98,3%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



8.677 €

ETÀ MEDIA

64,9 ANNI



CITTADINANZA

ITALIANA 88,6%

STRANIERA 11,4%



CRESCITA 2021*

+5,6% (+4.082)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **IMPEGNATIVA DI CURA DOMICILIARE**, contributi per le cure domiciliari per le persone non autosufficienti (*legge n. 38/2017*);
- **CONTRIBUTI REGIONALI** per seguire i metodi di cura riabilitativa "Doman", "Vojta", "Fay" e "Aba" (L.R 6/1999).

FONTE: www.regione.veneto.it (approfondimenti v. cap. 6)

VENETO

EFFETTI ECONOMICI



661 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

524 MLN € RETRIBUZIONE
98 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
39 MLN € TFR



1,3 MLD €
0,9% del V.A. REGIONALE



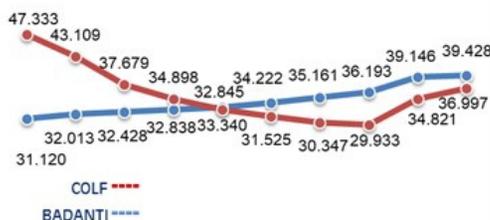
VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

SERIE STORICHE



EFFETTO
SANATORIA/COVID



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Venezia	5.250	14,2%	6,3	7.431	18,8%	10,7
Belluno	886	2,4%	4,5	1.610	4,1%	9,3
Padova	9.129	24,7%	9,8	8.084	20,5%	11,5
Rovigo	1.512	4,1%	6,6	1.661	4,2%	8,5
Treviso	5.736	15,5%	6,5	6.221	15,8%	9,7
Verona	8.400	22,7%	9,1	7.869	20,0%	11,6
Vicenza	6.084	16,4%	7,1	6.552	16,6%	10,6
VENETO	36.997	100,0%	7,6	39.428	100,0%	10,7

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

686 mila
(14,7%)

+316 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

561 mila
(12,1%)

- 49 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Friuli Venezia Giulia

La tendenza. Il 3,6% della popolazione regionale è coinvolta nel lavoro domestico si tratta di 43 mila soggetti tra lavoratori e datori di lavoro domestico. In entrambi i casi i valori sono in crescita rispetto all'anno precedente: i lavoratori domestici registrano una crescita del 3,7%, mentre i datori di lavoro domestico del 4,3%. Malgrado anche in questa regione la sanatoria abbia fatto crescere le colf, le badanti sono in netta prevalenza. Il 73% dei lavoratori domestici sono infatti assistenti alla persona (badanti), dato in linea con la forte presenza di lavoratori conviventi (48,7% dei lavoratori) e con l'elevata presenza di anziani (8,9% della popolazione nel 2022, media nazionale 7,8%).

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando l'origine geografica, il 52% dei domestici proviene dall'Est Europa, e il genere femminile è in netta maggioranza (92%). Il lavoratore domestico ha in media 51,3 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nel 62,7% dei casi non ha completato l'anno lavorativo.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 69 anni e si registra una prevalenza femminile (57,2%). Nel 2021 le famiglie friulane hanno speso complessivamente 194 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 400 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale a Udine si concentrano le più alte percentuali di domestici: il 42,7% delle colf e il 45,5% delle badanti. In termini relativi, la massima incidenza di colf si registra a Trieste (5,6 ogni 1.000 abitanti, media regionale: 4,9), mentre quella di badanti è a Pordenone (16,5 badanti ogni 100 anziani, media regionale 15,0). Il Friuli Venezia Giulia finanzia un fondo per l'autonomia possibile (FAP) che prevede dei contributi economici per l'assistenza di persone non autosufficienti. La Regione dispone inoltre di Contributi erogati tramite il Fondo Gravissimi per sostenere a domicilio persone in condizione di disabilità particolarmente grave, che necessitano di un'assistenza di elevatissima intensità 24 ore su 24. Sono previsti inoltre Contributi per l'eliminazione delle barriere architettoniche e per l'acquisto e l'adattamento di autoveicoli per il trasporto privato.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 in Friuli Venezia Giulia vi saranno 66 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 8 mila bambini in meno (0-14 anni), valori che suggeriscono una potenziale crescita del numero di badanti. Infatti, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,4% della popolazione contro 11,6%).

FRIULI VENEZIA GIULIA

LAVORATORE DOMESTICO



21.878

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 27,0%

BADANTI 73,0%

ETA' MEDIA 51,3

GENERE

MASCHI 8,1%

FEMMINE 91,9%

CITTADINANZA

STRANIERI 69,5%

ITALIANI 30,5%

PROVENIENZA



51,9% Est Europa

30,5% Italia

9,3% Asia

5,0% Africa

2,9% America

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 7.198 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

3,6% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 62,7%

ALMENO 50 SETTIMANE 37,3 %

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 48,7%

LAV. NON CONVIVENTE 51,3%

CRESCITA 2021*

+3,7% (+785)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



21.341

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 42,8%

FEMMINE 57,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 4,4%

LAV. NON FAMILIARE 95,6%

SPESA MEDIA ANNUALE PER FAMIGLIA



9.278 €

ETÀ MEDIA



68,8 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 92,5%

STRANIERA 7,5%

CRESCITA 2021*

4,3% (+878)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

FONDO PER L'AUTONOMIA POSSIBILE (FAP): intervento economico rivolto a persone non autosufficienti trattate a domicilio (*legge n. 06/2006*); **FONDO GRAVISSIMI:** contributi per sostenere a domicilio persone in condizione di disabilità particolarmente grave (*legge n. 17/2008*);

- **SI.CON.TE - SISTEMA DI CONCILIAZIONE INTEGRATO**, articolato in un servizio di informazione e orientamento (numero unico famiglia) e in una rete di sportelli, presenti nelle principali località regionali, dedicati all'incontro tra domanda e offerta di lavoro qualificato in ambito domestico

FONTE: www.regione.fvg.it (approfondimenti v. cap. 6)

FRIULI VENEZIA GIULIA

EFFETTI ECONOMICI



194 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

154 MLN € RETRIBUZIONE
29 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
11 MLN € TFR



0,4 MLD €
1,2% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

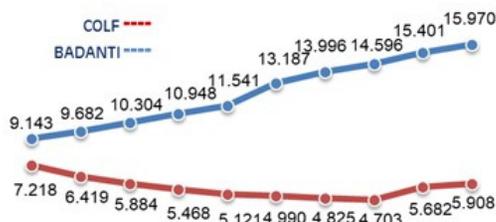


SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Trieste	1.294	21,9%	5,6	2.804	17,6%	11,9
Gorizia	408	6,9%	2,9	1.849	11,6%	14,2
Pordenone	1.683	28,5%	5,4	4.058	25,4%	16,5
Udine	2.523	42,7%	4,9	7.259	45,5%	16,0
FRIULI VENEZIA GIULIA	5.908	100,0%	4,9	15.970	100,0%	15,0

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

172 mila (15,4%)

+66 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

130 mila (11,6%)

- 8 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Emilia Romagna

La tendenza. Elevata la popolazione coinvolta nel lavoro domestico: 171 mila soggetti, il 3,9% della popolazione totale. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane in Emilia Romagna nel 2021 sono 85.081, dato in aumento rispetto all'anno precedente (+4,1%), così come è in aumento il numero di famiglie datrici di lavoro domestico (+6,5%). I dati INPS evidenziano un maggior numero di badanti (56,6%) rispetto alle colf. Da notare come le colf abbiano ripreso a crescere negli ultimi due anni; se nel 2019 erano circa 30 mila, nel 2021 nella regione si registrano 37 mila colf.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Focalizzando l'analisi sulle caratteristiche del lavoratore, si nota che il 52,6% dei domestici proviene dall'Est Europa e nel complesso il genere femminile assume la netta prevalenza (85,9%). L'età media del lavoratore domestico è 49,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la maggioranza in chi non ha completato l'anno lavorativo (61,2%). I lavoratori conviventi sono il 37,3% del totale.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 65,6 anni ed è in prevalenza donna (52,1%). Nel complesso, nel 2021 le famiglie in Emilia Romagna hanno speso 781 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa categoria vale circa 1,5 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Bologna comprende il 29,5% delle colf e il 26,4% delle badanti. Anche in termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 10,7 ogni 1.000 abitanti (media regionale 8,3). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Modena: 15,3 badanti ogni 100 anziani (media regionale 13,0). In merito agli incentivi regionali, l'Emilia Romagna garantisce un assegno di cura per le famiglie che assistono in casa un anziano o un disabile non autosufficiente. Disponibile anche il fondo regionale per la non autosufficienza per finanziare i servizi socio-sanitari rivolti alle persone in condizioni di non autosufficienza. La Regione eroga inoltre dei contributi per l'adattamento di un autoveicolo privato rivolto ad anziani e disabili.

Prospettive demografiche. Osservando le prospettive demografiche si nota come nel 2050 il numero di badanti sia destinato potenzialmente ad aumentare: vi saranno 229 mila anziani in più (almeno 80 anni) ed una diminuzione di 43 mila bambini (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,5% della popolazione contro 11,6%).

EMILIA ROMAGNA

LAVORATORE DOMESTICO



85.081

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 43,4%

BADANTI 56,6%

ETA' MEDIA 49,8

GENERE

MASCHI 14,1%

FEMMINE 85,9%

CITTADINANZA

STRANIERI 80,8%

ITALIANI 19,2%

PROVENIENZA

52,6% Est Europa

19,2% Italia

14,5% Asia

9,5% Africa

3,9% America

0,3% Europa Ovest



RETR. MEDIA ANNUA 7.460 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

3,9% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 61,2%

ALMENO 50 SETTIMANE 38,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 37,3%

LAV. NON CONVIVENTE 62,7%

CRESCITA 2021*

+4,1% (+3.332)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



86.452

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 47,9%

FEMMINE 52,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,3%

LAV. NON FAMILIARE 98,7%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



9.206 €

ETÀ MEDIA

65,6 ANNI



CITTADINANZA

ITALIANA 89,6%

STRANIERA 10,4%



CRESCITA 2021*

6,5% (+5.247)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

A GEVOLAZIONI REGIONALI

- ASSEGNO DI CURA:** sostegno economico per le famiglie che assistono in casa un individuo non autosufficiente, anziano o disabile, o a favore dell'individuo stesso (*legge n. 5/94*);
- FONDO REGIONALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA** per le persone non autosufficienti e delle loro famiglie.

