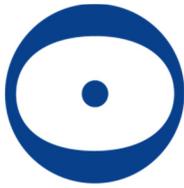


**OSSERVATORIO**  
**DOMINA** NAZIONALE  
**SUL LAVORO DOMESTICO**

**2°** RAPPORTO  
ANNUALE  
SUL LAVORO  
DOMESTICO

**EDIZIONE 2020**

Analisi, statistiche, trend nazionali e locali

**D**  **SSERVATORIO**  
**MINA** NAZIONALE  
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





Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico

**2°** RAPPORTO  
ANNUALE  
SUL LAVORO  
DOMESTICO

Analisi, statistiche, trend nazionali e locali

2020

Responsabile scientifico: Massimo De Luca

Gruppo di lavoro: Massimo De Luca, Chiara Tronchin, Enrico Di Pasquale  
Editing Associazione DOMINA – Alina Martorelli

Il rapporto è stato chiuso con le informazioni disponibili al 31 agosto 2020, ad esclusione del cap. 6 “Il lavoro domestico e l’emergenza COVID-19” aggiornato al 31 ottobre 2020.

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](http://www.creativecommons.org) – La versione integrale del Rapporto annuale in pdf e le infografiche sono scaricabili dal sito: [www.osservatoriolavorodomestico.it](http://www.osservatoriolavorodomestico.it)

Chiunque utilizzi dati, grafici e altre informazioni indicate nel Rapporto dovrà citare come fonte: Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico - Rapporto 2020

## Indice

<b>Introduzione di Lorenzo Gasparri</b> .....	<b>3</b>
<b>Presentazione di Massimo De Luca</b> .....	<b>5</b>
<b>Prefazione di Franco Bettoni</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPITOLO 1. LA SICUREZZA NEL LAVORO DOMESTICO</b> .....	<b>9</b>
INFOGRAFICA 1: LA SICUREZZA NEL LAVORO DOMESTICO.....	10
1.1 Introduzione di <i>Leonardo Alestra</i> .....	11
1.2 L'importanza della prevenzione nel lavoro domestico .....	14
1.3 I rischi connessi al lavoro domestico .....	21
1.4 I risultati dell'attività di controllo .....	24
<b>CAPITOLO 2. LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI COME STRUMENTO DI PREVENZIONE</b> .....	<b>31</b>
INFOGRAFICA 2: LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI DOMESTICI .....	32
2.1 Introduzione di <i>Michele Carpinetti</i> .....	33
2.2 La certificazione delle competenze nel lavoro domestico di <i>Giuseppe De Luca</i> .....	36
2.3 Come sta cambiando il lavoro domestico: la formazione di <i>Maria Grazia Vergari</i> .....	44
<b>CAPITOLO 3. LA DIMENSIONE DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA</b> .....	<b>49</b>
INFOGRAFICA 3: LE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO .....	50
INFOGRAFICA 4: I LAVORATORI DOMESTICI IN ITALIA .....	51
3.1 Le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro domestico .....	52

3.2 I lavoratori domestici regolari .....	59
3.3 Stima ed effetti della componente irregolare .....	75
3.4 2020, la regolarizzazione del lavoro domestico .....	78
3.5 I lavoratori domestici nel mondo.....	85
INFOGRAFICA 5: I LAVORATORI DOMESTICI NEL MONDO .....	92

#### **CAPITOLO 4. L'IMPATTO ECONOMICO DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA..... 93**

INFOGRAFICA 6: L'IMPATTO ECONOMICO E FISCALE DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA	94
INFOGRAFICA 7: L'IMPATTO ECONOMICO E FISCALE DELLA PROPOSTA DOMINA .....	95
4.1 Welfare e forme di sostegno alle famiglie.....	96
4.2 La spesa delle famiglie .....	110
4.3 L'impatto sui conti pubblici: risparmio e perdita economica e fiscale.....	114

#### **CAPITOLO 5. SCHEDE REGIONALI ..... 129**

INFOGRAFICA 8: IL LAVORO DOMESTICO NELLE REGIONI ITALIANE .....	130
5.1 Riepilogo nazionale .....	131
5.2 Regioni del Nord Ovest .....	138
5.3 Regioni del Nord Est .....	151
5.4 Regioni del Centro .....	164
5.5 Regioni del Sud e isole.....	177

#### **CAPITOLO 6. IL LAVORO DOMESTICO E L'EMERGENZA COVID-19..... 203**

INFOGRAFICA 9: IL LAVORO DOMESTICO E L'EMERGENZA COVID-19 .....	204
6.1 L'emergenza COVID-19 nel lavoro domestico.....	205
6.2 Le difficoltà delle famiglie durante l'emergenza.....	213
6.3 Le misure di sostegno alle famiglie in Italia .....	235
6.4 L'impatto delle misure di sostegno alle famiglie .....	239
6.5 L'andamento del lavoro domestico (regolare) durante l'emergenza COVID-19 .....	249

6.6 Quanto è importante lavorare in sicurezza nella pandemia .....	262
6.7 Conclusioni.....	265

**RUBRICHE ..... 269**

Introduzione al saggio <i>di Gianni Rosas</i> .....	270
L'autore racconta <i>di Francesco Battistini</i> .....	273
Recensione del libro "Tre vedove (quasi) inconsolabili" .....	275
Bibliografia.....	277
Gli autori.....	280

## **Nota metodologica**

Nell'ambito del lavoro domestico, le due mansioni principali sono quelle di "assistente familiare" e "collaboratore familiare". In questo Rapporto, per facilità di comprensione e in linea con le banche dati INPS, si usano anche i termini "badante" (come sinonimo di "assistente familiare") 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 sempre crescente componente maschile.

I dati INPS relativi agli anni precedenti al 2019 possono risultare diversi rispetto a quelli riportati in pubblicazioni pregresse. Tale discrepanza è dovuta al fatto che 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 2020:

- CAS.SA.COLF, banca dati 2020;
- DOMINA, Banca dati sul lavoro domestico;
- DOMINA, Dossier 1-12 (2018-2020);
- EBINCOLF, Quaderni;
- 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 2019;
- INPS, fornitura personalizzata dati DOMINA 2020;
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – UNITEDNATION;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso;
- ISTAT, Incidenti in ambito domestico, dati 2018;
- ISTAT, Popolazione residente e bilancio demografico al 31 dicembre 2019;

- ISTAT, Principali aggregati annuali di Contabilità Nazionale: Produzione e valore aggiunto per branca di attività;
- RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO;

Per ulteriori note bibliografiche fare riferimento alla Bibliografia.

## **Introduzione**

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

Conferire la giusta dignità al lavoro domestico e mettere a sistema alcuni percorsi di miglioramento di lungo periodo nel settore è il principio guida che ha portato DOMINA a trasformare l'ascolto delle esigenze delle famiglie datori di lavoro domestico in un monitoraggio sistematico del settore attraverso il proprio Osservatorio. Nel lavoro domestico è sempre mancata una visione di ampio respiro. DOMINA, in qualità di Associazione datoriale firmataria del Contratto Collettivo Nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico, ha deciso di colmare questo gap sfruttando l'esperienza sul campo e investendo sull'attività di ricerca.

Grafici, trend, proiezioni locali, nazionali e internazionali. Mai come in questo 2020 l'attenzione dei cittadini e dei media è stata monopolizzata dai numeri. La pandemia ha stravolto le priorità dei media di tutto il mondo portando in primo piano i dati statistici. Modelli matematici per capire le dinamiche del contagio, statistiche giornaliere per definire l'emergenza, trend e proiezioni per delineare il fenomeno e per gestire risorse e mezzi disponibili. In un periodo di grande incertezza i numeri ci hanno aiutato, e ci aiutano tutt'ora, a individuare i punti di debolezza e le necessità per sviluppare strategie di miglioramento. L'analisi dei dati ci consente di immaginare e progettare tecniche di intervento unendo le forze in un fronte comune.

Un aspetto positivo che ho notato durante la pandemia è stato proprio il continuo contatto tra Istituzioni e associazioni di categoria a tutti i livelli, anche nel nostro. Il confronto costruttivo, supportato dai dati, è l'unica strada per rilanciare il settore con proposte concrete.

Il Rapporto annuale sul lavoro domestico, nella sua seconda edizione, mette inevitabilmente l'accento sulla formazione e la sicurezza del settore, elementi chiave per sviluppare prevenzione e crescita, senza dimenticare l'impatto economico e fiscale del lavoro di cura: con la regolarizzazione di 177mila lavoratori domestici, la "sanatoria" ha permesso un'entrata aggiuntiva di 0,3 miliardi tra IRPEF e contributi, che si vanno ad aggiungere agli importi fiscali dei lavoratori domestici regolari (1,5 miliardi). Tuttavia, nel settore rimangono ancora oltre un milione di lavoratori domestici ancora in nero (non solo stranieri). Se questi lavoratori avessero un regolare contratto, lo Stato riceverebbe ulteriori 1,8 miliardi, portando le entrate fiscali a 3,6 miliardi.

Per questi motivi, la fiscalità nel settore del lavoro domestico è sempre al primo posto tra le chiavi di volta per il benessere dell'intero comparto. La leva cruciale per dare nuova linfa al lavoro domestico nel dopo COVID-19 sarà la riforma fiscale del settore, come già avviata con il cosiddetto "Family Act". Sono necessarie politiche che alleggeriscano il carico fiscale, riducendo il divario tra il costo di un lavoratore regolare e quello di uno irregolare, e una presa di coscienza dell'importanza del settore da parte di tutti gli attori del sistema Paese.

Tuttavia, sarà necessario rivedere anche le contraddizioni del settore evidenziate dalla pandemia ma già esistenti da tempo. Infatti, seppur inserito fin dal dilagare del contagio tra i comparti considerati "essenziali", il lavoro domestico è stato l'ultimo a ricevere misure di sostegno da parte del Governo. È evidente il persistere di un pregiudizio strutturale che porta a sottovalutare l'importanza del lavoro domestico dal punto di vista economico, sociale e culturale. L'auspicio è che questo Rapporto contribuisca a sostenere tutti gli *stakeholders* coinvolti, a mettere in moto azioni che favoriscano lo sviluppo di strategie idonee alla costruzione di un welfare a misura di famiglia, a tutelare maggiormente i lavoratori domestici.

## **Presentazione**

di Massimo De Luca, *Avvocato - Direttore dell'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico*

Il lavoro domestico si conferma per l'Italia un settore significativo, sia in termini numerici (lavoratori, anziani e bambini accuditi in casa, famiglie coinvolte) che di impatto sociale, economico e fiscale.

Secondo gli ultimi dati disponibili (2019), l'INPS censisce quasi 850mila lavoratori domestici, con una lieve prevalenza di collaboratori familiari (colf) rispetto agli assistenti familiari (badanti). La dimensione del lavoro domestico in Italia dipende da molti fattori, a cominciare dalle dinamiche demografiche e sociali in corso. Non è un caso, infatti, che nell'ultimo decennio le badanti siano costantemente aumentate, contro un calo continuo delle colf: se nel 2010 le badanti rappresentavano il 32% dei lavoratori domestici (regolari) in Italia, nel 2019 questo valore ha raggiunto il 48% e si può ipotizzare che nei prossimi anni superi il 50%.

In questa panoramica, gioca un ruolo significativo anche la componente straniera (70% del totale), soprattutto dell'Est Europa, così come quella femminile (89%), anche se negli ultimi anni si è registrato un aumento sia degli uomini che della componente italiana.

Tuttavia, il settore domestico rimane quello con la più alta percentuale di irregolarità in Italia (57,6% secondo le stime ISTAT). Ciò significa che gli 850mila lavoratori registrati all'INPS rappresentano meno della metà del totale, che supera dunque quota due milioni.

Questo fenomeno ha un impatto diretto sulla sicurezza dei lavoratori e dei familiari, dato che – ovviamente – i lavoratori senza contratto non possono accedere alla rete di formazione e tutela che invece protegge i domestici regolari. Questa edizione del Rapporto sul lavoro domestico dedica molto spazio al tema della sicurezza, anche attraverso contributi di attori istituzionali autorevoli.

Se normalmente l'ambiente "casa" è considerato come il più sicuro per antonomasia, i dati dimostrano che gli infortuni domestici sono tutt'altro che rari (oltre tre milioni l'anno, limitandosi a quelli effettivamente dichiarati). Tale rischio, condiviso da tutti i familiari e gli abitanti della casa, è più alto tra i lavoratori domestici, in quanto costantemente a contatto con oggetti pericolosi (es. coltelli, scale, elettrodomestici) o con comportamenti a rischio (es. sollevamento carichi). Se da un lato è evidente che il datore di lavoro domestico non può avere gli stessi

obblighi di un qualsiasi datore per la sicurezza dei dipendenti, la formazione e la preparazione dei lavoratori diventano uno strumento fondamentale per la tutela della sicurezza.

Il Rapporto sottolinea, inoltre, il ruolo fondamentale delle famiglie come attori di welfare, dato che il loro impegno come datori di lavoro si traduce in un risparmio per le casse pubbliche. Le famiglie, infatti, spendono oggi 7,1 miliardi di euro per i lavoratori domestici regolari, e si arriva a 15 miliardi se consideriamo anche la retribuzione della componente irregolare. Nondimeno, questo impegno garantisce alle casse pubbliche un risparmio di almeno 10,9 miliardi, ovvero la cifra di cui lo Stato dovrebbe farsi carico se gli anziani accuditi in casa venissero ricoverati in struttura.

A livello fiscale, poi, il lavoro domestico determina un gettito fiscale e contributivo pari a 1,5 miliardi di euro, che potrebbero arrivare a 3,6 miliardi se tutti i due milioni di domestici fossero in regola.

Nel 2020 la regolarizzazione dei lavoratori immigrati ha visto 177mila domande solo nel settore domestico: pertanto, è prevedibile che il numero di lavoratori domestici regolari cresca sensibilmente già dal prossimo anno, tornando a salire sopra il milione. Si tratta naturalmente di un fatto positivo nell'ottica dell'emersione del lavoro nero, ma non ancora sufficiente.

Per fare emergere il milione di lavoratori domestici ancora senza contratto (italiani e stranieri), occorrono misure di sostegno alle famiglie che rendano il lavoro nero meno conveniente di quello regolare. Su questo DOMINA si batte da tempo, e continuerà a farlo.

Infine, non possiamo ignorare l'impatto che la pandemia ha avuto e avrà ancora – anche – nel settore del lavoro domestico. Nella prima fase le famiglie sono rimaste disorientate, ma hanno risposto con forte senso di responsabilità: nel mese di marzo 2020, ad esempio, vi sono state ben 50mila assunzioni di lavoratori domestici (+60% rispetto all'anno precedente), segno di una "regolarizzazione" partita dal basso. Questo nonostante un sostegno da parte dello Stato non sempre efficace: basti pensare che l'indennità COVID (aprile-maggio) ha visto circa 220 mila domande presentate, coinvolgendo appena un quarto dei lavoratori domestici regolari in Italia. Le Parti Sociali e le associazioni di categoria hanno avuto un ruolo fondamentale nella fase più delicata, sia per quanto riguarda l'assistenza e l'accompagnamento delle famiglie, ma anche sul fronte del sostegno economico.

## **Prefazione**

di Franco Bettoni, *Presidente INAIL – Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro*

Il lavoro domestico costituisce una realtà molto radicata nel tessuto economico-sociale del nostro Paese, in considerazione della natura delle prestazioni e dei soggetti coinvolti. Ne consegue l'ampio e diffuso ricorso a tale tipologia di rapporto contrattuale in vari settori della popolazione e il sempre continuo e crescente interesse per i diversi aspetti che lo caratterizzano. Il rapporto di lavoro domestico per la sua particolare natura si differenzia da ogni altro rapporto di lavoro; esso, infatti, non è prestato a favore di un'impresa avente, nella prevalenza dei casi, un sistema di lavoro organizzato, con possibilità di ricambio o di sostituzione di soggetti, ma a favore di un nucleo familiare ristretto ed omogeneo, ed è destinato, quindi, a svolgersi nell'ambito della vita privata quotidiana di una limitata convivenza. Si tratta di un rapporto che vede oggi quali principali prestatori, in conseguenza della internazionalizzazione dei mercati e degli ampi fenomeni migratori prodotti dagli eventi geopolitici degli ultimi vent'anni, soggetti prevalentemente stranieri, spesso titolari di elevati livelli di istruzione. Dal lato dei fruitori del servizio sono sempre più numerose le famiglie che, per le esigenze del proprio nucleo familiare ed anche in considerazione della maggiore partecipazione della donna al mondo del lavoro, si avvalgono di collaboratori domestici. Inoltre, l'invecchiamento della popolazione e il conseguente ricorso alle prestazioni di assistenza rese dalle c.d. badanti, influenzano fortemente anche le modalità di esecuzione della prestazione.

La presente pubblicazione è frutto del lavoro dell'Osservatorio nazionale sul lavoro domestico di "DOMINA" - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico, firmataria del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico, con la collaborazione scientifica della "Fondazione Leone Moressa", nell'ambito del quale viene anche trattato il tema della sicurezza e della prevenzione nel lavoro domestico, evidenziando alcune peculiarità del settore, come l'andamento negli anni di infortuni e malattie professionali, l'alto tasso di irregolarità, la forte presenza di lavoratori stranieri, i rischi dell'ambiente di lavoro. I recenti indirizzi legislativi in materia di tutela della salute e sicurezza vengono perseguiti ormai da anni dall'INAIL con il lancio di campagne per la promozione della cultura della salute e sicurezza nella realtà sociale e produttiva e, in tale contesto, acquista rilevanza sociale la protezione dei lavoratori, anche stranieri, contro i rischi di contrarre una malattia professionale e di incorrere in infortuni sul posto di lavoro. Spesso, infatti, accade che alcune categorie di lavoratori, soprattutto stranieri, siano esposti a situazioni professionali di maggior pericolo non solo perché impegnati in situazioni di lavoro

particolarmente faticose, coniugabili, talvolta, a condizioni di lavoro irregolare, ma anche e soprattutto per la carenza di un'adeguata formazione, informazione e addestramento al lavoro e, per gli stranieri, di comprensione della lingua italiana. Particolarmente efficaci si sono dimostrate nel tempo le campagne formativo-informative realizzate dall'INAIL attraverso canali diretti, mediatori culturali, distribuzione di opuscoli e volantini multilingue, diffusione delle informazioni attraverso i mass-media in modo da raggiungere anche quelle figure professionali che non rientrano nei canali "istituzionali" di formazione e informazione.

Quanto riportato nel presente documento rappresenta, quindi, uno strumento di conoscenza e di approfondimento del lavoro domestico in Italia, con lo scopo di fornire maggiore consapevolezza dei pericoli e contribuire a quello sforzo di prevenzione, che vede mobilitate tante energie, testimonianza di una coscienza civile e di un forte spirito solidaristico nell'ambito del "Polo Salute e Sicurezza" in cui l'INAIL svolge attività di prevenzione dei rischi lavorativi, di informazione, di formazione e assistenza in materia di sicurezza e salute sul lavoro e realizza e promuove la costante evoluzione di un sistema di tutela globale ed integrata del lavoratore e di sostegno alle imprese, efficiente e innovativo, capace di offrire strumenti mirati e accessibili a tutti.

## **CAPITOLO 1**

### **LA SICUREZZA NEL LAVORO DOMESTICO**

## 1. La sicurezza nel lavoro domestico



**Rischio in  
CASA**

**3,2 milioni**

INFORTUNI TOTALI (inclusi  
familiari, anziani, bambini)  
(ISTAT, 2018)

**1 su 3 over 65 anni**

**13,4 ogni 1000 abitanti**

es. Scale, Coltelli, Strumenti  
elettrici, Prodotti chimici, ecc.



**Rischio per  
LAVORATORI  
DOMESTICI**

Infortunati sul lavoro  
ogni 10.000 lavoratori  
(INAIL, 2019)

**COLF 58,1  
BADANTI 38,2**

Malattie professionali  
ogni 10.000 lavoratori  
(INAIL, 2019)

**COLF 0,5  
BADANTI 0,6**

Organo di controllo:  
**Ispettorato Nazionale del Lavoro**  
**965 controlli nel 2019**

PRATICHE IRREGOLARI

**58,4%**  
LAVORO  
DOMESTICO

**67,9%**  
TOTALE  
SETTORI

(% sui controlli effettuati  
da INL, anno 2019)

**24,0%**  
LAVORO  
DOMESTICO

**34,6%**  
TOTALE  
SETTORI

LAVORO  
NERO

**3,2%**  
LAVORO  
DOMESTICO

**6,2%**  
TOTALE  
SETTORI

SOTTO-  
INQUADRA-  
MENTO

**4,5%**  
LAVORO  
DOMESTICO

**12,6%**  
TOTALE  
SETTORI

ORARIO  
NON  
CONGRUO

Principali rischi per il LAVORATORE DOMESTICO (Fonte: Quaderni EBINCOLF)

**PULIZIA E  
IGIENE  
DELLA CASA**

**CORRENTE  
ELETRICA  
IN CASA**

**SCALE  
E  
SGABELLI**

**USO  
DEL GAS  
IN CASA**

**MOVIMENTAZIONE  
SOLLEVAMENTO  
CARICHI**

## **1.1 Introduzione. Lavoro domestico e attività di vigilanza**

di Leonardo Alestra. *Direttore generale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro*

Il lavoro irregolare è indubbiamente presente, in misura significativa, se non prevalente, anche nell'ambito dei lavori domestici. Forse ancor meglio di altre, l'attività lavorativa resa in ambito familiare si presta infatti a forme di lavoro "nero", anche in ragione della maggiore difficoltà di accertamento degli illeciti attraverso controlli "a sorpresa", di certamente più agevole attuazione in altri contesti.

Va infatti ricordato che, sebbene abbiano "facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti", gli ispettori del lavoro debbono "astenersi dal visitare i locali annessi a luoghi di lavoro e che non siano direttamente od indirettamente connessi con l'esercizio dell'azienda, sempre che non abbiano fondato sospetto che servano a compiere o a nascondere violazioni di legge" (art. 8, D.P.R. n. 520/1955).

Il potere di accesso loro riconosciuto trova pertanto limiti legati alla inviolabilità del domicilio privato che non costituisca propriamente "luogo di lavoro" e che la giurisprudenza costituzionale ha inteso chiarire nella sentenza n. 10 del 1971.

Alla minore incisività dei poteri di accertamento rimessi al personale ispettivo corrisponde altresì quella del sistema sanzionatorio delle irregolarità dei rapporti di lavoro che si svolgono in ambito familiare, e dunque anche dell'effetto di deterrenza cui esso tende.

La stessa sanzione che punisce il ricorso al lavoro "nero" – c.d. "maxisanzione" – è infatti circoscritta ai rapporti di lavoro che intercorrono con i datori di lavoro-imprenditori e non con le famiglie.

L'incipit dell'art. 3, comma 3, del d.l. n. 12/2002, conv. da L. n. 73/2002 e ss.mm., sanziona infatti "l'impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico".

A fronte quindi di un eventuale rapporto di lavoro "in nero" che si svolga in ambito familiare, i principali strumenti di cui dispone il personale ispettivo sono la conciliazione monocratica e la diffida accertativa, disciplinate rispettivamente dagli art. 11 e 12 del d.lgs. n. 124/2004.

La conciliazione monocratica è una procedura azionabile sulla sola base di una richiesta di intervento da parte del lavoratore (a prescindere dunque dall'accertamento ispettivo) volta a dirimere i contrasti tra datore di lavoro e lavoratore garantendo, a differenza delle conciliazioni ex art. 410 c.p.c., anche un trattamento contributivo sul periodo di lavoro riconosciuto dalle parti.

È in sostanza un istituto deflattivo tanto dell'attività di vigilanza quanto dell'eventuale contenzioso giudiziario, che soggiace però alla condizione/limite della effettiva volontà delle parti di evitare aggravii processuali o indagini ispettive (queste ultime peraltro, come detto, di problematica fattibilità).

La diffida accertativa è invece un provvedimento emanato dall'Ispettorato costituente vero e proprio titolo esecutivo per il soddisfacimento delle pretese economiche del lavoratore, che però, a differenza della conciliazione monocratica, non può prescindere dalla acquisizione di elementi probatori testimoniali o documentali.

Nell'ambito dei rapporti di lavoro domestico, la diffida accertativa è perciò normalmente utilizzata nei casi di mancata o inesatta corresponsione delle retribuzioni piuttosto che nelle ipotesi di vero e proprio lavoro "nero".

Stanti le cennate problematiche legate all'accertamento e al regime sanzionatorio di comportamenti elusivi, il tema delle irregolarità nell'ambito del lavoro domestico è stato per altro verso affrontato attraverso l'introduzione di strumenti utili a snellire le vicende burocratiche di instaurazione e di gestione dei rapporti, in particolare di quelli di breve durata.

Già nella originaria formulazione del d.lgs. n. 276/2003, infatti, la disciplina dei c.d. "voucher" (ora abrogati) prevedeva la possibilità di retribuire attraverso buoni di "lavoro accessorio" una serie di attività di breve durata, fra cui i "piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap" (art. 70).

La disciplina dei "voucher" è andata nel tempo soggetta a numerose modifiche ed integrazioni, sino ad essere sostituita dalle "prestazioni occasionali" di cui all'art. 54 bis del d.l. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017) che – in verità senza grandi differenze rispetto al passato – hanno previsto una semplificazione della disciplina dei rapporti di lavoro, in particolare attraverso lo strumento del c.d. "libretto famiglia", anche nell'ambito dei "piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare".

È probabilmente questa la strada migliore per poter affrontare il fenomeno del lavoro irregolare in ambito familiare, i cui negativi effetti si riverberano senza dubbio alcuno anche sul piano della sicurezza sul lavoro. L'assioma lavoro irregolare/lavoro insicuro è difatti ampiamente comprovato anche nell'ambito dei lavori domestici, laddove gli infortuni sono all'ordine del giorno, sebbene non balzino frequentemente agli onori della cronaca.

## 1.2 L'importanza della prevenzione nel lavoro domestico

L'incidente domestico è un evento molto diffuso e spesso sottovalutato, che consiste in un danno accidentale alle condizioni di salute, avvenuto in un'abitazione a causa di ferite, fratture, contusioni. Riguarda tutta la popolazione – non solo i lavoratori domestici – e la sua diffusione è così capillare che è più probabile essere vittima di un incidente domestico piuttosto che di uno stradale. Infatti, nel 2019 in Italia sono stati registrati 172.183 incidenti stradali con lesioni a persone<sup>1</sup>, mentre gli ultimi dati ISTAT disponibili<sup>2</sup> sugli incidenti in ambiente domestico quantificano il fenomeno in 807mila<sup>3</sup> persone coinvolte in tre mesi (oltre tre milioni in un anno). Questi numeri fanno capire la diffusione del fenomeno, ma non l'intensità; si tratta di eventi di gravità diversificate e con esiti anche mortali. Va inoltre considerato che questo dato non comprende i cosiddetti "infortuni nascosti", cioè quelli non denunciati perché di lieve entità.

Il tema della sicurezza domestica ha quindi bisogno di una maggiore considerazione, non solo per le professioni "della casa" ma per chiunque operi le stesse mansioni; non è la professione a determinare il rischio, ma le attività che si svolgono, in particolare i lavori domestici.

I dati più recenti dell'indagine ISTAT sulla popolazione evidenziano come nel 2018 le persone colpite da incidenti in ambito domestico siano state 807mila in un trimestre, ovvero oltre tre milioni<sup>4</sup> nell'arco dell'anno. A influenzare il rischio di incidente è la condizione occupazionale, dato che a essere più a rischio sono le casalinghe (19,3 infortunate ogni mille): si stima che ogni trimestre 143mila donne subiscano un incidente domestico. I lavoratori, che probabilmente gestiscono in misura minore le faccende domestiche, registrano solo 11,1 infortuni su mille occupati.

Gli elementi chiave per la probabilità degli infortuni domestici sono la maggiore presenza in casa e le mansioni svolte: per questo, le donne hanno un rischio maggiore rispetto agli uomini (il 64% degli incidenti domestici rilevati riguarda il genere femminile). Infatti, sono la durata e l'intensità dell'attività domestica ad aumentare il rischio di incidente.

---

<sup>1</sup> INCIDENTI STRADALI. ISTAT. Anno 2019.

<sup>2</sup> ISTAT, Aspetti della vita quotidiana, Anno 2018

<sup>3</sup> I dati ISTAT si basano su un'indagine campionaria in cui viene chiesto se il rispondente ha subito incidenti domestici negli ultimi tre mesi. La proiezione annua è effettuata moltiplicando il dato trimestrale per quattro volte.

**Tab 1.1 Incidenti domestici in Italia nella popolazione totale (2018)**

Condizione Occupazionale	Incidenti domestici per mille persone con le stesse caratteristiche
Occupato	11,1
Casalinga/o	19,3
Pensionato	19,1
<b>Totale</b>	<b>13,4</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

**Tab 1.2 Incidenti domestici in Italia nella popolazione totale (2018)**

Classe di età	Persone che hanno subito incidenti negli ultimi 3 mesi (indagine ISTAT)	Proiezione annua	Distr. per classe d'età	Per mille persone con le stesse caratteristiche
0-5 anni	38.000	152.000	4,7%	12,9
6-14 anni	46.000	184.000	5,7%	9,0
15-24 anni	54.000	216.000	6,7%	9,1
25-34 anni	63.000	252.000	7,8%	9,5
35-44 anni	98.000	392.000	12,1%	11,8
45-54 anni	125.000	500.000	15,5%	12,8
55-64 anni	105.000	420.000	13,0%	13,1
65-69 anni	32.000	128.000	4,0%	9,0
70-74 anni	49.000	196.000	6,1%	15,8
75-79 anni	60.000	240.000	7,4%	21,3
80 anni e più	137.000	548.000	17,0%	34,3
<b>Totale</b>	<b>807.000</b>	<b>3.228.000</b>	<b>100,0%</b>	<b>13,4</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

Oltre alla mansione svolta in casa, anche il fattore età svolge un ruolo importante. La categoria più colpita è quella degli anziani: il 17% ha più di 80 anni e il 34% più di 65.