FONTE: www.regione.emilia-romagna.it (approfondimenti v. cap. 6)

EMILIA ROMAGNA

EFFETTI ECONOMICI



781 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

621 MLN € RETRIBUZIONE
114 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
46 MLN € TFR



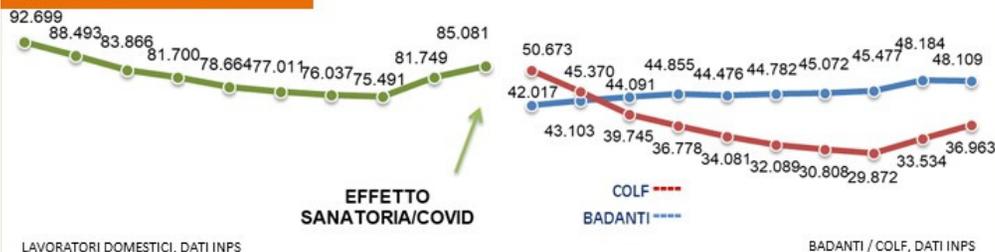
1,5 MLD €
1,0% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Bologna	10.894	29,5%	10,7	12.712	26,4%	14,5
Ferrara	2.289	6,2%	6,7	3.573	7,4%	10,9
Forlì-Cesena	2.053	5,6%	5,2	3.987	8,3%	12,0
Modena	6.358	17,2%	9,0	8.321	17,3%	15,3
Parma	4.329	11,7%	9,6	4.063	8,4%	11,2
Piacenza	2.442	6,6%	8,6	2.417	5,0%	9,8
Ravenna	2.161	5,8%	5,6	4.250	8,8%	11,9
Reggio Emilia	4.232	11,4%	8,1	5.198	10,8%	13,6
Rimini	2.205	6,0%	6,5	3.588	7,5%	13,8
EMILIA ROMAGNA	36.963	100,0%	8,3	48.109	100,0%	13,0

PS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

598 mila (13,5%)

+229 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

514 mila (11,6%)

-43 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

7.5 Regioni del Centro

Toscana

La tendenza. È elevata la percentuale di popolazione coinvolta nel lavoro domestico in Toscana: 168 mila soggetti, ovvero il 4,6% della popolazione. I lavoratori domestici regolarmente assunti in Toscana nel 2021 sono 81.877, dato in aumento rispetto al 2020 (+2,4%). Mentre le famiglie datrici di lavoro sono oltre 86 mila e sono cresciute del 3,9%. Anche in questa regione le colf erano in costante diminuzione, tanto che dal 2014 erano in netta minoranza rispetto alle badanti. Con la sanatoria hanno ripreso a crescere passando da 32 mila (2019) alle attuali 37 mila. Malgrado questa nuova tendenza nella regione si registra un maggior numero di badanti (54,8%) tra i lavoratori domestici.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, si registra una forte presenza di lavoratori italiani (28,7%) e dell'Europa dell'Est (37,5%). Elevata anche la presenza di asiatici (18,8%). Si registra una netta maggioranza del genere femminile (86,4%). Il lavoratore domestico ha in media 49,6 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (56,8%). Mentre i lavoratori in convivenza sono il 31% del totale.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 66,8 anni ed è in prevalenza di genere femminile. Solo il 6,3% ha cittadinanza straniera. Complessivamente, nel 2021 le famiglie toscane hanno speso 718 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto pari a circa 1,3 miliardi di euro (1,2% del v.a.regionale).

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale Firenze detiene il primato per la presenza di colf (34,3%) e di badanti (30,2%). In termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 12,8 ogni 1.000 abitanti (media regionale 10,1). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Siena: 15,6 badanti ogni 100 anziani (media regionale 13,7). La Regione Toscana eroga un contributo finanziario annuale a favore delle famiglie con figli minori disabili gravi, il contributo è pari ad euro 700,00 per ogni minore disabile in presenza di un'accertata condizione di handicap grave. La Regione offre inoltre il servizio Pronto Badante rivolto alla persona anziana nel momento in cui si presenta, per la prima volta, una situazione di fragilità.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche indicano che nel 2050 aumenteranno gli anziani (almeno 80 anni) e diminuiranno i bambini (0-14). Questo porterà ad essere più numerosa la componente anziana (14,7%) rispetto a quella infantile (11,1%) e si prospetta un incremento del bisogno di badanti.

TOSCANA

LAVORATORE DOMESTICO



81.877

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 45,2%

BADANTI 54,8%

ETA' MEDIA 49,6

GENERE

MASCHI 13,6%

FEMMINE 86,4%

CITTADINANZA

STRANIERI 71,3%

ITALIANI 28,7%

PROVENIENZA

37,5% Est Europa

28,7% Italia

18,8% Asia

9,3% America

5,3% Africa

0,4% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 7.107 €



**DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

4,6% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 56,8%

ALMENO 50 SETTIMANE 43,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 31,1%

LAV. NON CONVIVENTE 68,9%

CRESCITA 2021*

+2,4% (+1.924)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



86.476

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 43,5%

FEMMINE 56,5%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,6%

LAV. NON FAMILIARE 98,4%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



8.445 €

ETÀ MEDIA

66,8 ANNI



CITTADINANZA



ITALIANA 93,7%

STRANIERA 6,3%

CRESCITA 2021*

+3,9% (+3.210)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- CONTRIBUTO FINANZIARIO** annuale a favore delle famiglie con figli minori disabili gravi in presenza di un'accertata condizione di handicap grave (L.R. 73/2018);
- PRONTO BADANTE**, servizio di sostegno rivolto alla persona anziana nel momento in cui si presenta, per la prima volta, una situazione di fragilità

FONTE www.regione.toscana.it (approfondimenti v. cap. 6)

TOSCANA

EFFETTI ECONOMICI



718 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

571 MLN € RETRIBUZIONE
105 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
42 MLN € TFR



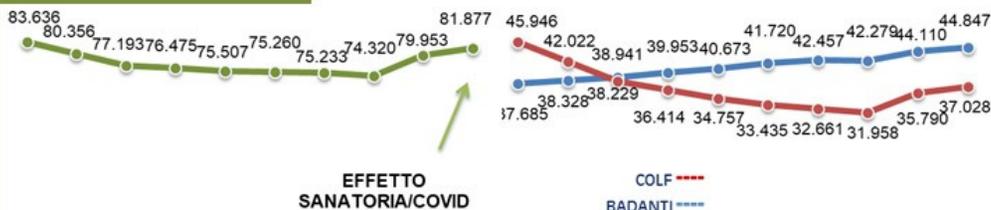
1,3 MLD €
1,2% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Firenze	12.698	34,3%	12,8	13.550	30,2%	14,9
Arezzo	2.846	7,7%	8,5	4.189	9,3%	14,3
Grosseto	1.690	4,6%	7,8	2.204	4,9%	10,6
Livorno	2.633	7,1%	8,1	3.885	8,7%	12,8
Lucca	3.913	10,6%	10,2	4.464	10,0%	13,4
Massa-Carrara	1.265	3,4%	6,7	1.616	3,6%	8,9
Pisa	4.482	12,1%	10,7	5.010	11,2%	14,5
Pistoia	2.307	6,2%	8,0	3.462	7,7%	13,5
Prato	2.603	7,0%	9,8	2.605	5,8%	13,6
Siena	2.591	7,0%	9,9	3.862	8,6%	15,6
TOSCANA	37.028	100,0%	10,1	44.847	100,0%	13,7

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

510 mila (14,7%)

+183 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

387 mila (11,1%)

-47 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Umbria

La tendenza. I soggetti coinvolti nel mondo domestico sono 40 mila, quasi il 5% della popolazione in Umbria. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie sono 19.424, mentre le famiglie sono quasi 21 mila. Rispetto al 2021 si è registrata una flessione per i lavoratori domestici (-2,2%) ed una situazione pressoché stabile per le famiglie datoriali. Sembra che l'effetto sanatoria nella regione sia ormai terminato. I dati INPS registrano un numero di badanti lievemente superiore (51,8%) rispetto alle colf. I due trend si sono avvicinati negli ultimi due anni, probabilmente grazie alla sanatoria.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 49,5% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa, e si registra una netta prevalenza del genere femminile (90,6%) su quello maschile. L'età media del lavoratore è 49,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (54,8%). Solo il 25,6% dei lavoratori vive con le famiglie datrici di lavoro.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 68,4 anni ed anche in questa regione si registra una prevalenza femminile. Molto bassa la percentuale di datori domestici stranieri. Nel complesso, nel 2021 le famiglie in Umbria hanno speso 156 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Perugia conta i tre quarti dei lavoratori domestici regionali (il 76,2% delle colf e il 79,0% delle badanti). Anche in termini relativi, il capoluogo registra un'incidenza maggiore: 11,1 colf ogni 1.000 abitanti (10,2 a Terni) e 13,8 badanti ogni 100 anziani (9,8 a Terni). Diversi sono i progetti che sostengono le persone non autosufficienti in Umbria, dalla vita indipendente con lo scopo di promuovere la massima autonomia delle persone con disabilità, alla domiciliarità rivolto ad anziani non autosufficienti.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Umbria vi saranno 48 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 22 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà pesantemente più numerosa di quella infantile (16,5% della popolazione contro 10,4%), aspetto che suggerisce un potenziale aumento della domanda di badanti nei prossimi anni.

UMBRIA

LAVORATORE DOMESTICO



19.424

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 48,2%

BADANTI 51,8%

ETA' MEDIA 49,8

GENERE

MASCHI 9,4%

FEMMINE 90,6%

CITTADINANZA

STRANIERI 72,0%

ITALIANI 28,0%

PROVENIENZA

49,5% Est Europa

28,0% Italia

9,6% America

6,5% Africa

6,1% Asia

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 6.519 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

4,7% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 54,8%

ALMENO 50 SETTIMANE 45,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 25,6%

LAV. NON CONVIVENTE 74,4%

CRESCITA 2021*

-2,2% (-438)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



20.806

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 43,8%

FEMMINE 56,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,7%

LAV. NON FAMILIARE 98,3%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



7.608 €

ETÀ MEDIA

68,4 ANNI



CITTADINANZA



ITALIANA 96,1%

STRANIERA 3,9%

CRESCITA 2021*

+0,4% (+91)

*VAR. 2021/2020

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **PROGETTI DI DOMICILIARITÀ** per anziani non autosufficienti; contributo per la retribuzione di un assistente familiare (importo max 3.000 €). *DGR 1420/2017.*
- **VITA INDIPENDENTE.** Soluzioni personalizzate per la promozione della massima autonomia possibile delle persone con disabilità. *DGR 1420/2017.*

FONTE: www.regione.umbria.it (approfondimenti v. cap. 6)

UMBRIA

EFFETTI ECONOMICI



156 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

125 MLN € RETRIBUZIONE
22 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
9 MLN € TFR



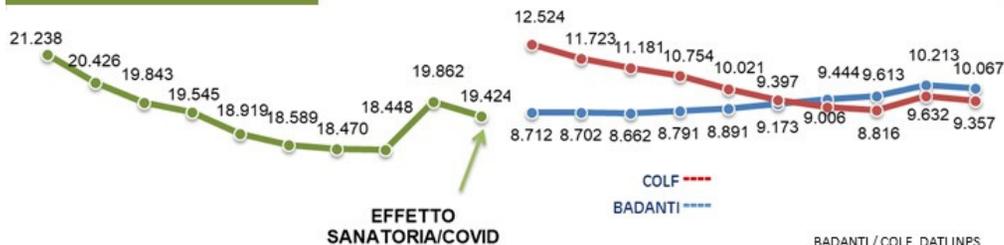
0,3 MLD €
1,5% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Perugia	7.133	76,2%	11,1	7.953	79,0%	13,8
Terni	2.224	23,8%	10,2	2.114	21,0%	9,8
UMBRIA	9.357	100,0%	10,9	10.067	100,0%	12,7

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

127 mila
(16,5%)

+48 mila
DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

80 mila
(10,4%)

-22 mila
DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Marche

La tendenza. Nelle Marche ad essere coinvolti nel lavoro domestico sono quasi 54 mila soggetti, il 3,6% della popolazione. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie nelle Marche sono 26.337, mentre le famiglie datoriali sono 27.359, valore in crescita rispetto al 2021 (+2,3%). Il numero di badanti è superiore (59,4%) rispetto a quello delle colf (dati INPS). La sanatoria e gli effetti del Covid hanno fatto crescere entrambe le tipologie di lavoratori, mantenendo il divario pressoché invariato.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Elevata la presenza di italiani nel lavoro domestico della regione (33,1%), superati solo dai domestici proviene dall'Est Europa (44,3%). Il genere femminile è in netta prevalenza su quello maschile (89,3%). Il lavoratore domestico ha in media 49,7 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nel maggiore dei casi non ha completato l'anno lavorativo (59,7%). Il 30,8% dei lavoratori domestici lavora in convivenza con le famiglie datrici di lavoro domestico.