Per ogni fascia d'età è poi possibile osservare l'incidenza di chi ha subito incidenti sulla popolazione di riferimento: l'incidenza media è del 13,4 per mille, ma cresce notevolmente tra le fasce più anziane (21,3 per mille tra i 75 e i 79 anni e 34,3 per mille tra gli over 80).

Fermo restando la maggiore propensione per le donne, in particolare se casalinghe, e per gli anziani (categoria più fragile), non bisogna dimenticare che ogni anno sono oltre 300 mila i bambini vittime di incidenti domestici. Si tratta in molti casi di bambini sotto i cinque anni. Per questo il Ministero della Salute ha realizzato l'opuscolo "Bambini sicuri in casa"<sup>5</sup>, piccola guida sulla sicurezza domestica del bambino, e ha promosso e finanziato le linee guida "La prevenzione degli incidenti domestici in età infantile"<sup>6</sup>.

Da questi dati si evidenzia come una maggiore cultura verso il "rischio domestico" possa giovare a tutta la popolazione. Il Ministero della Salute non ha focalizzato le sue azioni solo sui più piccoli: gli incidenti domestici assieme agli incidenti stradali sono uno dei sei Macro Obiettivi che il Ministero vuole perseguire attraverso Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025<sup>7</sup>. Nel Piano si evidenzia in particolare la difficoltà di stimare l'effettivo impatto degli incidenti domestici su tutta la popolazione, nonché l'incertezza della definizione di incidente domestico. A essere chiara è la diffusione del fenomeno, con risvolti sanitari che diventano anche economici. Il Ministero intende promuovere una strategia multilivello, che porti una conoscenza del fenomeno nella popolazione e un monitoraggio più attento degli infortuni domestici.

Una delle prime cause dell'incidente domestico è la diffusa convinzione che la casa sia un luogo sicuro, situazione che porta le persone a prestare meno attenzione alle attività quotidiane e ad avere quei comportamenti che, dettati da distrazione o da inesperienza, finiscono per favorire il verificarsi di infortuni.

Secondo una definizione più scientifica, l'infortunio è determinato dall'interazione di tre tipi di fattori di rischio: quelli ambientali (relativi cioè a caratteristiche dei luoghi o ad agenti materiali ivi presenti), quelli individuali (relativi cioè alle caratteristiche dell'infortunato quali età, sesso, stato di salute) e quelli comportamentali (cioè la specifica propensione ad agire in modo rischioso

---

<sup>5</sup> [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_opuscoliPoster\\_236\\_allegato.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_opuscoliPoster_236_allegato.pdf)

<sup>6</sup> [https://snlg.iss.it/wp-content/uploads/2018/11/LG\\_prev-incidenti-domest.pdf](https://snlg.iss.it/wp-content/uploads/2018/11/LG_prev-incidenti-domest.pdf)

<sup>7</sup> Adottato il 6 agosto con Intesa in Conferenza Stato-Regioni, il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 rappresenta lo strumento fondamentale di pianificazione centrale degli interventi di prevenzione e promozione della salute da realizzare sul territorio.

o meno). La prevenzione può giocare un ruolo determinante, in quanto può intervenire su ogni tipologia di fattori di rischio.

Il lavoratore domestico, per la tipologia di professione che svolge, ha un rischio maggiore di incidente domestico: L'INAIL nel 2010 aveva già affrontato il tema pubblicando "Lavorare in casa in sicurezza"<sup>8</sup>, un manuale per colf e assistenti familiari, concentrato sui seguenti rischi:

- L'uso di scale, coltelli, forbici ecc.;
- Rischio elettrico;
- Rischio chimico per l'uso di sostanze pericolose;
- Contatto con oggetti o sostanze calde;
- Rischio microbiologico per la presenza di microbi responsabili di infezioni e di sostanze allergiche;
- Rischio legato a movimenti a causa di condizioni di lavoro che comportano sforzi o posture scorrette.

In quel manuale, pubblicato ormai dieci anni fa, erano contenuti alcuni elementi ancora oggi di grande importanza, quando si parla di sicurezza nel lavoro domestico. Alcune peculiarità del settore, come l'alto tasso di irregolarità e la forte presenza di lavoratori stranieri, erano già presenti allora. Questi due elementi hanno ricadute dirette sul tema della sicurezza. La presenza straniera, ad esempio, comporta una difficoltà linguistica che rende necessari strumenti specifici di comunicazione e informazione (ad esempio schede sintetiche sulla normativa). Allo stesso tempo, le campagne di prevenzione richiedono l'utilizzo di canali comunicativi che tengano conto delle diverse abitudini, come ad esempio la distribuzione di volantini presso luoghi di aggregazione o spazi pubblici (piazze, parchi, stazioni).

Se il manuale INAIL ha rappresentato una pietra miliare nel percorso di consapevolezza sulla sicurezza nel lavoro domestico, in questi dieci anni sono stati compiuti molti ulteriori passi in avanti.

---

<sup>8</sup> Lavorare in casa in sicurezza Manuale per colf e assistenti familiari, INAIL, 2010, [http://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_opuscoliPoster\\_158\\_ulterioriallegati\\_ulterioreallegato\\_2\\_alleg.pdf](http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_opuscoliPoster_158_ulterioriallegati_ulterioreallegato_2_alleg.pdf)

Ad esempio, nel 2014 lo stesso INAIL ha pubblicato "Casa Si Cura"<sup>9</sup>, un opuscolo multilingue (spagnolo, inglese, russo e rumeno) finalizzato a promuovere una cultura della prevenzione e della sicurezza tra colf e badanti stranieri residenti in Italia e a sensibilizzare le famiglie datori di lavoro presso cui questi lavoratori svolgono la loro attività di cura e assistenza, con l'auspicio di contribuire alla riduzione dei rischi di infortuni domestici.

Tutte queste iniziative, oltre al lavoro quotidiano di associazioni e sindacati, hanno contribuito a consolidare – anche nell'opinione pubblica – un'immagine del lavoro domestico come un rapporto di lavoro di pari dignità rispetto a tutti gli altri, e dunque con le stesse tutele e gli stessi oneri.

Naturalmente, anche il CCNL sul lavoro domestico riconosce l'importanza della sicurezza (art. 28, "Tutela delle condizioni di lavoro"). Secondo tale articolo, "ogni lavoratore ha diritto a un ambiente di lavoro sicuro e salubre, sulla base di quanto previsto dalla legislazione vigente, relativamente agli ambienti domestici". Ciò comporta che il datore di lavoro, come in ogni altro ambiente di lavoro, è tenuto ad assicurarsi che ogni rischio sia prevenuto ed è tenuto a informare e formare il lavoratore circa rischi, pericoli e modalità di prevenzione. Per fare un esempio, spetta al datore di lavoro garantire la presenza sull'impianto elettrico di un adeguato interruttore differenziale, il cosiddetto salvavita. Più in generale, il datore di lavoro deve informare il lavoratore circa eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro relativi anche all'uso delle attrezzature e all'esposizione a particolari agenti chimici, fisici e biologici. Sempre al datore spetta l'onere di indicare al lavoratore alcune norme che il collaboratore dovrà seguire per svolgere in sicurezza le proprie mansioni, al fine di prevenire eventuali incidenti o infortuni.

L'informativa va consegnata al collaboratore domestico unitamente alla lettera di assunzione, ma può anche essere consegnata a collaboratori già assunti. Sottoscrivendo questo documento, il lavoratore dichiara di aver preso visione delle norme da seguire nello svolgimento delle prestazioni di lavoro domestico e degli eventuali rischi connessi a esse<sup>10</sup>.

Inoltre, per garantire una corretta e capillare informazione a datori di lavoro e lavoratori,

---

<sup>9</sup> Casa si cura, INAIL, 2014 [https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/casa\\_si\\_cura\\_istruzioni\\_ad\\_uso\\_dei\\_collaboratori\\_familiari.html](https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/casa_si_cura_istruzioni_ad_uso_dei_collaboratori_familiari.html)

<sup>10</sup> CCNL- art. 28, punto 3: "L'informativa si realizzerà all'atto dell'individuazione delle mansioni o del successivo mutamento delle stesse, mediante la consegna dell'apposito documento che verrà elaborato dall'Ente bilaterale di settore – EBINCOLF."

EBINCOLF<sup>11</sup> (Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Datori di Lavoro Collaboratori Familiari) ha realizzato cinque quaderni sul tema della sicurezza nel mondo del lavoro domestico<sup>12</sup>. La consegna ai lavoratori domestici da parte del datore di lavoro dei quaderni EBINCOLF costituisce una delle modalità per informare sugli eventuali rischi esistenti nell'ambiente di lavoro domestico, così come stabilito dall'art. 27 del vigente Contratto Collettivo di Lavoro di settore.

Le cinque tematiche su cui si articolano i quaderni EBINCOLF sono:

- **La pulizia e l'igiene della casa.** Viene fornita un'utile guida ai simboli presenti sulle etichette dei prodotti utilizzati per la pulizia della casa. Vengono poi fornite informazioni di base relative alla prevenzione e ai comportamenti da tenere in caso di ingestione, inalazione o contatto con sostanze nocive.
- **La corrente elettrica in casa.** Una corretta informazione rispetto al funzionamento degli elettrodomestici è importante non solo per ridurre il rischio elettrico, ma anche per aumentare il risparmio in bolletta. In questo caso, la prevenzione gioca un ruolo fondamentale per evitare sovraccarico, surriscaldamento e folgorazioni.
- **Le scale e gli sgabelli.** Scale e sgabelli sono utilizzati quotidianamente per le attività di pulizia, ma necessitano di alcuni accorgimenti per essere utilizzati in piena sicurezza.
- **L'uso del gas in casa.** Osservare alcuni semplici accortezze può essere molto importante per evitare spiacevoli incidenti: ad esempio, la manutenzione e il corretto utilizzo della caldaia, del contatore e delle tubature sono fondamentali. Anche nell'utilizzo quotidiano dei fornelli o del forno a gas vi sono alcuni accorgimenti importanti da tenere.
- **La movimentazione e il sollevamento carichi.** Se è vero che il lavoro domestico richiede necessariamente attività fisica di sollevamento e trasporto carichi (es. spostamento mobili), esistono alcuni accorgimenti che possono ridurre il rischio di infortuni. Le tecniche di base per muovere o sollevare pesi sono molto semplici da imparare e consentono di evitare danni anche seri.

---

<sup>11</sup> <https://ebincolf.it/>

<sup>12</sup> Quaderni EBINCOLF <https://ebincolf.it/quaderni/>

### **1.3 I rischi connessi al lavoro domestico**

Come abbiamo visto, la casa non è di per sé un luogo così sicuro e, in particolare, i lavori domestici aumentano il rischio di incidenti. Di conseguenza, il lavoratore domestico corre dei rischi maggiori che non sempre sono evidenti e che non bisogna sottovalutare.

Quando si parla di lavoro domestico è necessario fare una premessa: le famiglie datori di lavoro domestico sono famiglie (quindi soggetti privati) che per questioni di necessità - alcune volte addirittura emergenziale - devono assumere una persona (un altro privato). Gli esempi immediati riguardano le figure di badanti o colf.

Le principali differenze tra un datore di lavoro classico (imprenditore) e una famiglia datore di lavoro sono, oltre all'assenza del profitto, la mancanza di conoscenza degli obblighi e dei diritti di ciascuna delle parti stipulanti il contratto di lavoro; i vincoli burocratici e assicurativi; la peculiarità del luogo di lavoro.

Il fatto di lavorare in casa assume quindi un'importanza significativa nella seguente analisi relativa alle problematiche sulla sicurezza del posto di lavoro. In primis non vengono considerati come rischiosi alcuni fattori che, trovandosi nell'ambiente domestico, vengono sottovalutati.

I dati INAIL<sup>13</sup> (Tab 1.3) sono pertanto emblematici, gli infortuni denunciati dalle due categorie considerate e riconosciuti positivamente dall'Istituto - personale non qualificato addetto ai servizi domestici e i professionisti nei servizi personali - sono intorno alle 5 mila unità ogni anno. Il confronto con i lavoratori presenti nelle due categorie evidenzia come vi sia una maggiore presenza di infortuni nel personale domestico (58,1 ogni diecimila lavoratori, 2019) rispetto alle professioni nei servizi personali (38,2 ogni diecimila lavoratori, 2019).

Vale la pena ricordare che questi numeri rappresentano tutti gli infortuni sul lavoro denunciati e riconosciuti positivamente dall'INAIL per anno di accadimento, ma sarebbero diversi se fosse possibile tener conto di tutti gli infortuni che non vengono denunciati.

---

<sup>13</sup> Dati su archivi INAIL aggiornati al 30 aprile 2020, elaborazione personalizzata per DOMINA Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico.

**Tab 1.3 Infortuni sul lavoro definiti positivi per anno di evento**

	2015	2016	2017	2018	2019	Infortuni ogni 10.000 lavoratori 2019*
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici <sup>14</sup>	2.894	2.869	2.864	2.933	2.605	58,1
Professioni nei servizi personali <sup>15</sup>	1.778	2.023	2.199	1.991	1.927	38,2

\*Dati elaborazione DOMINA-FLM su dati ISTAT e INAIL

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su archivi INAIL, dati aggiornati al 30 aprile 2020 (fornitura personalizzata)

Ulteriormente interessante è la lettura dei dati riguardanti le malattie professionali riconosciute (Tab 1.4). Ricordiamo che la malattia professionale è una patologia contratta dal lavoratore in occasione dello svolgimento della propria attività lavorativa o a causa dell'ambiente in cui la lavorazione stessa si svolge. Nel caso del lavoro domestico, tra le malattie professionali più riconosciute troviamo i disturbi muscolo-scheletrici, derivanti dalla movimentazione, e le malattie respiratorie causate da agenti chimici contenuti nei prodotti per la pulizia della casa.

Questi rischi sono trasversali sia per chi assiste una persona o si occupa solo di pulizie, per questo le malattie professionali riconosciute per entrambe le categorie sono molto simili. I dati relativi agli incidenti o alle malattie nel lavoro domestico appena analizzati sono sottostimati, perché non vengono sempre denunciati (specie se di lieve entità). Inoltre, evidentemente questi dati si riferiscono ai soli lavoratori regolari, quindi meno della metà dei lavoratori domestici presenti in Italia. Chiaramente, l'alto tasso di irregolarità è un altro fattore di rischio sia per il lavoratore che per la famiglia datore di lavoro domestico.

<sup>14</sup> Personale non qualificato addetto ai servizi domestici: collaboratori domestici e professioni assimilate comprende: colf, guardarobiere domestico, lavandaio a mano, lavoratrice domestica, servitore, smacchiatore a mano, stiratrice a mano, collaboratore domestico, collaboratrice familiare, cuoco di famiglia privata domestico, domestico familiare, donna di pulizia, donna di servizio.

<sup>15</sup>La voce comprende tre categorie: personale di compagnia e personale qualificato di servizio alle famiglie (cerimoniere, dama di compagnia, governante privata di famiglia, maggiordomo, addetti alla sorveglianza di bambini e professioni assimilate (baby sitter), addetti all'assistenza personale (badante, accompagnatore di invalido, operatore sociale per assistenza a domicilio, assistente domiciliare assistente familiare).

**Tab 1.4 Malattie professionali positive per anno di protocollazione**

	2015	2016	2017	2018	2019	Malattie ogni 10.000 lavoratori 2019*
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	32	25	31	21	24	0,5
Professioni nei servizi personali	38	43	35	34	26	0,6

\*Dati elaborazione DOMINA-FLM su dati ISTAT e INAIL

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su archivi INAIL, dati aggiornati al 30 aprile 2020 (fornitura personalizzata)

I dati relativi agli incidenti o alle malattie nel lavoro domestico appena analizzati sono sottostimati, perché non vengono sempre denunciati (specie se di lieve entità). Inoltre, evidentemente questi dati si riferiscono ai soli lavoratori regolari, quindi meno della metà dei lavoratori domestici presenti in Italia. Chiaramente, l'alto tasso di irregolarità è un altro fattore di rischio sia per il lavoratore che per la famiglia datore di lavoro domestico

## 1.4 I risultati dell'attività di controllo

Come illustrato nell'introduzione a questo capitolo, l'irregolarità nel settore domestico è non solo molto diffusa, ma anche molto difficile da far emergere, visti i limiti alle attività di vigilanza e monitoraggio.

Come vedremo nel corso del Rapporto, infatti, la maggior parte dei lavoratori domestici vive in situazione di irregolarità. Ciò rappresenta indubbiamente la prima fonte di rischio per questa fascia di lavoratori. Inoltre, non sempre i contratti stipulati dalle famiglie datori di lavoro precisano con chiarezza i diritti e i doveri del lavoratore, le mansioni che gli spettano e altri elementi essenziali come ferie, straordinari e giorni di riposo previsti.

Ciò comporta il sorgere di fraintendimenti la cui soluzione è spesso ottenuta attraverso le cosiddette vertenze sindacali. Si tratta di controversie che scaturiscono tra il datore di lavoro e il lavoratore quando i termini del CCNL non vengono rispettati. La vertenza sindacale rappresenta il primo momento di un confronto bonario e conciliativo tra le parti coinvolte ed è un canale che potrebbe portare a una risoluzione, senza dover necessariamente giungere in Tribunale con l'avvio di una causa di lavoro.

La principale fonte da cui sono stati ricavati i dati commentati in questo capitolo sono gli archivi statistici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in particolare il Rapporto aggiornato all'anno 2019<sup>16</sup>. La peculiarità di questi archivi è la presentazione delle attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale, che consente un'interessante analisi dei tassi di irregolarità tra i lavoratori e le aziende, il recupero dei contributi e dei premi evasi, ecc. Viene inoltre elaborata una differenziazione degli illeciti più rilevanti sul posto di lavoro, quali la non adeguata delineazione del rapporto lavorativo, l'infrazione dell'orario di lavoro, le violazioni penali e della sicurezza. Questi dati si riferiscono solo alle ispezioni effettuate e non riflettono i numeri relativi al reale mercato. Rimangono in ogni caso fondamentali per capire le tipologie di illecito del settore.

Si può notare come i dati vengano suddivisi per settori merceologici, quali Agricoltura, Industria, Edilizia e Terziario, a loro volta ripartiti in ulteriori sottocategorie. Un interessante aspetto è che prima del 2015, per mancanza di dati effettivi, la categoria del lavoro domestico non poteva essere considerata; ora ricade nel settore con il Codice Ateco T. È per questo motivo che i dati

---

<sup>16</sup><https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Pagine/Rapporti-annuali-sull-attivit -di-vigilanza.aspx>

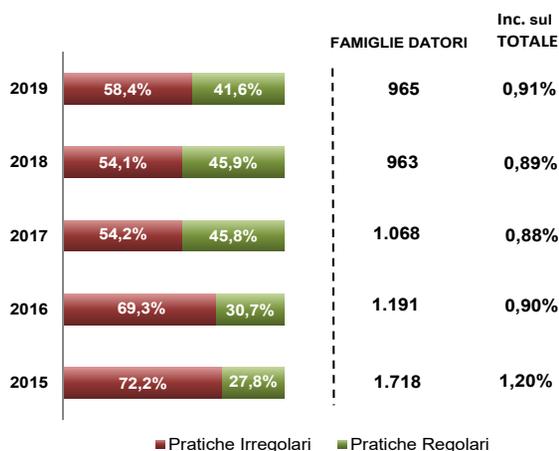
analizzati cominciano dall'anno 2015, considerando la variazione presente negli anni successivi, fino al 2019.

I dati che andremo ad analizzare si riferiscono solo all'attività di vigilanza in materia di lavoro: questa riflessione è ancora più significativa per le famiglie datori di lavoro domestico, in quanto l'Ispettorato del Lavoro non può effettuare ispezioni in case private, ma agisce solo dopo una segnalazione.

Per questo la diminuzione delle pratiche ispettive del settore "T" può non indicare un miglioramento della "legalità" nel settore domestico, ma solo una diminuzione delle segnalazioni. È innegabile che tra il 2015 e il 2016 la variazione è stata particolarmente significativa, al contrario degli anni successivi in cui il numero, pur variando di alcune decine, si aggira sempre attorno alle mille famiglie datori di lavoro.

Ciò che maggiormente sorprende è la quasi impercettibile variazione dell'incidenza di queste pratiche sul totale dei settori, che si aggira sempre attorno al 0,9%, ad eccezione dell'anno 2015 che presenta un 1,2%. Il calo del numero di pratiche ispettive sulle famiglie datori di lavoro è affiancato da un abbassamento della percentuale di irregolarità, particolarmente significativa tra l'anno 2015 e 2016 e tra il 2016 e il 2017. Un leggero aumento è avvenuto tra il 2018 e il 2019, seppur di soli 4 punti percentuali circa.

**Fig 1.1. Ispezioni nelle famiglie datori di lavoro domestico**

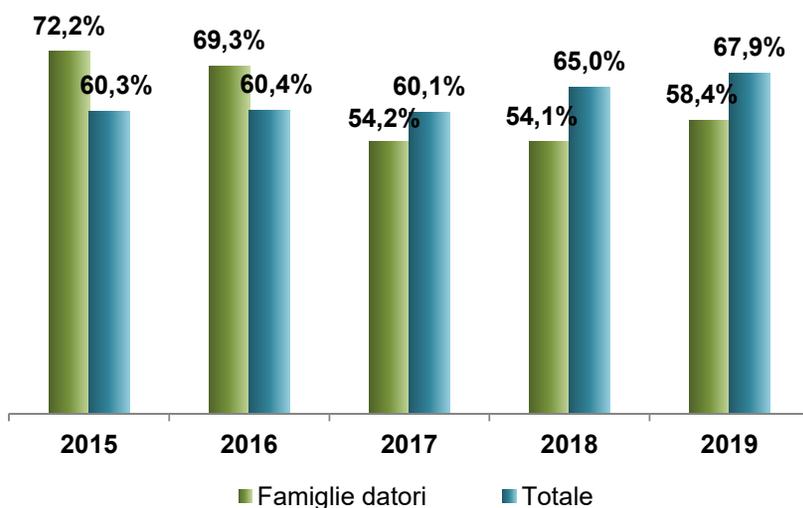


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso - INL

Nel 2019 gli illeciti totali contestati, all'esito dei complessivi 106.446 accertamenti, sono stati 72.255: il 67,9% di accertamenti hanno evidenziato irregolarità. Si tratta di un numero consistente di accertamenti, che possono costituire una evidenza statistica. Infatti, la serie storica della percentuale di illeciti sugli accertamenti totali evidenzia una crescita effettiva del fenomeno negli anni. Nel caso delle famiglie datori di lavoro domestico, i dati vanno considerati con le giuste precauzioni.

Dal 2015 al 2018 gli illeciti nel settore T sono in costante diminuzione: calano dal 72% di irregolarità sul totale degli accertamenti al 54%. Nell'ultimo anno si registra una crescita al 58%. Ma anche in questo caso, l'andamento è influenzato dal numero di pratiche aperte principalmente in seguito a segnalazione dei lavoratori domestici.

**Fig 1.2. Serie storica percentuale illeciti su accertamenti. Confronto famiglie datori e totale settori.**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso - INL

Il Rapporto annuale delle attività di vigilanza riporta anche il numero di lavoratori a cui si riferiscono le violazioni accertate.

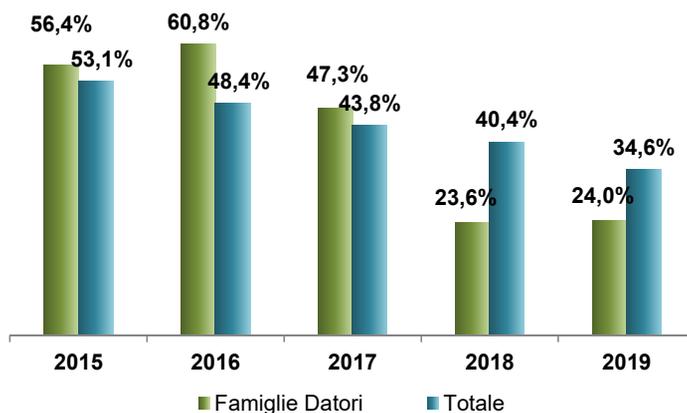
Analizziamo le percentuali riguardanti il lavoro nero. Per lavoro nero si intende il lavoro irregolare, ovvero senza nessun tipo di contratto, e per questo senza alcun tipo di

copertura previdenziale, di garanzia e di tutela previste dalla legge, e senza pagamento delle tasse.

I lavoratori occupati "in nero" individuati nel corso delle attività di vigilanza sono stati 32.367, di cui 1.145 extracomunitari privi di regolare permesso di soggiorno. Se consideriamo solo il settore T "famiglie datrici di lavoro domestico", è innegabile la forte presenza di lavoro nero: i dati ISTAT sul tasso di irregolarità<sup>17</sup> certificano che quasi il 58% di questi lavoratori è in una posizione non regolare.

Questa massiccia presenza di lavoro nero nell'ambito del lavoro domestico non è detto che emerga dalle verifiche degli ispettori del lavoro: nel 2015, ma soprattutto nel 2016, la percentuale di illeciti di lavoro nero ha avuto un'incidenza superiore al 50% del totale, rispettivamente 56,4% e 60,8%. Nel 2017 la percentuale è scesa al 47,3%, rispecchiando il calo nell'incidenza sul totale che dal 48,4% (2016) è passata al 43,8% (2017). Risulta invece sorprendente il drastico calo verificatosi nel 2018 e nel 2019. La difficoltà dei controlli non riesce a portare alla luce tutti i dati sulle irregolarità legate al lavoro nero.

**Fig 1.3. Serie storica percentuale di lavoratori in nero sul totale di lavoratori coinvolti dalle verifiche ispettive. Confronto famiglie datori e totale settori.**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso - INL

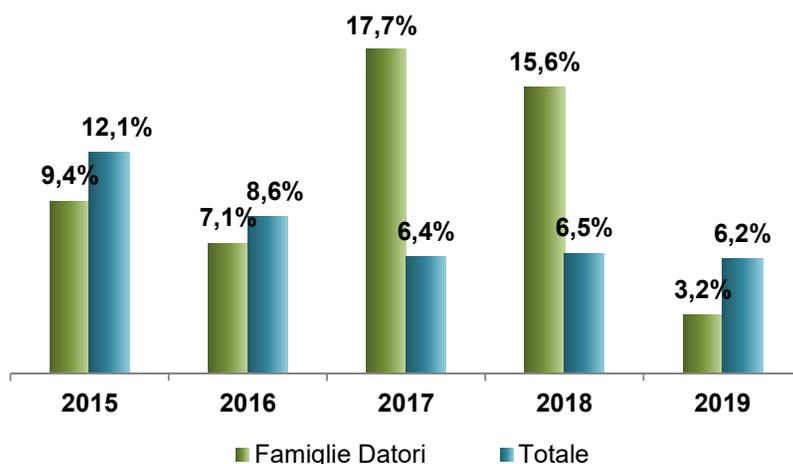
<sup>17</sup> Tasso di irregolarità delle unità di lavoro: rapporto percentuale tra unità di lavoro non regolari e unità di lavoro totali.

Viene analizzato ora l'illecito relativo al sotto-inquadramento. All'atto dell'instaurazione di un rapporto di lavoro, il datore del lavoro deve indicare, nella lettera di assunzione, tipologia del contratto, orario, retribuzione e mansione del dipendente. La mansione determina anche la retribuzione: nel caso in cui il lavoratore effettui in realtà una mansione superiore rispetto al livello di inquadramento contrattuale si ha un sotto inquadramento.

A livello di controlli totali, il sotto inquadramento sembra un fenomeno in diminuzione: nel 2015 coinvolgeva il 12% dei lavoratori coinvolti nelle verifiche e nel 2019 il dato si è dimezzato. Per quel che riguarda la famiglie datori di lavoro domestico, il grafico si presenta altalenante: se nel 2015 l'illecito di sotto-inquadramento era pari al 9,4% del totale, solo due anni dopo, nel 2017, ha subito un forte aumento raggiungendo il 17,7%. Nel 2019, infine, rappresenta solo il 3,2% del totale.

Anche in questo caso, il fenomeno del sotto inquadramento nel mercato del domestico risente della mancanza di controlli diretti e della bassa numerosità delle verifiche ispettive.

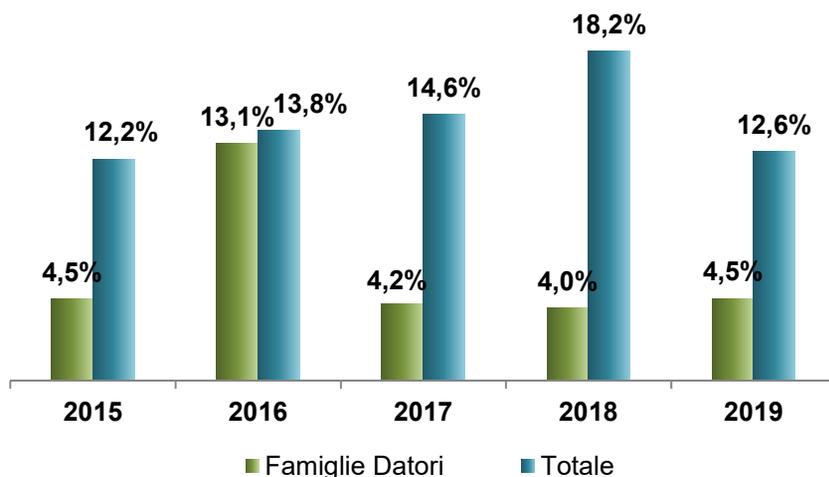
**Fig 1.4. Serie storica percentuale di lavoratori in "sotto-inquadramento" sul totale di lavoratori coinvolti dalle verifiche ispettive. Confronto famiglie datori e totale settori.**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso - INL

Un'altra problematica riguardante gli illeciti del lavoro sono gli orari di lavoro non congrui. Questo significa che il totale di ore previste dal contratto è in realtà superato e riconosciuto in nero. Il fenomeno è abbastanza diffuso in tutti i settori e solo nel 2019 ha registrato una decrescita. Nel lavoro domestico risulta meno diffuso. Infatti, a eccezione di un picco verificatosi nel 2016 (13,1%), il trend si è costantemente aggirato attorno ai quattro punti percentuali di incidenza sul totale. Il contrasto con la media generale degli altri settori merceologici è inconfutabile e sottolinea come questa tipologia di illecito sia meno presente o meno rilevata.