Spesa delle famiglie e impatto economico. In media il datore di lavoro ha 67,9 anni e nel 56,1% dei casi è di genere femminile. Solo il 5,5% ha cittadinanza straniera. Nel 2021 le famiglie hanno speso nel complesso 214 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 390 milioni di euro.

Distribuzione territoriale⁵³ ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione dei lavoratori domestici raggiunge un picco nel capoluogo, dove si concentrano il 33% delle colf e il 32,5% delle badanti. In termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 7,6 ogni 1.000 abitanti (media regionale 7,2). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Pesaro e Urbino: 12,9 badanti ogni 100 anziani (media regionale 11,8). La Regione Marche garantisce degli assegni di cura e il servizio di assistenza domiciliare per anziani con più di 65 anni, oltre a finanziare l'intervento "Disabilità gravissima".

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come nel 2050 nelle Marche il numero di badanti sia destinato ad aumentare: vi saranno 73 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 34 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,5% della popolazione contro 11,0%).

⁵³ Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS.

MARCHE

LAVORATORE DOMESTICO



26.337

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 40,6%

BADANTI 59,4%

ETA' MEDIA 49,7

GENERE

MASCHI 10,7%

FEMMINE 89,3%

CITTADINANZA

STRANIERI 66,9%

ITALIANI 33,1%

PROVENIENZA



44,3% Est Europa

33,1% Italia

7,7% Africa

7,0% America

7,7% Asia

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 6.625 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

3,6% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 59,7%

ALMENO 50 SETTIMANE 40,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 30,8%

LAV. NON CONVIVENTE 69,2%

CRESCITA 2021*

+0,0% (+8)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



27.359

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 43,9%

FEMMINE 56,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 3,3%

LAV. NON FAMILIARE 96,7%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



7.917 €

ETÀ MEDIA

67,9 ANNI



CITTADINANZA



ITALIANA 94,5%

STRANIERA 5,5%

CRESCITA 2021*

+2,3% (+621)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNO DI CURA** e **INTERVENTI REGIONALI** per favorire la vita indipendente delle persone con disabilità e over 65 anni (L.R. 21/2018);
- **FONDO REGIONALE** per le non autosufficienze interventi a favore di persone in condizione di disabilità gravissima (DGR N.1424/2020).

FONTE: www.regione.marche.it (approfondimenti v. cap. 6)

MARCHE

EFFETTI ECONOMICI



214 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

172 MLN € RETRIBUZIONE
29 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
13 MLN € TFR



0,39 MLD €
1,0% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Ancona	3.527	33,0%	7,6	5.094	32,5%	12,3
Ascoli Piceno	2.401	22,5%	6,5	3.510	22,4%	10,4
Macerata	2.184	20,4%	7,2	3.244	20,7%	11,6
Pesaro e Urbino	2.571	24,1%	7,3	3.805	24,3%	12,9
MARCHE	10.683	100,0%	7,2	15.653	100,0%	11,8

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

205 mila (15,5%)

+73 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

146 mila (11,0%)

-34 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Lazio

La tendenza. Il 5,1% dei residenti in Lazio è coinvolto nel settore domestico, tra le regioni con l'incidenza maggiore. Nel 2021 i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie in Lazio sono 130.040, dato stabile rispetto all'anno precedente (+0,2% rispetto al 2020). Mentre le famiglie datoriali sono 165 mila (+2,2% rispetto al 2020) ed il dato è in crescita. Nonostante la flessione delle colf e la stabilizzazione delle badanti, il divario tra queste due tipologie è ancora molto accentuato, infatti, i dati INPS registrano un numero di colf nettamente maggioritario (69,5%), fenomeno abbastanza anomalo nel panorama nazionale.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 37,4% circa dei domestici proviene dall'Est Europa e si registra una netta prevalenza del genere femminile (83,2%). L'età media del lavoratore domestico è 48,6 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una lieve preponderanza di chi ha completato l'anno lavorativo (51,3%). Solo il 15,8% lavora in convivenza, dato influenzato dall'elevata presenza di colf.

Spesa delle famiglie e impatto economico. In merito al datore di lavoro, si osserva che in media ha 62,6 anni ed è in prevalenza donna (59,1%). In totale nel 2021 le famiglie nel Lazio hanno speso oltre 1,1 miliardi di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 2,5 miliardi di euro, ovvero l'1,4% del v.a. regionale.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è fortemente sbilanciata verso la Capitale, dove si concentrano il 91,3% delle colf e l'84,1% delle badanti. Anche in termini relativi, a Roma si registra un'incidenza superiore alla media: 19,5 colf ogni 1.000 abitanti (media regionale: 15,8) e 10,8 badanti ogni 100 anziani (media regionale: 9,5). La Regione gestisce un sistema integrato di interventi e di servizi sociali per persone con disabilità e persone anziane.

Prospettive demografiche. Nel 2050 è previsto un aumento di 363 mila anziani ultra-ottantenni ed una diminuzione di 104 mila bambini (0-14 anni) nel Lazio. Si aspetta pertanto che il numero di badanti crescerà nei prossimi anni, la componente anziana (14,5%) sarà nettamente superiore a quella infantile (11,7%).

LAZIO

LAVORATORE DOMESTICO



130.040

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 69,5%

BADANTI 30,5%

ETA' MEDIA 48,6

GENERE

MASCHI 16,8%

FEMMINE 83,2%

CITTADINANZA

STRANIERI 80,4%

ITALIANI 19,6%

PROVENIENZA

37,4% Est Europa

27,1% Asia

19,6% Italia

11,0% America

4,6% Africa

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 6.852 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

5,1% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 48,7%

ALMENO 50 SETTIMANE 51,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 15,8%

LAV. NON CONVIVENTE 84,2%

CRESCITA 2021*

+0,2% (+209)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



164.842

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 40,9%

FEMMINE 59,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 0,5%

LAV. NON FAMILIARE 99,5%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



6.708 €

ETÀ MEDIA



62,6 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 95,1%

STRANIERA 4,9%

CRESCITA 2021*

2,2% (+3.486)

*VAR. 2021/2020

A GEVOLAZIONI REGIONALI

- **SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI** erogati dalla Regione per persone con disabilità e persone anziane (*legge n. 11/2016, art. 12-13*), dal rafforzamento dell'assistenza domiciliare al sostegno ai caregiver.

FONTE: www.regione.lazio.it (approfondimenti v. cap. 6)

LAZIO

EFFETTI ECONOMICI



1.094 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

880 MLN € RETRIBUZIONE
149 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
65 MLN € TFR



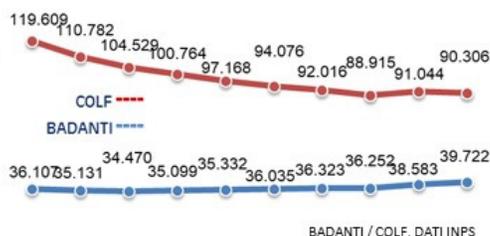
2,5 MLD €
1,4% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Roma	82.473	91,3%	19,5	33.408	84,1%	10,8
Frosinone	1.778	2,0%	3,8	1.404	3,5%	4,0
Latina	2.821	3,1%	5,0	2.073	5,2%	5,5
Rieti	970	1,1%	6,4	1.084	2,7%	8,2
Viterbo	2.264	2,5%	7,4	1.753	4,4%	7,3
LAZIO	90.306	100,0%	15,8	39.722	100,0%	9,5

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

781 mila
(14,5%)

+363 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

628 mila
(11,7%)

-104 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

7.6 Regioni del Sud e Isole

Abruzzo

La tendenza. Sono 31 mila i soggetti coinvolti nel lavoro domestico in Abruzzo, e precisamente i lavoratori domestici regolarmente assunti sono 14.818, mentre sono oltre 15 mila le famiglie datrici di lavoro. Rispetto all'anno scorso i lavoratori domestici sono leggermente diminuiti (-1,5%), mentre le famiglie datoriali sono leggermente aumentate. I dati forniti dall'INPS indicano che le badanti superano le colf, coprendo il 53,7% del totale. Con la Sanatoria del 2020 e gli effetti relativi al Covid, le colf a partire dal 2019 hanno ripreso a crescere, diminuendo il divario con le badanti.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La maggior parte dei lavoratori domestici in Abruzzo sono italiani (46,0%), seguito poi dall'Est Europa (37,8%). Si registra una vasta maggioranza del genere femminile (91,6%). L'età media del lavoratore è 49,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nella maggior parte dei casi non ha completato l'anno lavorativo (59,9%). Solo il 20% lavora in convivenza con il datore di lavoro domestico.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha in media 68,1 anni ed in prevalenza è donna (58,3%). Nel 2021 le famiglie abruzzesi hanno speso circa 101 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto dai domestici vale circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione risulta piuttosto omogenea, con un picco a Pescara, dove si concentra il 35,3% delle colf, mentre per le badanti il numero maggiore si registra a Teramo (27,9%). In termini relativi, l'incidenza delle colf è maggiore a Pescara (7,7 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 5,4), mentre per le badanti è Teramo la provincia con il valore più alto (9,3 badanti ogni 100 anziani, media regionale: 7,7). In Abruzzo è in vigore la "Norma regionale per la vita indipendente", che prevede un finanziamento regionale per le spese di assunzione di un assistente domiciliare. Inoltre, come supporto alle famiglie con minori disabili, la Regione eroga un contributo ai genitori inoccupati o disoccupati che assistono minori con malattia rara in situazione di disabilità gravissima.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 in Abruzzo vi saranno 69 mila anziani in più (ultra-ottantenni), mentre si avrà un calo di 39 mila bambini (0-14 anni). Pertanto, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,6% della popolazione contro 10,3%) e il numero di badanti potenzialmente crescerà.