**Fig 1.5. Serie storica percentuale di lavoratori in "orario non congruo" sul totale di lavoratori coinvolti dalle verifiche ispettive. Confronto famiglie datori e totale settori.**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati della Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso - INL



## **CAPITOLO 2**

# **LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI COME STRUMENTO DI PREVENZIONE**

## 2. La formazione dei lavoratori domestici



### I benefici della Formazione

- Maggiore competenza e professionalità del lavoratore
- Migliora la qualità della prestazione offerta alle famiglie e per la società
- Maggiore riconoscimento da parte del mercato e della società

### La certificazione delle competenze rilasciata da **EBINCOLF** (regime di non accreditamento)



- Requisiti per l'ammissione all'esame di certificazione:
  - 1) Esperienza lavorativa nel settore per almeno 12 mesi, anche non continuativi, nel corso dell'ultimo triennio, con contratto di lavoro conforme alla legislazione vigente;
  - 2) Partecipazione ad un corso Ebincolf nell'arco dell'ultimo triennio.
- L'esame è costituito da test scritto, prova pratica e prova orale. La durata della certificazione è di tre anni, rinnovabile.

### RISCHI STRUTTURALI

SETTORE  
ESCLUSO DAL  
T.U. SICUREZZA  
D.LGS. 81/2008

DIFFICOLTÀ  
NEI  
CONTROLLI

STESSI  
RISCHI PER  
LAVORATORE  
E DATORE

### CASA LUOGO «SICURO»



### PREVENZIONE

INFORMATIVA  
ART. 27 CCNL

QUADERNI  
EBINCOLF

CORSI DI  
FORMAZIONE  
EBINCOLF

**NORMA TECNICA UNI 11766:2019** in vigore dal 12.12.2019. Definisce i requisiti specifici degli assistenti familiari (Colf, Badanti, Baby sitter), in conformità con il Quadro europeo delle qualifiche. Prevede il rispetto di criteri etici di corretto comportamento (primo codice deontologico per i lavoratori domestici)

### EBINCOLF

Ente Bilaterale del  
Lavoro Domestico



**30 mila ore**  
formazione  
gratuita dal 2015

**10 mila**  
lavoratori coinvolti



### 731 certificazioni

(2017-19)

58% Colf

41% Badante

1% Baby sitter

**94% donne**

## 2.1 Introduzione

di Michele Carpinetti, *Presidente EBINCOLF*

EBINCOLF crede nel valore della formazione ed è ben consapevole del ruolo che la conoscenza svolge nella vita e nella professione dei lavoratori del settore domestico. Promuovendo la formazione a vari livelli, EBINCOLF<sup>18</sup> non solo assolve a uno dei suoi compiti statutari, ma contribuisce al progresso di un settore in forte crescita nel nostro Paese, ponendo come sempre la massima attenzione allo sviluppo professionale e umano della persona. Per EBINCOLF, infatti, l'obiettivo della formazione non è solo accrescere le conoscenze dell'assistente familiare, ma anche rendere la persona più consapevole del ruolo che riveste per l'assistito e per la società, più preparata per affrontare le sfide professionali e umane con maggiore competenza e professionalità e, fattore non meno importante, in tutta sicurezza.

La sicurezza dell'assistente familiare sul luogo di lavoro è un tema particolarmente caro alla bilateralità del settore domestico. Le più recenti rilevazioni ISTAT confermano un aumento del trend degli incidenti domestici nel nostro Paese. Questi infortuni rappresentano un problema che grava sulla sanità pubblica e determinano, al contempo, un impatto psicologico legato al fatto che accadono in uno spazio, la casa, eletto come luogo sicuro per eccellenza. Aggiungiamo il fatto che in tema di prevenzione sul lavoro il testo unico sulla sicurezza (D.Lgs n. 81 del 9 aprile 2008) non contempla direttamente i lavoratori che offrono servizi di assistenza e i lavoratori domestici in generale, di fatto escludendoli dal proprio ambito di applicazione. EBINCOLF si adopera attivamente per colmare questo vuoto normativo e lenire il rischio del lavoro domestico, ottenendo che nelle attività formative promosse dall'Ente vengano inclusi appositi programmi di formazione-informazione sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro grazie ai quali colf, badanti e baby-sitter acquisiscono le conoscenze e le competenze adeguate per svolgere il proprio lavoro nel migliore dei modi e in tutta sicurezza.

EBINCOLF ha inoltre realizzato cinque opuscoli informativi, "I Quaderni di EBINCOLF", sul tema specifico della sicurezza. Con uno stile comunicativo semplice e chiaro, che tiene conto anche del livello di conoscenza base della lingua italiana da parte di molti lavoratori del settore, vengono descritti i maggiori rischi e pericoli che possono incontrarsi lavorando in casa. Lettrici e lettori vengono informati sulle norme di buon senso da adottare per evitare gli infortuni più

---

<sup>18</sup> EBINCOLF, Ente Bilaterale Nazionale del Comparto Datori di Lavoro Collaboratori Familiari <https://ebincolf.it/>

comuni. Vengono, dunque, trattati i temi del rischio fisico (legato, ad esempio, all'utilizzo di strumenti quali scale o sgabelli, all'utilizzo di apparati elettrici o all'esposizione a impianti a gas mal funzionanti), del rischio chimico (legato all'utilizzo di detersivi e sostanze per la pulizia), del rischio muscolo-scheletrico (legato al sollevamento dei carichi o alla movimentazione delle persone assistite). Gli opuscoli vengono distribuiti su diversi canali: all'interno dei corsi di formazione, nelle sale di attesa delle organizzazioni sindacali e datoriali e sono tra i primi materiali ad accogliere l'assistente familiare appena assunto. La consegna dei quaderni EBINCOLF al lavoratore domestico neo-assunto rappresenta, infatti, una modalità con la quale realizzare l'informativa sui rischi esistenti nell'ambiente del lavoro domestico previsto dall'art. 27 del CCNL di settore. La formazione in materia di sicurezza non risolve certo il problema, ma rappresenta uno strumento irrinunciabile per contrastare il trend di cui parlavamo poco sopra.

L'intensa attività in materia di formazione e qualificazione realizzata dal 2015 sino a oggi, grazie ai finanziamenti erogati dalla bilateralità, ha permesso la fruizione su tutto il territorio nazionale di 30mila ore d'aula e la formazione, in maniera totalmente gratuita, di più di 10mila lavoratrici e lavoratori tra colf, badanti e baby-sitter.

In tema di formazione e prevenzione, l'emergenza COVID-19, che ha interessato da febbraio del 2020 le comunità di tutto il pianeta, ha chiamato EBINCOLF a realizzare alcuni contenuti video formativo-informativi, dedicati ai lavoratori domestici, sui temi generali della prevenzione dal contagio e su come adempiere ai propri doveri professionali con efficacia e altrettanta sicurezza per loro stessi e per le persone che assistono. Ancora una volta, l'impegno economico di EBINCOLF ha consentito che i contenuti venissero fruiti gratuitamente dai lavoratori domestici interessati. I materiali, inoltre, sono stati realizzati per essere facilmente veicolati sui canali online per assicurare la loro massima diffusione.

A questo impegno, EBINCOLF aggiunge l'attività di certificazione delle competenze intrapresa nel 2017 in regime di non accreditamento. Un progetto, quello della certificazione delle persone, di certo ambizioso e di ampio respiro, in grado di conferire all'organizzazione del settore domestico una maggiore struttura nel medio-lungo periodo. Esso nasce dalla constatazione che nel nostro Paese il solo impianto normativo contrattuale, rappresentato dal CCNL, non è in grado di definire in maniera univoca i requisiti professionali minimi che un lavoratore domestico deve possedere, e ancor meno un sistema di valutazione atto a garantire il possesso delle competenze.

Per tale ragione EBINCOLF ha contribuito sostanzialmente, prima facendosi promotore e poi partecipando attivamente ai lavori del tavolo tecnico presso Uni – Ente di Normazione Italiano,

alla pubblicazione della Norma UNI 11766:2019 che rappresenta una pietra miliare per l'intero settore del lavoro domestico.

Descrivendo puntualmente i requisiti minimi che ogni lavoratore domestico deve possedere, la norma tecnica produrrà indubbiamente notevoli cambiamenti anche nell'ambito dell'offerta formativa di settore. I soggetti che operano per la formazione delle figure di assistenza dovranno rifarsi a precise indicazioni offrendo, di fatto, percorsi formativi più coerenti e omogenei al quadro normativo di riferimento. Il risultato auspicato sarà l'aumento del numero di assistenti familiari adeguatamente formati, in base a regole certe, e che potranno ottenere, rivolgendosi a un ente terzo riconosciuto, una certificazione di conformità rispetto ai requisiti descritti nella norma tecnica.

I corsi EBINCOLF rispondono, già da tempo, alla precisa richiesta formativa che deriva dalla norma UNI 11766, proponendo contenuti idonei a trasmettere quelle conoscenze e abilità di cui si parla nel documento e utilizzando metodiche di insegnamento che, in virtù della particolare natura della collaborazione familiare, prediligono le attività pratiche. La proposta formativa finanziata da EBINCOLF è attualmente strutturata in un corso per colf generico-polifunzionale della durata di 40 ore da frequentare obbligatoriamente per poter accedere ai corsi di specializzazione in badante e baby-sitter della durata di 24 ore ciascuno. Al termine del corso, ai partecipanti che hanno frequentato almeno l'80% delle ore previste e che hanno superato una prova teorico-pratica di valutazione, viene rilasciato un attestato di partecipazione.

L'obiettivo delle parti sociali del settore, e quindi con esse anche di EBINCOLF, è quello di perseguire, con le attività di formazione e di certificazione, un maggiore riconoscimento della professione dell'assistente familiare. Intervenedo sul contrasto del lavoro irregolare e puntando alla qualità del lavoro domestico, consapevoli che l'acquisizione delle competenze diventa prioritaria nell'assistenza alle persone più fragili come anziani e bambini. Tutto ciò contribuisce a far diventare questo settore maggiormente trasparente e strategico, anche dal punto di vista economico, per l'intero Paese.

## **2.2 La certificazione delle competenze nel lavoro domestico**

di Giuseppe De Luca, *Direttore Tecnico EBINCOLF*

È certo che il progressivo invecchiamento della popolazione italiana, unitamente a una serie di cambiamenti economici e sociali, contribuirà gradualmente all'aumento della domanda di lavoratori nell'ambito dell'assistenza familiare e del lavoro di cura. Occupandosi quotidianamente della gestione della casa, della cura dei bambini e dell'assistenza agli anziani, gli assistenti familiari contribuiscono, di fatto, al benessere dell'intera collettività e per tale ragione devono essere considerati un vero e proprio bene comune.

### **Indeterminatezza dei requisiti**

Sino ad oggi la maggior parte delle famiglie ha trovato un assistente familiare tramite il canale di amici e conoscenti, scegliendo la persona sulla base delle migliori referenze con il preciso obiettivo di assicurarsi la collaborazione più adeguata alle proprie esigenze. Da sempre, e a ragion veduta, qualità umane come l'affidabilità della persona, la sua onestà, la correttezza nel lavoro rappresentano alcuni dei parametri di scelta migliori al momento di assumere un'assistente familiare. Anche le competenze professionali, però, dovrebbero poter giocare un ruolo prioritario nella scelta di queste figure. Tuttavia, fino a poco tempo fa non esistevano criteri chiari e condivisi in base ai quali valutare correttamente quanto un assistente familiare fosse più o meno competente. Il CCNL del lavoro domestico, infatti, pur regolamentando il settore da un punto di vista contrattuale non è in grado di fornire un quadro di riferimento utile a definire i requisiti professionali minimi dei lavoratori domestici.

Il problema dell'indeterminatezza dei requisiti deve essere considerato anche dal punto di vista dei lavoratori. In che modo un lavoratore, e in particolare un assistente familiare, può definirsi competente? Sicuramente un contributo professionalmente valido deve poter passare attraverso la valorizzazione del ruolo del lavoratore domestico. Ma tale valorizzazione necessita di un riconoscimento ufficiale, che sia il risultato di un processo di valutazione basato su un sistema di regole e requisiti ben definiti e uguali per tutti.

È in questo contesto che EBINCOLF - Ente Bilaterale del Comparto del Lavoro Domestico, costituito da FIDALDO, DOMINA, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTuCS e FEDERCOLF, con la precisa volontà di colmare il vuoto normativo, ancorché culturale, per ridurre

l'indeterminatezza professionale e rendere maggiormente riconoscibile il lavoro di assistente familiare, ha realizzato nel 2017 uno schema certificativo delle competenze sulla base di un disciplinare formativo proprietario nel quale vengono descritte le competenze che un assistente familiare deve possedere.

### **La certificazione EBINCOLF delle competenze**

L'attività di certificazione delle competenze realizzata da EBINCOLF, che ad oggi avviene ancora in regime di non accreditamento, si basa su uno schema di certificazione concepito, sin dall'origine e per quanto possibile, nel rispetto di quanto disposto dalla norma tecnica UNI EN ISO 17024 che descrive i requisiti per gli organismi che effettuano la certificazione delle persone. La formalizzazione di procedure e regolamenti contribuisce a garantire la trasparenza e l'imparzialità dei processi a tutela dei lavoratori che richiedono la certificazione e del mercato stesso. Anche al proprio interno EBINCOLF si è strutturato in questo senso avvalendosi di organismi interni, come la Commissione di Certificazione, alla quale è stato demandato il controllo e la responsabilità delle attività di certificazione. Nonostante l'importante lavoro già svolto, EBINCOLF prosegue in un percorso di miglioramento continuo dei processi e del proprio sistema di gestione, con l'obiettivo di ottenere l'accreditamento quale Organismo di Certificazione da parte di Accredia - Ente Italiano di Accreditamento già nel 2020.

Oggi il lavoratore domestico può rivolgersi a EBINCOLF e chiedere di accedere all'esame di certificazione per una o più qualifiche tra colf generico-polifunzionale, badante, baby-sitter. Attualmente la domanda di ammissione avviene in forma volontaria con la compilazione di un modulo nel quale il richiedente attesta il possesso dei requisiti necessari per l'ammissione all'esame, vale a dire:

- Aver maturato un'esperienza lavorativa, con regolare contratto di assunzione, di almeno dodici mesi negli ultimi trentasei mesi, anche non continuativi, nel campo dell'assistenza familiare e relativamente al profilo per cui si richiede la certificazione, dimostrabili con copertura contributiva risultante da estratto conto previdenziale.
- Aver partecipato, negli ultimi trentasei mesi, a un corso di formazione finanziato da EBINCOLF in argomenti attinenti la qualifica funzionale per la quale ci si vuole certificare.

L'istruzione delle domande è solo la prima fase della valutazione. Per ottenere la certificazione, il candidato dovrà superare con profitto un esame suddiviso in tre parti: una prova scritta, una prova orale e una pratica. L'intera procedura può contare sul contributo di numerose segreterie

didattiche sparse sul territorio, che svolgono la funzione di front office per la segreteria tecnica di EBINCOLF, e da un numeroso gruppo di esaminatori accuratamente formati sulle materie di esame e sul meccanismo di certificazione. La certificazione EBINCOLF attesta che la persona è conforme ai requisiti minimi descritti nel disciplinare formativo proprietario. Essa ha una validità di tre anni ed è sottoposta a un mantenimento volto a comprovare il possesso dei requisiti dopo 18 mesi dalla data di ottenimento della certificazione. Al termine dei tre anni la certificazione andrà rinnovata indirizzando la persona certificata verso un percorso caratterizzato da un continuo aggiornamento, formazione e lavoro regolare.

Parallelamente all'attività di certificazione, operante in regime di non accreditamento, lo stesso EBINCOLF, grazie agli strumenti e alle procedure messe a disposizione della Legge 4/2013, ha promosso presso UNI - Ente di Normazione italiano, l'apertura di un tavolo tecnico di discussione, intorno al quale si sono confrontati importanti stakeholder del settore, con l'obiettivo ultimo di giungere alla pubblicazione di una norma tecnica che definisse i requisiti di conformità relativi alla professione di assistente familiare.

### **La norma tecnica sul lavoro domestico**

La nuova Norma UNI 11766 viene pubblicata a dicembre del 2019 e risolve definitivamente l'indeterminatezza dei requisiti offrendo un framework di regole per descrivere quei requisiti minimi dell'assistente familiare, vale a dire il prestatore di lavoro, di regola in regime di subordinazione, addetto al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate. Tali requisiti vengono descritti, con riferimento ai compiti e alle specifiche attività individuate, in termini di conoscenza, abilità e competenze dando così un'indicazione precisa anche di cosa ci si deve aspettare da tali professioni.

La UNI 11766, dopo una parte iniziale in cui si introduce la norma e l'approccio metodologico utilizzato, si articola in sei capitoli. I primi tre sono dedicati allo scopo e al campo di applicazione, ai riferimenti normativi e termini e definizioni. La norma individua tre tipologie di assistenti familiari: collaboratore familiare generico polifunzionale (colf), baby-sitter e badante. Il quarto capitolo definisce i compiti e le attività specifiche per le tre qualifiche funzionali. Al quinto capitolo spetta descrivere i requisiti per ogni tipologia di lavoratore. I requisiti sono specificati, a partire dai compiti identificati, in termini di conoscenza, abilità e competenze coerentemente a quanto previsto dal Quadro Europeo delle Qualifiche (European Qualifications Framework – EQF). Tale forma di espressione non solo facilita i processi di valutazione e convalida dell'apprendimento,

ma allo stesso tempo ha l'obiettivo, per quanto possibile, di rendere omogenei tali processi. Nel sesto e ultimo capitolo vengono date indicazioni, sotto forma di linee guida, rispetto al percorso di accesso alla valutazione e ai metodi da utilizzare per la convalida dei risultati dell'apprendimento. Nell'appendice A, infine, si descrivono alcune regole imprescindibili che devono guidare la condotta dell'assistente familiare.

La norma tecnica produce anche altri effetti molto importanti per il lavoro domestico. Essa utilizza una terminologia specifica definendone ogni volta i significati, con l'obiettivo di omogeneizzare linguaggio e cultura del lavoro domestico. Il documento, inoltre, offre un sistema di regole di deontologia professionale al quale l'assistente familiare deve rifarsi, regole imprescindibili per una professione dove la qualità della relazione è centrale nel rapporto professionale. In ultimo, la norma rappresenta un ulteriore strumento di tutela per il singolo lavoratore domestico e per l'intero settore.

### **Benefici della certificazione e prospettive future**

Oggi, anche il lavoro domestico può contare su un set di regole puntuali e condivise. Ogni lavoratore potrà, su base volontaria, accedere alla certificazione delle proprie competenze, maturate in itinere e a seguito di una formazione specialistica, dimostrando a Enti terzi (riconosciuti) la propria preparazione rispetto a quello standard oggi noto al mercato.

I vantaggi per l'intero settore del lavoro domestico sono chiari e prevedibili. Da una parte vi sono le famiglie datori di lavoro domestico, che usufruiranno di un servizio di maggiore qualità, in quanto avranno a disposizione elementi ulteriori in grado di garantire che la persona risponda realmente al profilo desiderato e che operi con competenza e professionalità. Dall'altra parte, i lavoratori domestici, con l'ottenimento di un certificato che dimostra il possesso di determinate competenze, potranno proporsi in maniera più competitiva sul mercato. Ne gioverà, inoltre, la mobilità professionale sul territorio, oltre che la crescita professionale del lavoratore stesso. Quel che ci auguriamo è che presto tutto ciò possa concretizzarsi in termini di una vera e propria evoluzione, rispetto alla situazione attuale, della domanda e dell'offerta di lavoro nel settore domestico. Un'evoluzione che basa la sua ragion d'essere su una domanda più consapevole, grazie ai nuovi strumenti che consentono di valutare meglio l'offerta, e su professionisti dell'assistenza e della cura che, chiamati ad avanzare lungo un percorso di miglioramento continuo delle proprie conoscenze, capacità e abilità personali, potranno proporre un servizio sempre migliore.

È certo che la nuova norma e la certificazione delle competenze, che a essa fa riferimento, genereranno un ritorno positivo anche nell'ambito della formazione dedicata alle figure di assistenza. Tale offerta formativa, infatti, potrà ora strutturarsi con riferimento a indicazioni precise, calibrando percorsi e obiettivi più coerenti e omogenei al quadro normativo di riferimento.



Fonte: EBINCOLF



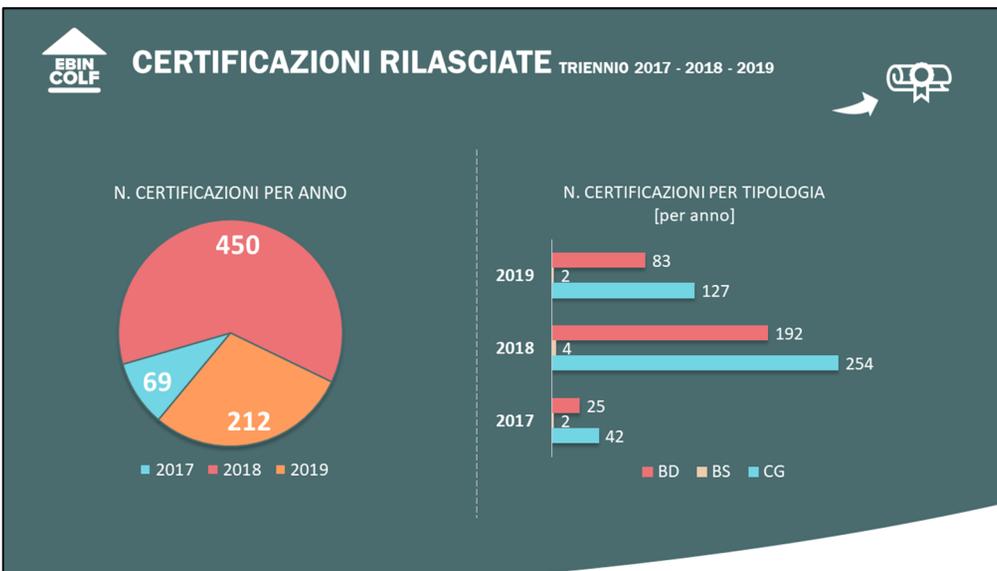
## NUMERO DI CERTIFICAZIONI RILASCIATE PER FIGURA PROFESSIONALE



Fonte: EBINCOLF



## CERTIFICAZIONI RILASCIATE TRIENNIO 2017 - 2018 - 2019



Fonte: EBINCOLF



## PERSONE CERTIFICATE TRIENNIO 2017 - 2018 - 2019 DISTRIBUZIONE PER SESSO



**396**  
DONNE



**27**  
UOMINI

[Tot. 423]

IL 94% DELLE PERSONE CERTIFICATE SONO DONNE.

IL DATO SEMBREREBBE IN LINEA CON LE ULTIME RILEVAZIONI STATISTICHE DELL'ISTAT (2018) RIFERITE ALLA DISTRIBUZIONE DI GENERE DEI LAVORATORI DOMESTICI REGOLARI IN ITALIA.

Fonte: EBINCOLF



## CERTIFICAZIONI RILASCIATE TRIENNIO 2017 - 2018 - 2019 DISTRIBUZIONE PER SESSO



CERTIFICAZIONI PER TIPOLOGIA E PER SESSO



**396**  **27**

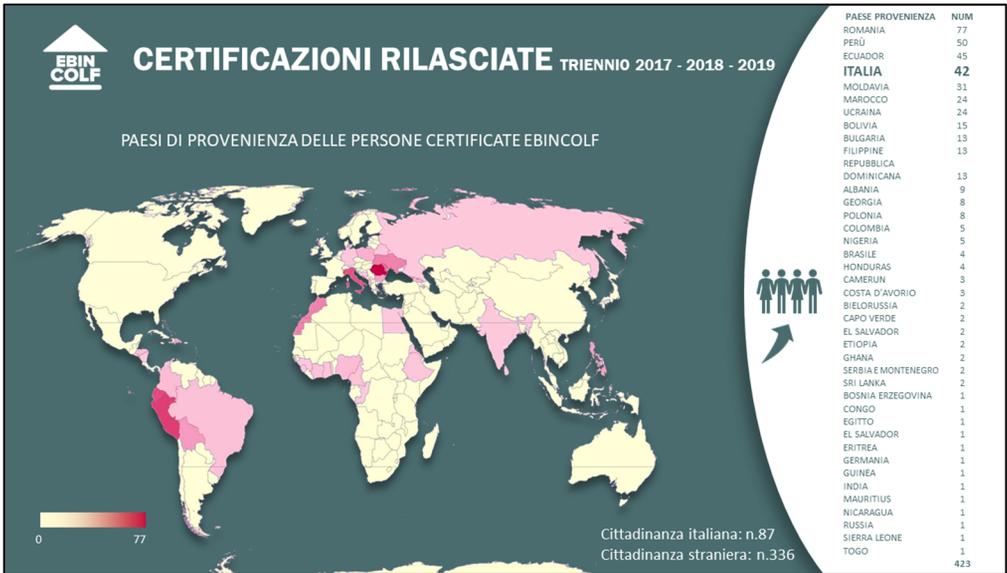
**8**  **0**

**285**  **15**

[Tot. 731]



Fonte: EBINCOLF



Fonte: EBINCOLF



Fonte: EBINCOLF

## **2.3 Come sta cambiando il lavoro domestico: la formazione**

di Maria Grazia Vergari, *Psicologa – Psicoterapeuta, docente in Psicologia dello Sviluppo presso la Pontificia Facoltà di Scienze dell'Educazione "Auxillum" di Roma*

### **Il concetto di "casa" e di "cura"**

La casa, nell'immaginario collettivo, è il luogo dell'intimità. Ciò che è "domestico" diventa spazio fisico e anche spazio di vita, luogo degli affetti, delle azioni quotidiane. Attorno alla quotidianità ruotano le identità di individui che si trovano ad agire dentro una dimensione di senso. Pensiamo allora all'impatto che può avere "aprire casa" a una persona estranea, perché se ne prenda cura o si prenda cura dei nostri cari. Tra le sue pareti si sviluppano relazioni di forte prossimità ed entrano in gioco dinamiche complesse, che sono molto di più delle "faccende domestiche" che si contrattano nel "lavoro domestico".

Questo è un settore che prevede rapporti fiduciosi molto forti: diventa fondamentale la ricerca di qualcuno di cui fidarsi, cui affidare le persone più importanti della propria vita e lasciar custodire gli spazi più intimi e privati.

### **Ruolo e identità professionale**

"Voi siete professioniste della cura della persona o della casa", ripetiamo spesso nei corsi di formazione, davanti a sguardi attoniti e quanto mai perplessi.

Si tratta, infatti, di "un prendersi cura" inteso come quell'insieme di competenze domestiche, comunicative, assistenziali, modalità relazionali calde ed empatiche: tutti aspetti portanti del lavoro domestico, teso alla costruzione di un legame di fiducia in grado di dare aiuto nella gestione della casa, assistenza, protezione, stimoli cognitivi, conforto, se si tratta di assistenza.

Riconoscimento di un ruolo e capacità di "riconoscersi un ruolo": appare questo un punto chiave nella formazione al lavoro domestico.

Il riconoscimento professionale non è solo un elemento esterno, ma concerne anche una dimensione "interna". Frequentemente sono le collaboratrici familiari a non dare il giusto valore alle mansioni che svolgono e a non coglierne l'importanza. Negli ultimi anni, come si evince dai corsi di formazione Domina, si sono fatti passi avanti importanti in termini di consapevolezza e

di riconoscimento del lavoro domestico, con un progressivo aumento di lavoratori che vivono con orgoglio tale professione.

È interessante fare una riflessione su chi sceglie oggi di svolgere questo lavoro. Si tratta in prevalenza di donne e di donne straniere. Per molte di esse, nonostante le problematiche che pone, ha costituito un importante sbocco professionale per migliorare le proprie condizioni di vita e delle proprie famiglie. Spesso immaginano questo lavoro come transitorio. Ultimamente la realtà ci dimostra che non è più così, ma che i percorsi inizialmente "sospesi", diventano più stanziali con il ricongiungimento dei familiari. A essere percepito come transitorio non è solo l'esperienza migratoria in sé per sé, ma il lavoro domestico o di cura in quanto tale: molte lo accettano per necessità nell'attesa di trovare altre opportunità professionali. Nelle storie raccolte in questi anni di formazione riscontriamo elementi comuni: molte donne ripiegano su questo lavoro dopo aver rinunciato a un impiego più consono al loro curriculum (maestre, ingegneri, architetti, operaie, sarte...). Si adattano dunque a svolgere il lavoro domestico o di cura, pur non intravedendo alcuna possibilità di crescita professionale e quindi non investendo nella formazione. All'inizio si avvalgono di competenze apprese dalle loro esperienze familiari maturate nei contesti culturali di provenienza, oppure si appellano al buon senso, cercando di ascoltare le esigenze del datore di lavoro. Tutto avviene senza una formazione specifica in grado di qualificare il loro lavoro di assistenza, di specificarne le mansioni (distinguendole da altre che attengono più a professioni socio sanitarie) e di permettere loro di essere consapevoli dei meccanismi di tutela. L'informalità della domanda e dell'offerta del lavoro domestico è un ulteriore aspetto che va a scapito della qualità e della professionalità del lavoro svolto. La domanda avviene spesso per conoscenze e anche l'offerta di lavoro si è strutturata al di là di ogni protocollo.

### **Verso la definizione di un profilo**

L'assistente familiare è un operatore che collabora con la famiglia. Interagisce con le attività domestiche e di aiuto alla persona, sa orientarsi nel contesto familiare di riferimento, cura la pulizia, il riordino degli arredi e dell'ambiente, osserva e segnala alla famiglia mutamenti nelle condizioni di salute della persona assistita e controlla la corretta assunzione dei farmaci e l'esecuzione delle terapie prescritte, accudisce la persona nelle attività quotidiane, nella preparazione e somministrazione dei pasti, collabora nell'approvvigionamento di generi alimentari o altro; collabora nelle attività di mantenimento dei rapporti sociali, si attiene alle norme di rispetto dei rapporti sociali gestendo la propria emotività, lavora in rete con altre figure

di riferimento e con gli altri operatori socio assistenziali. Pur elencando una serie di mansioni, il ruolo del collaboratore domestico e assistente familiare è molto di più. La necessità di cura dell'assistito e dell'ambiente domestico richiede di saper discernere le priorità e di saper cogliere quali mansioni hanno bisogno di aggiornamento e professionalizzazione.