ABRUZZO

LAVORATORE DOMESTICO



14.818

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 46,3%

BADANTI 53,7%

ETA' MEDIA 49,8

GENERE

MASCHI 8,4%

FEMMINE 91,6%

CITTADINANZA

STRANIERI 54,0%

ITALIANI 46,0%

PROVENIENZA



46,0% Italia

37,8% Est Europa

6,1% Africa

5,8% Asia

3,9% America

0,5% Europa Ovest

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

2,4% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 59,9%

ALMENO 50 SETTIMANE 40,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 20,3%

LAV. NON CONVIVENTE 79,7%

RETR. MEDIA ANNUA 5.498 €

CRESCITA 2021*

-1,5% (-226)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



15.353

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 41,7%

FEMMINE 58,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 6,1%

LAV. NON FAMILIARE 93,9%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



6.611 €

ETÀ MEDIA



68,1 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 96,7%

STRANIERA 3,3%

CRESCITA 2021*

+1,1% (+167)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- NORMA REGIONALE PER LA VITA INDIPENDENTE:** la regione finanzia le spese di assunzione dell'assistente personale (*legge n. 57/2012*);
- CAREGIVER FAMILIARI PER MINORI,** contributo a genitori inoccupati o disoccupati che assistono minori con malattia rara in situazione di disabilità gravissima (DGR 681/2020).

FONTE: www.regione.abruzzo.it (approfondimenti v. cap. 6)

ABRUZZO

EFFETTI ECONOMICI



101 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

81 MLN € RETRIBUZIONE
14 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
6 MLN € TFR



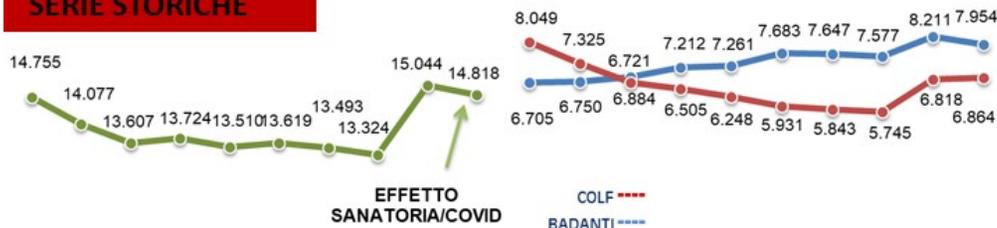
0,3 MLD €
0,9% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
L'Aquila	1.350	19,7%	4,7	1.814	22,8%	7,7
Chieti	1.597	23,3%	4,3	1.920	24,1%	6,1
Pescara	2.425	35,3%	7,7	2.002	25,2%	7,9
Teramo	1.492	21,7%	5,0	2.218	27,9%	9,3
ABRUZZO	6.864	100,0%	5,4	7.954	100,0%	7,7

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

173 mila (15,6%)

+69 mila
DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

115 mila (10,3%)

- 39 mila
DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Molise

La tendenza. Il mercato del lavoro domestico regolare coinvolge in Molise oltre 4 mila soggetti tra lavoratori assunti (2.287) e famiglie datori di lavoro (2.293). Rispetto al 2020 a crescere sono solo le famiglie datrici di lavoro domestico (+2,1%), i lavoratori sono diminuiti (-2,7%). Secondo i dati INPS le badanti rappresentano la maggioranza (54,3%) rispetto alle colf. Grazie alla sanatoria del 2020 e gli effetti del Coronavirus, le colf hanno ripreso a crescere, diminuendo il divario con le badanti.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Contrariamente a quanto accade nel resto dell'Italia, la nazionalità italiana è la più numerosa (59,5%), mentre l'Est Europa rappresenta solo il 29,7%. Le lavoratrici donne sono in maggioranza, rappresentando il 92,1% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 49,5 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nella maggior parte dei casi non ha completato l'anno lavorativo (58,7%). E solo il 15% dei lavoratori vive con la famiglia datrice di lavoro.

Spesa delle famiglie e impatto economico. In merito alle caratteristiche del datore di lavoro, si osserva che ha un'età media di 69,8 anni ed è prevalentemente donna (58%). Nel 2021 le famiglie in Molise hanno complessivamente speso circa 14 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), mentre il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 40 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, a Campobasso si concentrano circa i due terzi sia delle colf (65,1%) che delle badanti (62,9%). In termini relativi, l'incidenza è maggiore a Isernia (4,6 colf ogni 1.000 abitanti e 6,4 badanti ogni 100 anziani). La Regione Molise non stanziava degli incentivi volti direttamente alle famiglie che hanno in cura domiciliare una persona non autosufficiente, però trasferisce le risorse agli ambiti territoriali che garantiscono l'assistenza domiciliare e la compartecipazione al costo del servizio per i nuclei famigliari ricadenti sotto certe fasce di ISEE.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 il numero di badanti è destinato ad aumentare: vi saranno 12 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 10 mila bambini in meno (0-14 anni). La componente anziana sarà pertanto più numerosa di quella infantile (16,0% della popolazione contro 9,3%).

MOLISE

LAVORATORE DOMESTICO



2.287

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 45,7%

BADANTI 54,3%

ETA' MEDIA 49,5

GENERE

MASCHI 7,9%

FEMMINE 92,1%

CITTADINANZA

STRANIERI 40,5%

ITALIANI 59,5%

PROVENIENZA

59,5% Italia

29,7% Est Europa

5,4% Africa

2,6% Asia

2,3% America

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 4.827 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

1,6% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 58,7%

ALMENO 50 SETTIMANE 41,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 15,1%

LAV. NON CONVIVENTE 84,9%

CRESCITA 2021*

-2,7% (-63)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



2.293

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 42,0%

FEMMINE 58,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 7,8%

LAV. NON FAMILIARE 92,2%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



6.018 €

CRESCITA 2021*

+2,1% (+48)

*VAR. 2021/2020

ETÀ MEDIA



69,8 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 97,9%

STRANIERA 2,1%

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- La Regione non stanziava degli incentivi per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti direttamente alle famiglie, ma trasferisce le risorse agli **AMBITI TERRITORIALI**, i quali garantiscono i servizi di assistenza domiciliare e di compartecipazione al costo del servizio, calcolata in base all'ISEE (*legge regionale n. 13/2014*).

FONTE: www.regione.molise.it (approfondimenti v. cap. 6)

MOLISE

EFFETTI ECONOMICI



14 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

11 MLN € RETRIBUZIONE
2 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
1 MLN € TFR



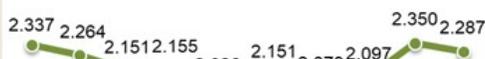
0,04 MLD €
0,7% del V.A. REGIONALE



VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

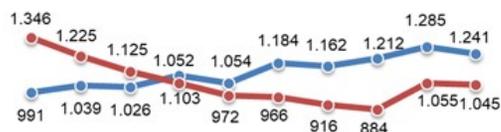
DATI ISTAT E INPS

SERIE STORICHE



EFFETTO SANATORIA/COVID

LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



COLF ---
BADANTI ---

BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Campobasso	680	65,1%	3,2	781	62,9%	4,2
Isernia	365	34,9%	4,6	460	37,1%	6,4
MOLISE	1.045	100,0%	3,6	1.241	100,0%	4,9

DATI ISTATE INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

38 mila (16,0%)

+12 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

22 mila (9,3%)

- 10 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Campania

La tendenza. Nella regione è in crescita la popolazione coinvolta nel lavoro domestico; si tratta del 2% della popolazione, ovvero 114 mila cittadini. A crescere sono in particolare le famiglie datrici di lavoro domestico (+6,3%) che arrivano quasi a 58 mila, mentre i lavoratori domestici regolarmente assunti sono 56.254, valore pressoché stabile rispetto al 2020 (+0,7%). Secondo i dati INPS le colf sono in prevalenza (61,3%) rispetto alle badanti. Se negli ultimi anni, tuttavia, le colf sono costantemente diminuite a fronte di un numero pressoché stabile delle badanti, grazie all'effetto della sanatoria hanno rispesero a crescere anche le colf.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La provenienza principale è l'Italia (34,8%), seguita dall'Est Europa (31,2%) e dall'Asia (24,7). Le lavoratrici donne rappresentano il 79%. L'età media del lavoratore domestico è 47,3 anni e, riguardo alle settimane lavorate, si registra la maggioranza tra chi non ha completato l'anno lavorativo (55%). Vista la maggior presenza di colf, solo il 15% dei lavoratori opera in convivenza con la famiglia datrice di lavoro domestico.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media intorno ai 65,8 anni ed è in prevalenza di genere femminile (57%). Complessivamente, nel 2021 le famiglie in Campania hanno speso circa 393 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale 1,1 miliardi di euro (1,1% del v.a. regionale).

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la concentrazione delle colf è fortemente polarizzata sul capoluogo (61,3%), mentre per le badanti la situazione più omogenea, con il picco sempre a Napoli, dove si concentra il 42,6%. In termini relativi, l'incidenza delle colf continua ad essere maggiore a Napoli (7,1 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 6,2), mentre per le badanti il valore più alto è a Salerno (8,8 ogni 100 anziani, media regionale: 7,0). In Campania la legge che disciplina l'erogazione dei servizi e dei contributi per l'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti è la legge regionale n. 11/2007, che a sua volta ha attivato la legge nazionale n. 328/2000, riguardante il supporto alla non autosufficienza.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Campania vi saranno 337 mila anziani in più (ultraottantenni) e 205 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,3% della popolazione contro 11,9%) e il numero di badanti è previsto in crescita.

CAMPANIA

LAVORATORE DOMESTICO



56.254

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 61,3%

BADANTI 38,7%

ETA' MEDIA 47,3

GENERE

MASCHI 20,8%

FEMMINE 79,2%

CITTADINANZA

STRANIERI 65,2%

ITALIANI 34,8%

PROVENIENZA

34,8% Italia

31,2% Est Europa

24,7% Asia

5,8% Africa

3,3% America

0,2% Europa Ovest



DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

2,0% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 55,0%

ALMENO 50 SETTIMANE 45,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 15,2%

LAV. NON CONVIVENTE 84,8%

CRESCITA 2021*

+0,7% (+417)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



57.911

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 42,9%

FEMMINE 57,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 4,3%

LAV. NON FAMILIARE 95,7%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



6.797 €

CRESCITA 2021*

+6,3% (+3.430)

*VAR. 2021/2020

ETÀ MEDIA



65,8 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 97,9%

STRANIERA 2,1%

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- Servizi validi a garantire nel territorio regionale la **DOMICILIARITÀ** dell'assistenza di individui non autosufficienti e l'adeguamento, se necessario, della struttura abitativa; definizione di interventi di **SOSTEGNO**, anche economico, alle famiglie (L.R. 328/2000, attuata con la legge n. 11/2007).