## **I percorsi formativi**

L'articolazione dei percorsi formativi oggi fa riferimento ad alcune aree che nel tempo si sono dimostrate particolarmente adeguate al compito da svolgere. La formazione prevede la maturazione di alcune competenze:

- Competenze pratiche-operative: economia domestica, governo della casa, conservazione dei cibi, igiene domestica, cura dell'anziano o del bambino, delle persone disabili, igiene della persona, tecniche di spostamento e sollevamento, preparazione e somministrazione dei pasti, controllo della corretta assunzione dei farmaci e della terapia prescritta, nozioni di pronto soccorso, nozioni di geriatria, studio delle patologie più frequenti per anziani/bambini o alcune disabilità.
- Competenze istituzionali/culturali: nozioni di educazione civica, studio della rete dei servizi socio-sanitari e delle figure professionali di riferimento, basi della normativa in materia di assistenza socio sanitaria, competenza di "etica professionale": a prescindere da quello che prevede la legge, promuovere quei valori su cui fondare la realizzazione dei compiti, la responsabilità e l'assunzione di eventuali rischi;
- Competenze normative: conoscenza dei diritti e dei doveri del lavoratore, della persona assistita e dei familiari, del CCNL lavoratori domestici, conoscenza dei principali istituti di previdenza e normativa fiscale;
- Competenze relazionali: conoscenza della psicologia dell'anziano, delle principali tecniche comunicative e relazionali, conoscenza dei principali contenuti riguardanti l'invecchiamento attivo, gestione delle emozioni e capacità di ascolto, prevenzione e gestione dei conflitti, consapevolezza di sé e gestione dello stress, modelli di prevenzione del *burn out*.

Un'attenzione particolare va data alla conoscenza della lingua italiana. È importante, lì dove possibile, prevedere corsi di lingua propedeutici alla formazione o da svolgere in collegamento a essa.

## **Difficoltà e limiti della formazione**

La formazione deve essere pensata a partire dalla realtà e andando incontro alle esigenze dei lavoratori che, a causa di difficoltà di conciliazione con il lavoro (non poter sottrarre troppe ore all'assistenza o alle mansioni domestiche) oppure per impegni familiari, non riescono a garantire la partecipazione a percorsi strutturati di formazione.

Nelle esperienze dei corsi DOMINA emergono alcuni nodi critici che hanno bisogno di essere analizzati, per cercare soluzioni efficaci.

Tra i principali nodi della formazione emerge il fatto che i lavoratori hanno difficoltà a frequentare i corsi durante l'orario di lavoro, si assiste a frequenti abbandoni per impegni lavorativi o familiari. Inoltre, se i progetti migratori sono di breve periodo, non c'è interesse a professionalizzarsi nel settore domestico o nella cura della persona. Il riconoscimento dell'attività formativa svolta e un'eventuale progressione di carriera non sono sufficientemente motivanti, perché in realtà poi questo non avviene.

Un altro limite si riscontra nello scarso interesse da parte del datore di lavoro a far partecipare i lavoratori o le lavoratrici ai corsi, perché sottraggono ore al lavoro.

Oltre alla formazione in aula e alla certificazione di competenze all'interno di percorsi riconosciuti, sarebbe utile riconoscere tutte le competenze acquisite durante l'esperienza lavorativa, tutti aspetti utili al riconoscimento professionale.

Attraverso la formazione dei lavoratori domestici e il riconoscimento del profilo professionale di queste categorie passa la promozione del lavoro domestico e di cura. Questa è la strada per un cambiamento culturale e una maggiore rispondenza ai bisogni veri delle famiglie.



## **CAPITOLO 3**

### **LA DIMENSIONE DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA**

### 3. Le famiglie datori di lavoro domestico

**Datori di lavoro**  
51% M 49% F



**Età media**  
64 M 69 F



**SPESA FAMIGLIE**

**15,1**  
miliardi  
2019

**14,9**  
miliardi  
2018

**RISPARMIO STATO**

**10,9**  
miliardi  
2019

**9,7**  
miliardi  
2018

**Durata contratti**  
(dati DOMINA)

3,7% < 1 anno  
21,7% 1-5 anni  
74,6% > 5 anni

**94%**  
TEMPO  
INDETERM.

**Regolarizzazione stranieri 2020** (DL Rilancio, art 103. comma 1)  
**Le famiglie che hanno presentato domanda**

**207**  
mila  
DOMANDE  
TOTALI

**85%** settore  
domestico  
**15%** settore  
agricolo

**Nazionalità  
lavoratori**  
10,5% Ucraina  
9,1% Bangladesh  
8,8% Pakistan

**Nazionalità  
datori di lavoro**  
77,0% Italia  
3,2% Pakistan  
2,4% Bangladesh

**177**  
mila  
SETTORE  
DOMESTICO

**Contributo  
forfettario**  
€ 500



**Gettito  
complessivo**  
€ 88,5 milioni  
Versati dalle  
famiglie



**Impatto  
potenziale**  
€ 314 milioni  
IRPEF e contributi  
annui

**PENSIONATI CHE  
(CON LA SOLA  
PENSIONE)  
POSSONO PERMETTERSI  
BADANTE BS  
AUTOSUFFICIENTI  
NON CONVIVENTE**

**5 ORE**  
**54,6%**

**25 ORE**  
**19,9%**

**40 ORE**  
**8,1%**



## 4. I lavoratori domestici in Italia

**Totale  
Domestici**  
**2 milioni**  
Stima  
DOMINA

**Regolari**  
(Inps)  
**849 mila (2019)**  
**863 mila (2018)**



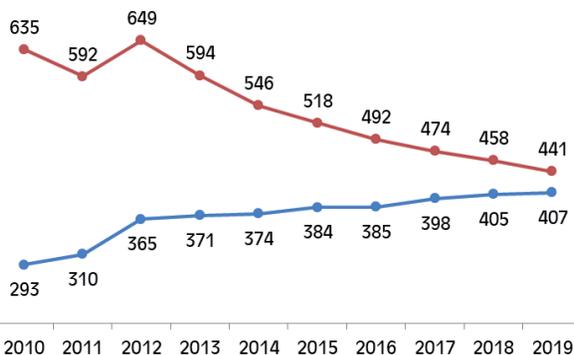
**52,0% COLF**  
**48,0% BADANTI**

**Tasso  
irregolarità**  
**57,6%**  
Istat

**Irregolari**  
(stima DOMINA)  
**1,15 milioni (2019)**  
**1,21 milioni (2018)**



**20,3% Nord-Est**  
**29,9% Nord-Ovest**  
**28,2% Centro**  
**21,6% Sud e Isole**



**Collab. domestici**  
• (colf) **441 mila**  
**2012-19 -32,1%**

**Assistenti familiari**  
• (badanti) **407 mila**  
**2012-19 +11,5%**

dati INPS 2019

**2019**  
**% Donne**  
**88,7**

**2018**  
**88,3%**

**2019**  
**% Stranieri**  
**70,3**

**2018**  
**71,2%**

**2019**  
**% Colf**  
**52,0**

**2018**  
**53,1%**

**2019**  
**% Over 50**  
**52,4**

**2018**  
**49,6%**

### 3.1 Le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro domestico

Entrando nel merito dei dati quantitativi sul lavoro domestico in Italia, la principale fonte italiana è la banca dati INPS<sup>19</sup>. L'Osservatorio sul lavoro domestico fornisce informazioni sui lavoratori domestici assicurati presso l'INPS. La sezione "dati annuali", che ha come unità statistica di rilevazione il lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno, attinge dagli archivi amministrativi generati dall'acquisizione delle informazioni contenute nelle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico effettuate dai datori di lavoro (modelli cartacei e comunicazioni telematiche) e nei versamenti (bollettini di conto corrente postale o online) effettuati dai datori di lavoro per il pagamento dei contributi previdenziali.

Questa banca dati fornisce informazioni circa il genere, l'età, la provenienza geografica, le ore settimanali retribuite, la retribuzione oraria. Detti archivi, come ogni archivio amministrativo, sono soggetti ad aggiornamenti dovuti a nuove acquisizioni e a correzioni delle informazioni già acquisite. In generale, tali aggiornamenti riguardano maggiormente l'anno più recente e in maniera via via minore gli altri anni.

Nonostante il mondo del lavoro domestico sia piuttosto variegato (include anche mansioni quali cuoco, maggiordomo, ecc.), la banca dati INPS fa riferimento solamente alle categorie di Colf e Badanti, distinguendo sostanzialmente solo tra la cura alle persone e la cura della casa. Per non appesantire la lettura, in questo Rapporto si utilizza molte volte la classificazione INPS (colf e badanti), anche se ciò rappresenta una semplificazione a volte un po' forzata (ad esempio, il ruolo di baby sitter è ricompreso nella voce "badanti").

Per avere informazioni sui datori di lavoro, invece, viene analizzata la banca dati DOMINA relativa ai contratti di lavoro gestiti dall'associazione<sup>20</sup>. In questo caso, i dati analizzati non fanno riferimento all'intera platea di datori di lavoro domestico, ma al campione di circa 15mila datori i cui contratti sono gestiti da DOMINA. Questi dati offrono informazioni interessanti (non disponibili nell'osservatorio INPS) relative all'età e al genere del datore di lavoro o alla tipologia di contratto (in convivenza o meno, durata media del contratto, numero di ore settimanali).

---

<sup>19</sup> <https://www.INPS.it/webidentity/banchedatISTATistiche/domestici/index.jsp>

<sup>20</sup> <https://www.osservatoriolavorodomestico.it/homepage>

Prima di affrontare nel dettaglio i dati sulle famiglie datori di lavoro, è opportuno fare un breve accenno alle dinamiche sociali e demografiche in corso. Con l'innalzamento dell'aspettativa di vita avvenuto negli ultimi decenni è aumentata la popolazione anziana (in particolare quella con almeno 80 anni), come dimostrato ampiamente dalle rilevazioni ISTAT e dalla banca dati INPS. La conseguenza primaria di questo trend è la crescente richiesta di figure di assistenza agli anziani non autosufficienti. Inoltre, tra i lavoratori domestici vanno annoverati i collaboratori per la cura della casa e le babysitter, la cui domanda è aumentata con la crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro, non più impegnate esclusivamente nella gestione dell'ambiente domestico. Per questo motivo si parla di famiglie datori di lavoro: si tratta di un soggetto che va sempre più sostituendosi allo Stato per quanto riguarda il welfare dei cittadini (in particolare l'assistenza ai non autosufficienti), gestendo con le proprie risorse alcuni servizi essenziali.

Analizzando i dati per genere relativi ai datori di lavoro domestico, la distribuzione è pressoché omogenea, con una leggera prevalenza dei datori di lavoro uomini (51%) sui datori di lavoro donne (49%). L'analisi risulta ancora più interessante se si osserva la distribuzione per genere e per classe d'età: sopra gli 80 anni le donne datori di lavoro superano gli uomini di diversi punti percentuali, raggiungendo quasi il doppio nella classe d'età dai 90 anni in su. La tendenza opposta è riscontrabile nelle fasce d'età 40-49 anni, 50-59 anni e 60-69 anni, in cui la presenza maschile è maggiore di quella femminile.

Pur essendo minime, anche le percentuali delle classi d'età 18-29 e 30-39 anni presentano una prevalenza maschile tra i datori di lavoro, fenomeno che può essere spiegato considerando per esempio gli uomini che vivono da soli e assumono una colf per la gestione della casa.

Risulta comprensibile come nelle classi d'età inferiori agli 80 anni circa, il datore di lavoro non coincida con la persona assistita, elemento invece decisamente più probabile per le classi d'età dagli 80 anni in su. Inoltre, considerando che l'aspettativa di vita delle donne è più alta degli uomini, la preminenza femminile su quella maschile tra i datori di lavoro sopra gli 80 anni non è un dato sorprendente. Questo elemento è confermato anche dall'età media fissata a 69 anni per le donne, mentre per gli uomini a 64 anni.

In questo caso, tuttavia, è opportuno precisare che il datore di lavoro non sempre coincide con il beneficiario del servizio. Nel caso dell'assistenza a persone non autosufficienti, è frequente infatti che il datore di lavoro sia un familiare (figlio nel caso dell'assistenza agli anziani, genitore nel caso di baby sitting). Questa precisazione è fondamentale quando si analizzano i dati relativi al datore di lavoro.

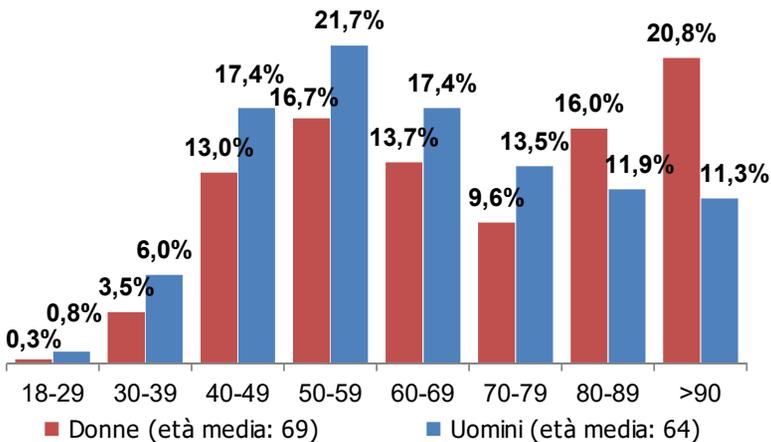
Un ulteriore valido elemento da osservare è la distribuzione dei datori di lavoro per area territoriale. Già dal primo sguardo risulta evidente la distribuzione eterogenea sul territorio italiano, con due picchi nel Nord Ovest e nel Centro: entrambi raggiungono quasi il 40% del totale. Nel Sud Italia si riscontra la percentuale più bassa (8,8%) di famiglie datori di lavoro, mentre al Nord Est è pari al 12,7%.

**Fig 3.1 Distribuzione dei datori di lavoro per genere**



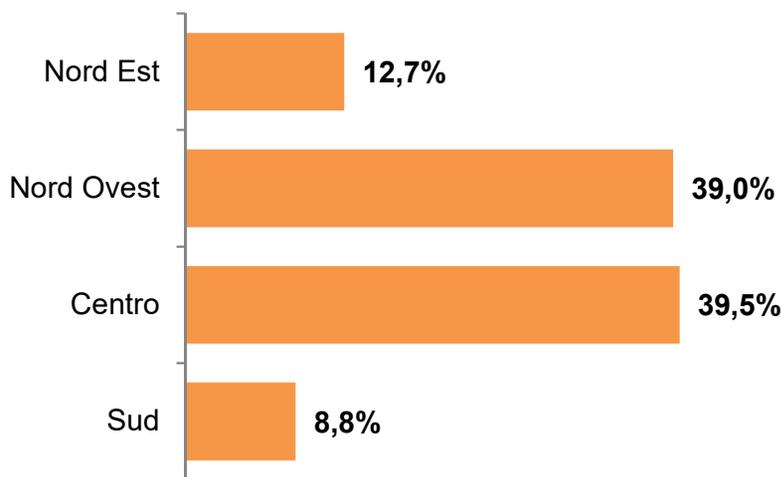
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

**Fig 3.2 Distribuzione dei datori di lavoro per genere e classe d'età**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

**Fig 3.3 Distribuzione dei datori di lavoro per area territoriale**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

I dati DOMINA offrono inoltre dati interessanti relativi ai contratti di lavoro.