FONTE: www.regione.campania.it (approfondimenti v. cap. 6)

CAMPANIA

EFFETTI ECONOMICI



393 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

316 MLN € RETRIBUZIONE
54 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
23 MLN € TFR



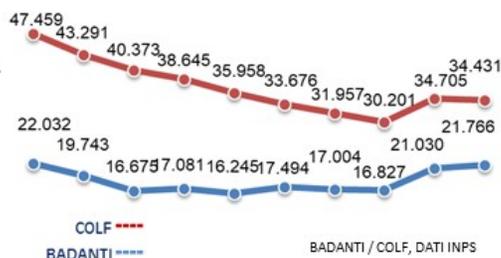
1,1 MLD €
1,1% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Napoli	21.098	61,3%	7,1	9.274	42,6%	6,3
Avellino	2.147	6,2%	5,4	2.367	10,9%	8,1
Benevento	1.203	3,5%	4,6	1.485	6,8%	7,1
Caserta	3.590	10,4%	4,0	2.416	11,1%	5,3
Salerno	6.393	18,6%	6,0	6.224	28,6%	8,8
CAMPANIA	34.431	100,0%	6,2	21.766	100,0%	7,0

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

649 mila
(13,3%)

+337 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

581 mila
(11,9%)

- 205 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Puglia

La tendenza. Malgrado in Puglia il lavoro domestico coinvolga 68 mila si tratta solo del 1,7% della popolazione. I domestici regolarmente assunti in Puglia sono 33 mila ed il dato è ancora in crescita rispetto al 2020 (+6,2%). Mentre le famiglie datoriali sono 35 mila, valore aumentato del 13% rispetto all'anno precedente. I dati INPS registrano una prevalenza di colf (54%). Rispetto alle altre regioni, si registrano ancora forti incrementi rispetto al 2020, probabilmente la sanatoria ha un impatto che coinvolge più anni; infatti la serie storica colf e badanti evidenzia un trend di crescita negli ultimi due anni.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In Puglia la metà dei lavoratori domestici è italiana, segue l'Asia con il 24% dei domestici e solo in terza posizione chi proviene da un paese dell'Est. Le lavoratrici donne rappresentano ben l'89% del totale. L'età media del lavoratore domestico è di 48 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (59%). I lavoratori conviventi con la famiglia datoriale sono solo il 24% del totale.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 69 anni e si registra una netta prevalenza femminile (61%). Complessivamente, nel 2021 le famiglie pugliesi hanno speso circa 225 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto vale circa 600 milioni di euro.

Distribuzione territoriale⁵⁴ ed incentivi. A livello provinciale, la concentrazione delle colf e delle badanti è polarizzata sul capoluogo (rispettivamente 43,8% e 39,5% del totale). In termini relativi, Lecce registra l'incidenza maggiore sia per le colf (7,4 ogni 1.000 abitanti, media regionale: 4,6) che per le badanti (6,7 ogni 100 anziani, media regionale: 5,5). La Regione Puglia finanzia dei Buoni rivolti ad anziani e disabili per accedere ai servizi a ciclo diurno e domiciliari. Inoltre offre progetti di vita indipendente a favore di persone con disabilità di età compresa tra i 16 e i 64.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Puglia vi saranno 213 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 157 mila bambini in meno (0-14 anni). Pertanto, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,1% della popolazione contro 10,3%) e il numero di badanti richieste probabilmente aumenterà.

⁵⁴ Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS.

PUGLIA

LAVORATORE DOMESTICO



32.976

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 54,0%

BADANTI 46,0%

ETA' MEDIA 48,1

GENERE

MASCHI 11,2%

FEMMINE 88,8%

CITTADINANZA

STRANIERI 50,8%

ITALIANI 49,2%

PROVENIENZA



49,2% Italia

20,4% Est Europa

23,7% Asia

5,3% Africa

1,1% America

0,2% Europa Ovest

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

1,7% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 58,9%

ALMENO 50 SETTIMANE 41,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 24,2%

LAV. NON CONVIVENTE 75,8%

CRESCITA 2021*

+6,2% (1.935)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



34.949

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 39,4%

FEMMINE 60,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 5,6%

LAV. NON FAMILIARE 94,4%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



6.475 €

ETÀ MEDIA



68,8 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,1%

STRANIERA 1,9%

CRESCITA 2021*

+13,3% (+4.108)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **BUONI ANZIANI E DISABILI** per l'accesso ai servizi a ciclo diurno e domiciliari, i cui importi coprono parzialmente o totalmente, a seconda dell'ISEE, il costo dei servizi.
- **PROGETTI DI VITA INDIPENDENTE** a favore di persone con disabilità di età compresa tra i 16 e i 64 anni e residenti in Puglia da minimo un anno, a seconda del valore ISEE.

FONTE: www.regione.puglia.it (approfondimenti v. cap. 6)

PUGLIA

EFFETTI ECONOMICI



225 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

181 MLN € RETRIBUZIONE
31 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
13 MLN € TFR



0,6 MLD €
0,9% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Bari	7.808	43,8%	5,0	5.984	39,5%	5,8
Brindisi	1.215	6,8%	3,2	1.357	9,0%	4,9
Foggia	1.437	8,1%	2,3	1.581	10,4%	3,7
Lecce	5.678	31,9%	7,4	4.172	27,5%	6,7
Taranto	1.685	9,5%	3,0	2.059	13,6%	5,2
PUGLIA	17.823	100,0%	4,6	15.153	100,0%	5,5

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

488 mila
(15,1%)

+213 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

333 mila
(10,3%)

- 157 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Basilicata

La tendenza. Il lavoro domestico coinvolge l'1,5% della popolazione della Basilicata. In questa regione i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie nel 2021 sono circa 4 mila, (+1,5%). Le famiglie di datori datoriali sono 4.133 (+9,1% rispetto al 2020). Le colf e le badanti sono quasi ugualmente presenti, con una lieve maggioranza di colf (52,1%). Peraltro, negli ultimi anni le colf e le badanti hanno seguito un trend simile, sovrapponendosi e di fatto azzerando il divario. Tuttavia la Sanatoria 2020 e gli effetti del Coronavirus hanno causato un aumento significativo di badanti e colf andando a creare un nuovo, seppur lieve, divario.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 48,6% dei lavoratori domestici in Basilicata è italiano, seguita poi da un'importante componente proveniente dall'Est Europa (33%). Le lavoratrici donne rappresentano il 90%. L'età media del lavoratore domestico è di circa 49 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (62,4%). Operano in convivenza solo il 23% dei lavoratori.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 71 anni ed è in prevalenza donna (60%). In totale, nel 2021 le famiglie in Basilicata hanno speso circa 27 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 80 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la concentrazione è polarizzata a Potenza (72% delle colf e 68% delle badanti). L'incidenza è mediamente piuttosto bassa, maggiore a Potenza rispetto a Matera (4,3 colf ogni 1000 abitanti, media regionale: 3,9; 4,6 badanti ogni 100 anziani; media regionale: 4,5). La Regione Basilicata eroga degli assegni di cura mensili per il costo dell'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti. È previsto inoltre un contributo economico per l'assistenza a domicilio delle persone con disabilità gravissima.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Basilicata vi saranno 27 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 21 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà poco meno del doppio di quella infantile (16,6% della popolazione contro 9,6%).

BASILICATA

LAVORATORE DOMESTICO



4.020

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 52,1%

BADANTI 47,9%

ETA' MEDIA 49,3

GENERE

MASCHI 9,5%

FEMMINE 90,5%

CITTADINANZA

STRANIERI 51,4%

ITALIANI 48,6%

PROVENIENZA



48,6% Italia

33,0% Est Europa

12,6% Asia

4,3% Africa

1,2% America

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 5.132 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

1,5% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 62,4%

ALMENO 50 SETTIMANE 37,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 23,2%

LAV. NON CONVIVENTE 76,8%

CRESCITA 2021*

+1,5% (+61)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



4.133

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 39,8%

FEMMINE 60,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 7,1%

LAV. NON FAMILIARE 92,9%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



6.242 €

CRESCITA 2021*

+9,1% (+344)

*VAR. 2021/2020

ETÀ MEDIA



71,4 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,5%

STRANIERA 1,5%

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNO DI CURA:** erogazione mensile di un contributo economico alle persone non autosufficienti e alle loro famiglie per sostenere il costo dell'assistenza domiciliare, al fine di favorire la permanenza nel proprio ambiente di vita (DCR 588/2009);
- **CONTRIBUTO ECONOMICO** per l'assistenza a domicilio delle persone con disabilità gravissima, dell'importo di euro 500,00 (D.G.R. n. 1037/2018).

FONTE: www.regione.basilicata.it (approfondimenti v. cap. 6)

BASILICATA

EFFETTI ECONOMICI



27 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

21 MLN € RETRIBUZIONE
4 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
2 MLN € TFR



0,08 MLD €
0,7% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Potenza	1.509	72,1%	4,3	1.319	68,5%	4,6
Matera	585	27,9%	3,1	607	31,5%	4,2
BASILICATA	2.094	100,0%	3,9	1.926	100,0%	4,5

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

**70 mila
(16,6%)**

+27 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

**41 mila
(9,6%)**

- 21 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Calabria

La tendenza. I soggetti coinvolti nel lavoro domestico in Calabria sono quasi 29 mila, l'1,6% della popolazione. In Calabria i lavoratori domestici regolari sono 14.424 (+1,1% rispetto al 2020). Mentre le famiglie datrici di lavoro domestico sono 14.421 e crescono del 6,3% rispetto all'anno precedente. Secondo i dati INPS le colf rappresentano il 52,7% del totale. Con la Sanatoria 2020 e gli effetti del lockdown, molti lavoratori sono stati regolarizzati e questo è confermato dai dati INPS, che stanno registrando negli ultimi due anni trend di crescita sia per le badanti che per le colf.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La nazionalità prevalente è quella italiana (42%), mentre l'Est Europa rappresenta il 27,4% dei domestici e l'Asia un buon 20,8%. Le lavoratrici donne sono l'82,2% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 46,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (58,1%). Solo il 13,4% dei lavoratori operano in convivenza.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 69 anni e si registra una prevalenza femminile (57%). Quasi inesistenti i datori di lavoro con cittadinanza straniera (+1,6%). In Calabria nel 2021 le famiglie hanno speso complessivamente 100 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 350 milioni di euro (l'1,2% del v.a. regionale).

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione di colf si concentra a Reggio Calabria (38,4%), mentre le badanti si concentrano prevalentemente a Cosenza (33,6%). In termini relativi, Reggio Calabria registra l'incidenza maggiore per le colf (5,6 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 4,1), mentre per le badanti il primato spetta a Catanzaro (6,4 ogni 100 anziani, media regionale: 5,2). Nella Regione Calabria le risorse del Fondo regionale per la Non Autosufficienza sono trasferite alle Aziende Sanitarie provinciali e territoriali, che conseguentemente si occupano dell'erogazione dei servizi.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Calabria vi saranno 100 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 71 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (15,1% della popolazione contro 11,1%).

CALABRIA

LAVORATORE DOMESTICO



14.424

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 52,7%

BADANTI 47,3%

ETA' MEDIA 46,8

GENERE

MASCHI 17,8%

FEMMINE 82,2%

CITTADINANZA

STRANIERI 58,1%

ITALIANI 41,9%

PROVENIENZA



41,9% Italia

27,4% Est Europa

20,8% Asia

8,5% Africa

1,1% America

0,2% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 5.558 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

1,6% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 58,1%

ALMENO 50 SETTIMANE 41,9%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 13,4%

LAV. NON CONVIVENTE 86,6%

CRESCITA 2021*

+1,1% (+151)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



14.421

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 42,9%

FEMMINE 57,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 10,0%

LAV. NON FAMILIARE 90,0%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



6.913 €

CRESCITA 2020*

+6,3% (+853)

*VAR. 2021/2020

ETÀ MEDIA



69,4 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,4%

STRANIERA 1,6%

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- La Regione con DGR 11968/2019 ha trasferito le risorse del fondo regionale per la non autosufficienza agli **AMBITI TERRITORIALI**, i quali provvedono all'erogazione dei servizi e dei contributi per l'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti; esempio è l'ASP di Reggio Calabria, che eroga un contributo mensile per le famiglie impegnate nella cura di un congiunto non autosufficiente.

FONTE: www.regione.calabria.it (approfondimenti v. cap. 6)

CALABRIA

EFFETTI ECONOMICI



100 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

80 MLN € RETRIBUZIONE
14 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
6 MLN € TFR



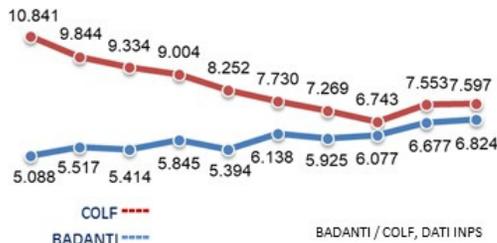
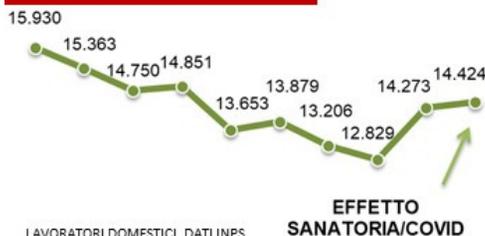
0,35 MLD €
1,2% del V.A. REGIONALE



VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

SERIE STORICHE



2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Catanzaro	1.538	20,2%	4,5	1.565	22,9%	6,4
Cosenza	2.332	30,7%	3,5	2.292	33,6%	4,7
Crotone	300	3,9%	1,9	493	7,2%	4,8
Reggio Calabria	2.915	38,4%	5,6	1.896	27,8%	5,2
Vibo Valentia	512	6,7%	3,4	578	8,5%	5,2
CALABRIA	7.597	100,0%	4,1	6.824	100,0%	5,2

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

230 mila
(15,1%)

+100 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

169 mila
(11,1%)

- 71 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Sicilia

La tendenza. L'1,8% dei siciliani è coinvolto nel mondo domestico. Sono infatti 39.566 i lavoratori domestici regolarmente assunti da 47 mila famiglie datori di lavoro domestico. Se i lavoratori hanno smesso di crescere rispetto al 2020 (-1,9%), non è così per le famiglie datrici di lavoro domestico (+1,1%). Secondo i dati INPS le colf sono in prevalenza (63,9%). Peraltro, negli ultimi anni le colf hanno fatto segnare un costante calo a fronte di un lieve aumento delle badanti, assottigliando progressivamente il gap. Nel 2020 grazie al lockdown e alla Sanatoria 2020 hanno ripreso a crescere sia colf che badanti.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La nazionalità più numerosa è quella italiana (46,9%), seguita da quella asiatica (24,1%). L'Est Europa rappresenta solo il 15% dei lavoratori domestici, valore che si discosta pienamente dalle altre regioni. Significativa risulta anche la componente maschile (23,6%). L'età media del lavoratore domestico è 47 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (54,8%). Sono solo il 7% i lavoratori in convivenza.

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha mediamente 66 anni ed è in prevalenza donna (60%). Nel 2021 le famiglie in Sicilia hanno speso complessivamente circa 263 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 880 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto polarizzata per le colf (il 40,3% a Palermo), mentre per le badanti risulta più omogenea (la prima provincia è ancora Palermo con il 27,5%). In termini relativi, Palermo registra l'incidenza maggiore per le colf (8,5 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 5,3), mentre per le badanti il primato spetta a Messina (6,9 ogni 100 anziani, media regionale: 4,4). In Sicilia sono in vigore le "Norme per la tutela e la valorizzazione della famiglia" che prevedono tra l'altro il sostegno per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti. La Regione eroga un buono a favore di persone over 65 da grave disabilità o invalidità. Tramite il progetto "Disabili Gravissimi", la Regione Sicilia realizza prestazioni e servizi in favore di persone non auto-sufficienti e di disabili gravi e gravissimi.

Prospettive demografiche. Secondo le proiezioni ISTAT nel 2050 in Sicilia vi saranno 242 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 176 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,1% della popolazione contro 11,8%). Ecco che come il numero di badanti è destinato ad aumentare.

SICILIA

LAVORATORE DOMESTICO



39.566

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 63,9%

BADANTI 36,1%

ETA' MEDIA 47,0

GENERE

MASCHI 23,6%

FEMMINE 76,4%

CITTADINANZA

STRANIERI 53,1%

ITALIANI 46,9%

PROVENIENZA



46,9% Italia

24,1% Asia

15,2% Est Europa

12,2% Africa

1,4% America

0,2% Europa Ovest

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

1,8% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 54,8%

ALMENO 50 SETTIMANE 45,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 7,1%

LAV. NON CONVIVENTE 92,9%

CRESCITA 2021*

-1,9% (-757)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



47.061

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 40,2%

FEMMINE 59,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 3,8%

LAV. NON FAMILIARE 96,2%

SPESA MEDIA ANNUALE PER FAMIGLIA



5.603 €

ETÀ MEDIA



66,0 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,1%

STRANIERA 1,9%

CRESCITA 2021*

+1,1% (+524)

*VAR. 2021/2020

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- NORME PER LA TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA FAMIGLIA**, tra cui il sostegno per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti anche attraverso un buono socio-sanitario per l'acquisto di prestazioni socio-sanitarie (*legge n. 10/2003*);
- DISABILI GRAVISSIMI**: realizzazione di prestazioni, interventi e servizi assistenziali nell'ambito dell'offerta integrata di servizi socio-sanitari in favore di persone non autosufficienti e di disabili gravi e gravissimi (D.P 532/2017).

FONTE: www.regione.sicilia.it (approfondimenti v. cap. 6)

SICILIA

EFFETTI ECONOMICI



263 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

210 MLN € RETRIBUZIONE
37 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
16 MLN € TFR



0,88 MLD €
1,1% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

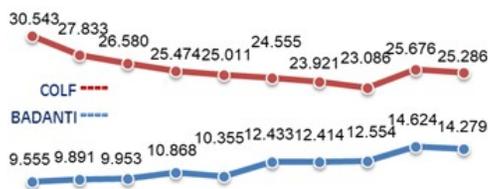
DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Palermo	10.181	40,3%	8,5	3.920	27,5%	5,1
Agrigento	1.063	4,2%	2,6	1.115	7,8%	3,7
Caltanissetta	585	2,3%	2,3	620	4,3%	3,7
Catania	5.058	20,0%	4,7	2.171	15,2%	3,3
Enna	365	1,4%	2,3	568	4,0%	4,7
Messina	4.534	17,9%	7,6	3.125	21,9%	6,9
Ragusa	811	3,2%	2,6	818	5,7%	4,0
Siracusa	973	3,8%	2,5	663	4,6%	2,7
Trapani	1.716	6,8%	4,1	1.279	9,0%	4,1
SICILIA	25.286	100,0%	5,3	14.279	100,0%	4,4

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

564 mila (14,1%)

+242 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

471 mila (11,8%)

- 176 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

Sardegna

La tendenza. Per diversi aspetti, la Sardegna rappresenta un caso anomalo a livello nazionale, infatti sono molti i soggetti coinvolti nel lavoro domestico (6,4% della popolazione). I lavoratori domestici sono 48.688, dato in costante aumento. Mentre le famiglie sono quasi 53 mila (+1,8% rispetto al 2020). Secondo i dati INPS la netta prevalenza spetta alle badanti (68,9%). Peraltro, negli ultimi anni le colf sono costantemente diminuite a fronte di un forte aumento delle badanti. Nella Regione per quel che riguarda i lavoratori domestici si è registrata una crescita più contenuta per la sanatoria, ma il dato è in linea con la bassa presenza di personale domestico straniero.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La componente italiana è fortemente maggioritaria (81,9%) e le donne rappresentano il 90,5%. L'età media del lavoratore domestico è 47,6 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (54,2%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 67 anni e si registra una prevalenza femminile (67%). Complessivamente, nel 2021 le famiglie in Sardegna hanno speso circa 291 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 470 milioni di euro (l'1,5%).

Distribuzione territoriale⁵⁵ ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto polarizzata sul capoluogo, in cui si concentrano il 53,5% delle colf e il 49% delle badanti. Da segnalare un'incidenza di badanti nettamente superiore alle altre regioni, con una media di 27,3 badanti ogni 100 anziani. La Regione Sardegna ha introdotto il programma "Ritornare a casa PLUS", linea d'intervento finalizzata a favorire la permanenza nel proprio domicilio della persona in situazione di grave non autosufficienza, evitando il rischio di istituzionalizzazione. Inoltre è stato istituito il progetto INCLUDIS 2021, interventi di presa in carico multi-professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Sardegna vi saranno 105 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 55 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà il doppio di quella infantile (17,9% della popolazione contro 8,9%).

⁵⁵ Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS

SARDEGNA

LAVORATORE DOMESTICO



48.688

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2021)

COLF 31,1%

BADANTI 68,9%

ETA' MEDIA 47,6

GENERE

MASCHI 9,5%

FEMMINE 90,5%

CITTADINANZA

STRANIERI 18,1%

ITALIANI 81,9%

PROVENIENZA

81,9% Italia

10,9% Est Europa

4,0% Asia

1,9% Africa

0,9% America

0,5% Europa Ovest



DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

6,4% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 54,2%

ALMENO 50 SETTIMANE 45,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 8,1%

LAV. NON CONVIVENTE 91,9%

CRESCITA 2021*

+0,4% (+176)

*VAR. 2021/2020

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



52.953

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2021)

GENERE



MASCHI 33,2%

FEMMINE 66,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 2,4%

LAV. NON FAMILIARE 97,6%

SPESA MEDIA ANNUALE PER FAMIGLIA



5.533 €

CRESCITA 2021*

+1,8% (+950)

*VAR. 2021/2020

ETÀ MEDIA



67,2 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,1%

STRANIERA 1,9%

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **RITORNARE A CASA PLUS:** linea d'intervento che ricomprende al suo interno la misura "ritornare a casa" e "disabilità gravissime", finalizzata a favorire la permanenza nel proprio domicilio della persona in situazione di grave non autosufficienza (DGR n. 63/12 del 11.12.2020);
- **INCLUSIS 2021:** Interventi di presa in carico multi-professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati (Determinazione n. 308/8845 del 24 giugno 2021).

FONTE: www.regione.sardegna.it (approfondimenti v. cap. 6)

SARDEGNA

EFFETTI ECONOMICI



291 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

231 MLN € RETRIBUZIONE
43 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
17 MLN € TFR



0,47 MLD €
1,5% del V.A. REGIONALE

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

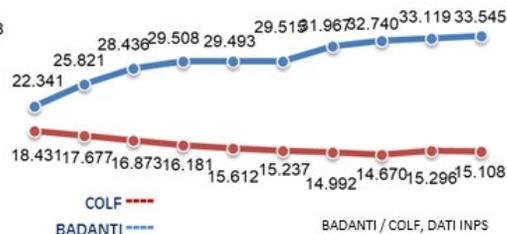
DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



CRESCITA COSTANTE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Cagliari	8.084	53,5%	11,0	16.429	49,0%	29,1
Nuoro	1.005	6,7%	4,2	5.799	17,3%	29,0
Oristano	1.372	9,1%	9,9	3.989	11,9%	31,8
Sassari	4.647	30,8%	10,0	7.328	21,8%	21,6
SARDEGNA	15.108	100,0%	9,6	33.545	100,0%	27,3

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

228 mila
(17,9%)

+105 mila

DIFF. 2022/2050



POP. 0-14 ANNI

114 mila
(8,9%)

- 55 mila

DIFF. 2022/2050

DATI ISTAT

RUBRICHE

RECENSIONE



Segnaliamo la recente pubblicazione del volume "Lungo cammino verso la dignità: un'inchiesta sociale sulle lavoratrici e i lavoratori domestici in Italia", realizzato attraverso la collaborazione tra la Fondazione Padre Erminio Crippa ed il Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università degli Studi "Roma Tre".

Il libro, scritto a più mani da autori espressione di diversi settori professionali e accademici, tratta in modo multidisciplinare la questione del lavoro domestico, favorendo una visione complessiva del fenomeno, soprattutto dal punto di vista sociale, normativo e psicologico.

I temi al centro del lavoro sono in particolare i diritti, l'inserimento sociale dei lavoratori al servizio della famiglia, la sovrapposizione tra la questione lavorativa e quella migratoria, la

relazione con la famiglia e la persona assistita.

Nell'appendice al libro viene poi presentato il risultato di un questionario molto significativo, condotto tra un campione di lavoratori rappresentativo della categoria, che fornisce preziose informazioni sullo stato attuale di questo comparto lavorativo, che rappresenta ormai un settore in grande crescita numerica (circa due milioni di lavoratori, molto dei quali non regolarizzati) e di enorme rilevanza per il funzionamento del nostro stato sociale, soprattutto per quanto riguarda l'assistenza agli anziani, ormai la componente più numerosa della nostra popolazione.

Il volume è quindi importante non solo ai fini della puntuale ricognizione dell'esistente, ma soprattutto per individuare le strade da percorrere nei prossimi decenni, per una migliore regolamentazione e gestione del lavoro di cura, nell'interesse sia dei lavoratori che delle famiglie che sempre più ricorreranno al loro supporto.

PREMIO DOMINA PER TESI DI LAUREA

Con l'obiettivo di favorire la ricerca e il dibattito sui temi legati al lavoro domestico, DOMINA ha istituito nel 2021 un premio per tesi di laurea attinenti con la disciplina del lavoro domestico come da CCNL siglato da DOMINA insieme a Fidaldo, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, ULTuCS e Federcolf, con particolare riguardo allo sviluppo e ai fenomeni legati al settore.

Il concorso è aperto ai laureati in Giurisprudenza, Scienze Politiche, Sociologia, Economia e commercio, Scienze dell'educazione e della formazione.

Al vincitore, oltre alla possibilità di veder pubblicata una sintesi della propria tesi nel Rapporto annuale sul lavoro domestico di DOMINA, è assegnato un premio in denaro di 1.000 euro.

Nel 2022 è stata premiata la tesi di Irene Tagliabue, dell'Università degli Studi di Bergamo.

Titolo della tesi: "Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro di cura"

Autore: Irene Tagliabue

Percorso di studi: Università degli Studi di Bergamo, Scuola di Alta Formazione Dottorale – Corso di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro, XXXIV Ciclo.

Sintesi della tesi

Le sfide che il nostro Paese si trova a dover affrontare, connesse ai cambiamenti demografici, sociali ed economici in atto, rendono oggi necessarie riflessioni su tematiche a lungo trascurate dall'analisi giuslavoristica e che, tuttavia, hanno un rilevante impatto sulle dinamiche giuridiche del mercato del lavoro. Su tutte emerge il tema della cura della persona. In Italia, quest'ultima, intesa in senso ampio (e non come mero sinonimo di «terapia medica») è ancora oggi prevalentemente gestita informalmente dalle famiglie, anche e soprattutto in ragione di scelte legislative che, nel corso del tempo,

hanno incentivato una gestione quasi esclusivamente familista della cura. Tuttavia, pur riconoscendo la centralità del ruolo dei caregiver familiari in ambito assistenziale, la pressione a cui da tempo il welfare state italiano è sottoposto spinge a interrogarsi circa la possibilità di porre in essere modelli integrativi o anche più radicalmente alternativi rispetto a quelli fino ad oggi adottati.

Sembra essere, in altri termini, inevitabile chiedersi se le attività di cura, storicamente considerate come riproduttive e relegate alla sfera domestica, possano diventare oggetto di scambio all'interno di un (nuovo) mercato del lavoro di cura. Perché ciò sia possibile, tuttavia, sarà innanzitutto necessario abbandonare la convinzione che le stesse sono assoggettate a logiche del bisogno e non del profitto e, per questo, non possono essere oggetto di scambio. Così come, contestualmente, dovranno essere individuati gli strumenti giuridici idonei a favorire un virtuoso incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore. A tal fine, centrale potrebbe risultare il ruolo della contrattazione collettiva. In particolare il CCNL per il lavoro domestico sottoscritto da FIDALDO e DOMINA con FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS UIL e Federcolf - che già nell'ambito del rinnovo del 2020 sembra aver acquisito consapevolezza circa l'evoluzione della figura professionale dell'assistente familiare- potrebbe giocare un ruolo determinante nella costruzione di un nuovo mercato del lavoro di cura, che sia non solo e non tanto un mercato del tempo di lavoro, quanto piuttosto un mercato in cui la professionalità e le competenze divengono centrali, sono adeguatamente valorizzate e, conseguentemente, remunerate. In questi termini, la contrattazione collettiva potrebbe allora contribuire significativamente a gettare le basi per la costruzione di una infrastruttura, da un lato, capace di riconoscere l'effettivo valore di mercato della professionalità nel settore e, dall'altro, in grado di gestire i rischi sociali direttamente o indirettamente legati ad un mercato assoggettato a nuove logiche.

CAMPAGNE SOCIALI DOMINA

Fair recruitment on domestic work in Italy

La campagna "Fair recruitment on domestic work in Italy"⁵⁶ mira a prevenire pratiche fraudolente durante il processo di reclutamento e collocamento dei lavoratori, a proteggere i loro diritti, ad aumentare l'interesse generale e la consapevolezza politica nazionale e internazionale sul tema del corretto ingaggio. Il materiale può essere scaricato gratuitamente ed esposto in uffici pubblici, associazioni, enti nazionali e internazionali, etc. La campagna pubblicitaria è composta da 2 strumenti: un poster e una brochure.

DOMESTIC WORK IN ITALY
HOW TO GET INFORMATION ON SAFE MIGRATION PATHS

ACCORDING TO THE LAW ONLY AN **EMPLOYER** THAT RESIDES IN ITALY CAN CONTACT AND RECRUIT YOU

THE ITALIAN GOVERNMENT ESTABLISHES THE NUMBER OF **MIGRANT WORKERS**

YOU NEED TO OBTAIN A **WORK PERMIT** AT THE ITALIAN CONSULATE IN YOUR COUNTRY

DECENT DOMESTIC WORK IN ITALY

CHOOSE THE SAFE PATH
For more info see the Italian government's website
<http://www.interno.gov.it/it/temi/immigrazione-e-asilo/modality-dingresso>

INFORMAL PATHS can lead to:

- labour exploitation such as underpaid labour and illegal wage deductions
- irregular work and poor working conditions
- human trafficking including sexual exploitation
- sanctioning for irregular migration

NO LABOUR RIGHTS

DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA
PROTEZIONE LAVORATORI DOMESTICI

This campaign was developed with the technical support of the Office for Italy and has the blessing of the International Labour Organization

Supported by:

- Ministero del Lavoro
- COIL
- TEMSCAT
- UNICEF
- Ministero degli Affari Regionali

⁵⁶ <https://associazioneDOMINA.it/campagne/fair-recruitment-sul-lavoro-domestico-in-italia/>

Figli, non orfani bianchi

Considerata la crescita del fenomeno e della ricaduta psicologica su lavoratrici e lavoratori di tutto il mondo, DOMINA si è attivata per promuovere una campagna di sensibilizzazione sul tema degli "orfani bianchi". La campagna "Figli non orfani bianchi"⁵⁷ adotta un linguaggio semplice, chiaro e diretto e mira a sensibilizzare l'opinione pubblica su una problematica di carattere morale riguardante l'intera comunità e a fornire consigli utili ai datori di lavoro domestico per arginare il fenomeno. La campagna è inoltre ispirata dalle Convenzioni ILO: C189 Decent Work for Domestic Workers, 2011 e C156 Workers with Family Responsibilities, 1981.



Figli non orfani bianchi

Le lavoratrici e i lavoratori domestici si prendono cura dei nostri cari

Aiutiamoli a restare in contatto con i propri figli

Campagna promossa da:

DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE ITALIANA
SOSTEGNO E LAVORO DOMESTICO

Con la collaborazione di:

Organizzazione Internazionale del Lavoro
Fondazione General del Perù ex Roma

Utilizzo per: (Stato) (Stato)

CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO
GOVERNAMENTO REGIONALE DELLA VALLE D'AOSTA
REPUBLICA ITALIANA
Caritas Italiana
Fondazione Argentea
Fondazione per la Famiglia
Fondazione per la Famiglia

CONVENZIONI ILO: C189 Decent Work for Domestic Workers, 2011. C156 Workers with Family Responsibilities, 1981

Info: www.associazionedomina.it/campagne/orfani-bianchi/

⁵⁷ <https://associazionedomina.it/campagne/orfani-bianchi/>

BIBLIOGRAFIA

ANPAL, 2021

Contrasto al lavoro sommerso-irregolare. Il contributo dei PO FSE.
https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1079940/Tecnostruttura_Lavoro+sommerso+-+contributo+PO+FSE+%2814.04.2021%29.pdf/56d12a48-73e5-af30-36a3-842dd1c6c6ac?t=1620720573341

Camera dei Deputati, 2021

Politiche per la non autosufficienza e la disabilità, documentazione parlamentare

M. De Luca, 2020

Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia

Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2022

Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, Rapporto 2022
https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2022/Rapporto2022.pdf

Domestic work observatory, 2022

Domestic work in Europe: a fast-growing sector, DOMINA European Dossier no. 01/2022

DOMINA

Dossier "Il valore del lavoro domestico" (2018-2021)

1. Il profilo del datore di lavoro domestico in Italia
2. Il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico e le sue prospettive future
3. L'impatto socio-economico del lavoro domestico sulla famiglia
4. Le politiche sul lavoro domestico in Italia alla luce della convenzione ILO n. 189/2011
5. Le politiche di welfare a sostegno delle famiglie datori di lavoro: confronto europeo
6. Care economy: datori di lavoro come attori economici
7. Reati penali verificabili nel lavoro domestico
8. Lavoro domestico e disabilità

9. Il lavoro domestico in Italia: dettaglio regionale
10. Vertenze nel lavoro domestico: il confinamento tra legalità e necessità
11. L'impatto socio-economico del lavoro domestico nei paesi d'origine
12. Il lavoro domestico e l'emergenza Covid-19
13. La dimensione del lavoro domestico a livello regionale – 2020
14. Lavoro domestico regolare e irregolare: stima ed effetti – 2020
15. La dimensione del lavoro domestico a livello regionale
16. Il lavoro domestico nel welfare aziendale.

EFSI, 2019

Dieci proposte per garantire servizi per la persona e la famiglia accessibili e di alta qualità

EFSI,

progetto AD-PHS <https://ad-phs.eu/>

Ero straniero

2022, Regolarizzazione 2020: aggiornamento del monitoraggio

2021, Regolarizzazione 2020: un primo bilancio a un anno dall'avvio della misura

<https://erostraniero.radicali.it/>

Fondazione ISMU, 2021

Rapporto sulle migrazioni 2021. <https://www.ismu.org/xxvii-rapporto-sulle-migrazioni-2021-comunicato-stampa-11-2-2022/>

ILO, 2022

Seminario 17.06.2022 "Dialogo sulle strategie per la formalizzazione del rapporto di lavoro domestico" https://www.ilo.org/rome/eventi-e-riunioni/WCMS_850853/lang--it/index.htm

ILO, 2020

Beyond contagion or starvation: Giving domestic workers another way forward, Ginevra, ILO

ILO, 2016

Stime globali dell'ILO sui lavoratori migranti, Ginevra, ILO

ILO, 2016

Il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici a cinque anni dall'adozione della Convenzione ILO, Ginevra, ILO

ILO, 2015

Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, Ginevra, ILO

ILO, 2015

ILO global estimates on migrant workers, Ginevra, ILO

ILO, 2013

Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, Ginevra, ILO

INAIL, 2020

Circolare Inail n. 22 del 20 maggio 2020

INPS,

2022, Conoscere il paese per costruire il futuro - XXI Rapporto annuale, Roma

2021, L'innovazione dell'INPS per il rilancio del Paese - XX Rapporto annuale, Roma

2020, INPS tra emergenza e rilancio - XIX Rapporto annuale, Roma

2019, XVIII Rapporto annuale, Roma

2018, XVII Rapporto annuale, Roma

ISTAT,

2021, Report economia non osservata <https://www.ISTAT.it/it/files//2021/10/REPORT-ECONOMIA-NON-OSSERVATA-2019.pdf>

2021, Audizione del Presidente Prof. Gian Carlo Blangiardo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Roma, 24 marzo 2021

2020, L'economia non osservata nei conti nazionali, anni 2015-2018, Roma

Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2022

L'assegno unico e universale per i figli <https://www.mef.gov.it/focus/LAssegno-unico-e-universale-per-i-figli/>

Ministero del Lavoro, 2020

Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico

2019, I Rapporto annuale sul lavoro domestico

2020, II Rapporto annuale sul lavoro domestico

2021, III Rapporto annuale sul lavoro domestico

Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza <https://italiadamani.gov.it/it/home.html>

GLI AUTORI

Gruppo di lavoro per il **IV Rapporto annuale sul lavoro domestico 2022** - DOMINA

Massimo De Luca. Avvocato, esperto in diritto del lavoro domestico. Responsabile scientifico della collana "Il valore del lavoro domestico - il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro domestico". Delegato da DOMINA alla scrittura e revisione del CCNL e alla Commissione Paritetica Nazionale per l'interpretazione del CCNL. Componente degli Enti Bilaterali del settore. Delegato presso il Comitato per i rapporti di lavoro – Ispettorato Interregionale del lavoro di Venezia. Attivo nella formazione nazionale e internazionale. Dal 2019 Direttore dell'Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico e Responsabile scientifico del Rapporto annuale sul lavoro domestico. Dal 2021 nominato dal Ministro del Lavoro e dalle Politiche Sociali, Presidente del Comitato amministrativo del Fondo di previdenza INPS per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari. Autore di diverse pubblicazioni e manuali con Buffetti Editore e della pubblicazione ILO/UN dal titolo: "Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia".

Enrico Di Pasquale. Ricercatore della Fondazione Leone Moressa. Esperto di immigrazione e di euro-progettazione. Ha collaborato in diversi progetti relativi a integrazione socio-economica, associazionismo, formazione e comunicazione. Dal 2013 collabora alla realizzazione del Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Ha curato alcuni seminari nel corso di Economics of Migration dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Collabora con "Lavoce.info", "Il Mulino", "Neodemos".

Chiara Tronchin. Ricercatrice della Fondazione Leone Moressa. Esperta di statistica, analisi quantitativa e qualitativa. Partecipa alla realizzazione del Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione dal 2014. Collabora con "Lavoce.info", "Il Mulino", "Neodemos.it". Nel 2015 ha partecipato alla commissione di studio del Ministero dell'Interno che ha portato alla redazione del Rapporto sull'accoglienza di migranti e rifugiati in Italia.

Contributi esterni (in ordine di intervento)

Mons. Luigi Rennà. Arcivescovo di Catania dal 2022 e già Vescovo di Cerignola-Ascoli Satriano (FG) dal 2015 al 2021, è stato docente di teologia morale presso la facoltà Teologica Pugliese a Molfetta (Ba), rettore del Seminario Regionale Pugliese di Molfetta (Ba). Dal 2021 è Presidente della Commissione episcopale della CEI per i problemi sociali e il lavoro e dal 2022 Presidente del Comitato delle Settimane Sociali dei cattolici.

Comando Generale della Guardia di Finanza. Ha funzioni di alta direzione, pianificazione, programmazione, indirizzo e controllo delle attività del Corpo. La Guardia di Finanza è uno speciale Corpo di Polizia che dipende direttamente dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, è organizzato secondo un assetto militare e fa parte integrante delle Forze Armate dello Stato oltre che della Forza Pubblica.

LIBERA. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie. LIBERA è una rete di associazioni, cooperative e reti sociali, movimenti e gruppi, scuole, sindacati, diocesi e parrocchie, gruppi scout, coinvolti in un impegno non solo "contro" le mafie, la corruzione, i fenomeni di criminalità e chi li alimenta, ma profondamente "per": per la giustizia sociale, per la ricerca di verità, per la tutela dei diritti, per una politica trasparente, per una legalità democratica fondata sull'uguaglianza, per una memoria viva e condivisa, per una cittadinanza all'altezza dello spirito e delle speranze della Costituzione. Nata nel 1995, oggi è presente su tutto il territorio italiano in 20 coordinamenti regionali, 80 coordinamenti provinciali e 285 presidi locali. Sono 137 le organizzazioni aderenti alle reti internazionali Chance, Place ed Alas in 48 Paesi d'Europa, Africa e America Latina.

Gianni Rosas. Dal 2015 è il direttore dell'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), l'Agenzia Specializzata delle Nazioni Unite sui temi del lavoro e della politica sociale. Prima di questo incarico, ha ricoperto diverse posizioni sia presso la sede dell'ILO di Ginevra che nei suoi uffici locali e regionali. Dal 1996 si occupa di politiche del lavoro, qualità del lavoro e diritti sul lavoro, politiche per l'occupazione giovanile, istituzioni del mercato del lavoro e misure a supporto delle lavoratrici e lavoratori più vulnerabili, inclusi i lavoratori del settore di assistenza e cura.

Ten. Vincenzo Caputo. Nato a Napoli nel 1984, ad ottobre 2010 si arruola quale Maresciallo nell'Arma dei Carabinieri e, nel 2016, transita nel Ruolo Speciale Ufficiali iniziando un nuovo percorso professionale, alla guida della Tenenza di Bisceglie. Assegnato nel gennaio 2020 al Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro di Roma, attualmente è a capo della 1a Sezione del Reparto Operativo del comparto di specialità, struttura investigativa che si occupa del contrasto ai più gravi fenomeni di intermediazione illecita di manodopera e sfruttamento del lavoro, riduzione in schiavitù e tratta di esseri umani.

Vincenzo Falabella. Nato ad Ostuni, in provincia di Brindisi, nel 1971. Nel maggio del 2002, a seguito di una caduta da cavallo riporta una lesione al midollo spinale a livello dorsale con esito di paraplegia. Terminato l'iter riabilitativo, si avvicina al mondo dell'associazionismo con l'obiettivo di promuovere politiche di tutela dei diritti umani e civili dei cittadini e delle cittadine con disabilità. Attualmente è Presidente Nazionale Faip – Federazione Associazioni Italiane delle Persone con lesioni al midollo spinale e Presidente Nazionale Fish – Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap.

Elena Donazzan. Nata a Bassano del Grappa, è stata eletta nel 2000 in Consiglio regionale del Veneto. Rieletta nel 2005, diventa Assessore regionale all'Istruzione, Formazione, Lavoro, Caccia e Protezione civile. Nel 2010, rieletta in Consiglio regionale, è nominata Assessore all'Istruzione, Formazione, Lavoro nella Giunta Zaia. Rieletta nel 2015 e nel 2020 in Consiglio regionale, è riconfermata dal Presidente Zaia Assessore alle medesime deleghe, con in aggiunta il referato alle Pari Opportunità

DOMINA – Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico

DOMINA – Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico assiste e tutela le famiglie nella gestione dei rapporti professionali con i collaboratori domestici e gli assistenti familiari, offrendo consulenza specializzata attraverso una solida rete di Punti Operativi. L'Associazione lavora quotidianamente per garantire la corretta applicazione del Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del Lavoro Domestico, di cui è firmataria, e ne promuove la centralità quale strumento di tutela indispensabile per chi assume un lavoratore domestico. Dal 2016 DOMINA realizza approfondimenti tematici all'interno della collana "Il valore del Lavoro Domestico - Il ruolo economico e sociale delle famiglie datori di lavoro", e dal 2019 pubblica, con il suo Osservatorio, il "Rapporto Annuale sul Lavoro Domestico". Infine, in qualità di firmataria del CCNL di categoria, è membro di Cas.Sa.Colf, EBINCOLF e Fondo Colf.

www.associazionedomina.it

www.osservatoriolavorodomestico.it

www.domesticworkobservatory.com

FONDAZIONE LEONE MORESSA

La Fondazione Leone Moressa è un istituto di studi e ricerche nato nel 2002 da un'iniziativa della Associazione Artigiani e Piccole Imprese di Mestre (Cgia Mestre), con lo scopo di svolgere attività di ricerca finalizzata allo studio delle fenomenologie e delle problematiche relative alla presenza straniera nel territorio nazionale. Collabora stabilmente con istituzioni nazionali e locali quali Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Interno, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Organizzazione Internazionale per le Migrazioni OIM, Alto Commissariato ONU per i Rifugiati (UNHCR). A livello accademico, collabora con l'Università Ca' Foscari di Venezia, con l'Università degli Studi di Padova e con l'Università Statale di Milano. Inoltre collabora con numerosi quotidiani e inserti economici (Il Sole 24 Ore, Corriere della Sera, La Repubblica, ecc.). Dal 2011 pubblica il Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione (ed. Il Mulino).

www.fondazioneleonemoressa.org

Il Rapporto annuale sul Lavoro Domestico 2022 è realizzato dall'Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico con la collaborazione scientifica della Fondazione Leone Moressa.

Osservatorio DOMINA
sul lavoro domestico
Viale Pasteur 77 - Roma
Tel. +(39) 06 50797673
osservatorio@associazionedomina.it

*

www.osservatoriolavorodomestico.it
www.domesticworkobservatory.com

Direttore Avv. Massimo De Luca
direttore.osservatorio@associazionedomina.it

Finito di stampare
nel mese di dicembre 2022
dalla
Scuola Tipografica S. Pio X
Via degli Etruschi, 7
00185 Roma