Una delle caratteristiche fondamentali del rapporto di lavoro domestico è la relazione di fiducia che si instaura: il luogo di lavoro è l'abitazione del datore e l'oggetto del rapporto di lavoro è proprio la cura di ciò cui la famiglia tiene di più, la casa o gli affetti stretti. Questo elemento si riscontra direttamente dai dati dei rapporti di lavoro: nel 74,6% dei casi i contratti di lavoro durano oltre cinque anni.

Con riferimento alla tipologia di rapporto utilizzato, possiamo notare come una minoranza dei lavoratori (34%) conviva con il datore di lavoro, mentre il 66% non è convivente. Ovviamente, la convivenza presuppone un maggiore numero di ore lavorative (in media 38 ore contro le 20 dei non conviventi) e anche in questa circostanza la maggior parte dei casi riguarda lavoratori di origine straniera: tra i conviventi gli italiani sono il 9%, tra i non conviventi il 23%.

**Fig 3.4 Tipologia di rapporto utilizzato**

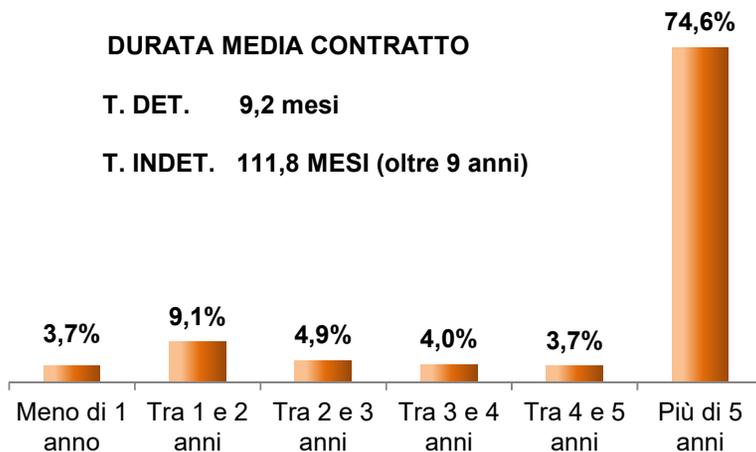


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Come già accennato, la durata media del contratto è emblematica per le famiglie datori di lavoro analizzate. Il 94% dei lavoratori assunti dai datori DOMINA è a tempo indeterminato: si tratta quindi di contratti stabili.

La durata media dei contratti supera i nove anni per i lavoratori stabili (tempo indeterminato) e i nove mesi per il 6% dei lavoratori a tempo determinato. Analizzando le classi di durata del contratto nel loro complesso, è evidente il picco di contratti la cui durata supera i cinque anni (74,6%), seguito dal 9,1% dei contratti con durata tra uno e due anni. Si desume che il lavoratore domestico è una categoria su cui le famiglie fanno affidamento per l'importanza e il supporto che esso rappresenta.

**Fig 3.5 Durata del contratto**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Si giunge ora all'analisi delle categorie principali di contratto, suddivise in livelli dalla A alla D e nei sottolivelli "base" e "superior" (S). Più alto è il livello, maggiori sono le competenze e la retribuzione corrispondente. Al livello A e AS corrispondono i collaboratori familiari generici non addetti all'assistenza personale, con esperienza inferiore ai 12 mesi. I lavoratori che rientrano nella categoria B sono generici, ma con maggiore esperienza di quelli del livello A. Nel livello C si trovano i collaboratori domestici con competenze ed esperienza accertate e che operano in totale autonomia. A partire dal livello CS il lavoratore può occuparsi dell'assistenza di persone non autosufficienti, avendo specifiche conoscenze di base che al livello D diventano veri e propri requisiti professionali. Le mansioni previste per questi due livelli implicano maggiore responsabilità e autonomia rispetto ai livelli AS e BS.

Osservando la tabella, si può notare come le percentuali più alte di distribuzione dei lavoratori domestici ricadano nel livello B (31,2%), nel livello CS (24,6%) e nel livello A (19,3%). Nel livello D si riscontrano basse percentuali, dovute probabilmente all'alta formazione e specializzazione richieste.

La spesa media annua in generale aumenta con l'avanzare del livello di contratto e la percentuale di famiglie che anticipano la tredicesima ogni mese equivale al 15,7%.

**Tab 3.1 Lavoratore domestico per categoria principale di contratto**

	Distribuzione percentuale dei lavoratori	Spesa media annua
Livello A	19,3%	5.233 €
Livello AS	4,4%	7.274 €
Livello B	31,2%	6.877 €
Livello BS	18,2%	10.067 €
Livello C	0,3%	20.216 €
Livello CS	24,6%	11.795 €
Livello D	0,4%	16.457 €
Livello DS	1,0%	12.260 €
Assistenza Notturna	0,3%	14.597 €
Presenza Notturna	0,3%	9.316 €
	100,0%	

Percentuale famiglie che anticipano la tredicesima ogni mese 15,7%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

### **3.2 I lavoratori domestici regolari**

Come detto, l'osservatorio INPS offre i dati ufficiali relativi ai lavoratori domestici in Italia. Nel 2019 i lavoratori domestici assicurati presso l'INPS (coloro i quali hanno ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno) sono 848.987, in lieve calo rispetto all'anno precedente (-1,8%), nel quale erano 868.720. Il dato ufficiale è in costante diminuzione dal 2012 (anno dell'ultima regolarizzazione prima di quella del 2020), con una perdita netta di 165mila unità (-16,3%). Nel 2012, infatti, il numero di lavoratori domestici in Italia superava il milione, per poi cominciare a diminuire progressivamente.

Suddividendo i lavoratori domestici per tipologia di rapporto (Colf e Badanti), rileviamo una profonda differenza: negli ultimi dieci anni sono progressivamente diminuiti i collaboratori domestici (-32,1% dal 2012) e sono aumentati gli assistenti familiari (+11,5% dal 2012). La tendenza opposta è dovuta probabilmente ai diversi fabbisogni delle famiglie: la cura agli anziani, considerate anche le dinamiche demografiche, è sempre più essenziale, mentre la crisi economica ha determinato una rinuncia da parte di molte famiglie ad affidare alle colf pulizie e cura della casa. Dunque, se dieci anni fa il rapporto Badanti/Colf era 1:2, oggi si è assottigliato arrivando quasi a 1:1.

Un ulteriore elemento di riflessione si deduce dalla serie storica suddivisa per nazionalità e tipologia di rapporto.

Tra gli assistenti familiari, gli stranieri hanno registrato un lieve ma costante calo dal 2012, passando da 319mila a 302mila (-5,2%). Gli italiani, al contrario, sono più che raddoppiati, passando da 47mila a 105mila (+125,8%).

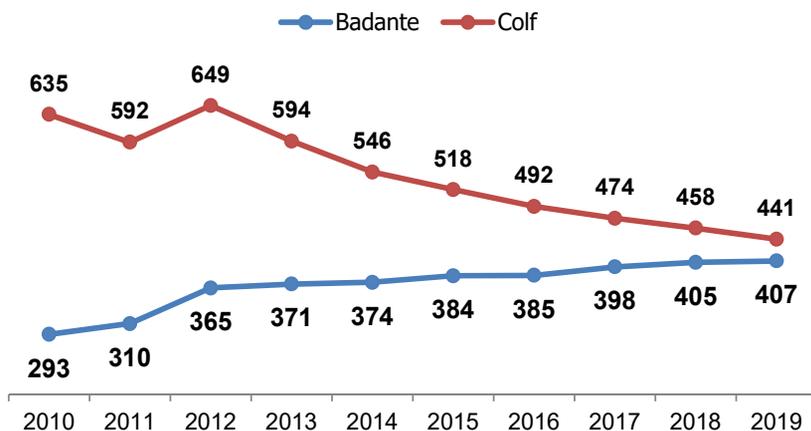
Anche tra i collaboratori domestici gli stranieri hanno registrato un netto calo dal 2012 al 2019, passando da 504mila a 294mila (-41,7%), mentre il numero degli italiani è pressoché invariato: da 145mila a 147mila (+1,4%).

**Tab 3.2 Serie storica lavoratori domestici per tipologia di rapporto**  
**Dati in migliaia. Il totale include i lavoratori "non ripartiti", di cui non è disponibile**  
**il dettaglio per rapporto di lavoro (552 nel 2019)**

Anno	Badante	Colf	TOTALE
2010	293.198	635.215	940.522
2011	309.870	591.976	903.528
2012	365.337	649.086	1.014.511
2013	371.319	593.739	965.175
2014	373.969	545.670	919.848
2015	384.321	518.379	903.166
2016	384.919	492.058	877.423
2017	398.088	473.773	873.030
2018	405.092	458.452	864.720
2019	407.422	441.013	848.987

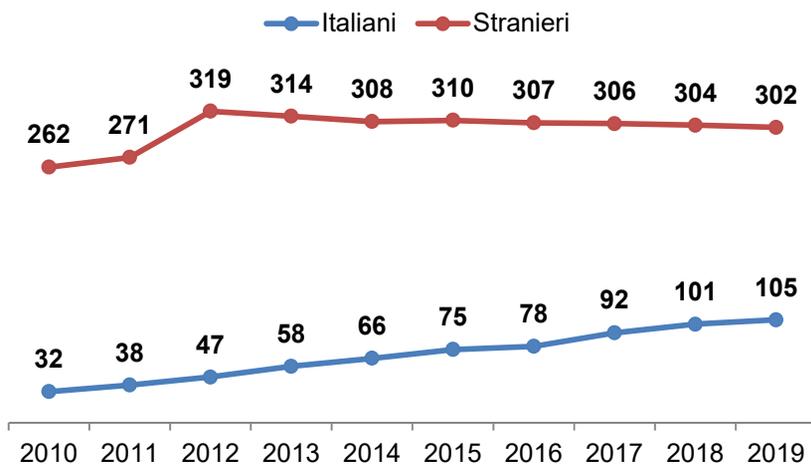
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Fig 3.6 Serie storica lavoratori domestici per tipologia di rapporto**



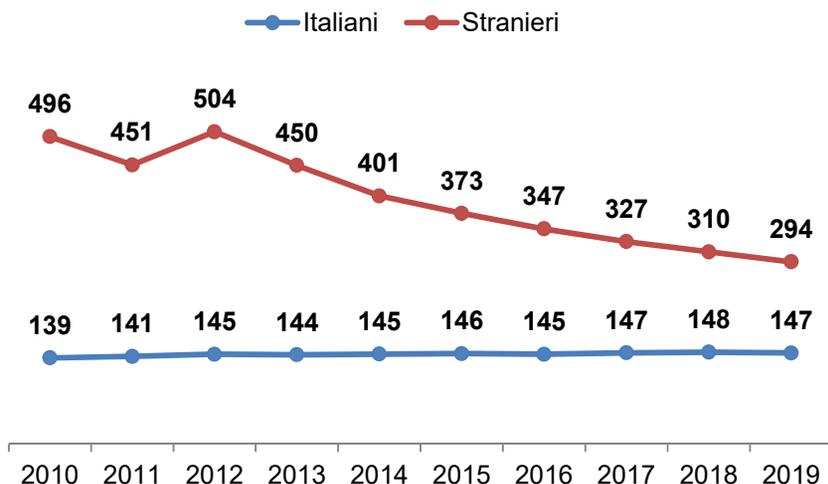
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Fig 3.7 Serie storica degli assistenti familiari (badanti) per nazionalità (dati in migliaia)**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Fig 3.8 Serie storica dei collaboratori domestici (colf) per nazionalità (dati in migliaia)**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per avere un quadro più completo, confrontiamo ora alcune caratteristiche dei lavoratori domestici nel 2019 con quelle del 2012. In questo caso utilizziamo come termine di paragone il 2012, anno dell'ultima regolarizzazione.

Innanzitutto, per quanto riguarda la composizione di genere, negli ultimi anni si è ulteriormente rafforzata la componente femminile, passata dall'81,1% all'88,7%.

Possiamo inoltre affermare che uno dei fenomeni più interessanti dell'ultimo decennio sia l'aumento degli italiani, soprattutto nel lavoro di cura (badanti). Sebbene gli stranieri siano ancora in netta maggioranza (70,3%), va ricordato che otto anni fa questa percentuale era nettamente maggiore (81,1%): mentre gli stranieri sono diminuiti (soprattutto tra i collaboratori domestici), gli italiani sono aumentati (prevalentemente tra gli assistenti familiari).

Un'altra tendenza significativa riguarda le classi d'età: se nel 2012 la maggioranza dei lavoratori domestici aveva un'età compresa tra 30 e 49 anni (54,0%), oggi la fascia più numerosa è quella degli ultra 50enni (52,4%). Contestualmente è diminuita anche la componente giovane (fino a 29 anni), passata dal 14,5% al 5,3% del totale.

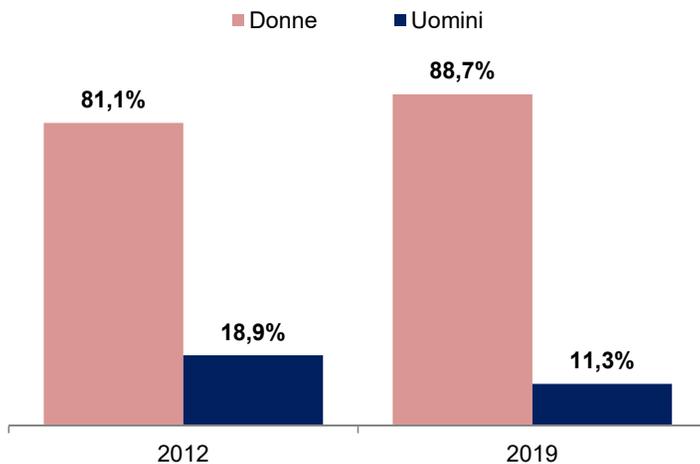
A livello territoriale, la metà dei lavoratori domestici si trova al Nord: il 29,9% al Nord Ovest e il 20,3% al Nord Est. Quasi 240 mila lavoratori si trovano nelle regioni del Centro (28,2%), mentre il 21,6% si trova al Sud e Isole.

Tuttavia, l'incidenza sulla popolazione residente è maggiore nel Centro: se mediamente si registrano 14,1 domestici ogni mille abitanti, questo valore sale a 19,9 nel Centro, mentre raggiunge il 15,8 nel Nord Ovest, 14,8 nel Nord Est e 8,9 al Sud e Isole.

Infine, osserviamo le aree d'origine. Abbiamo già notato la variazione degli italiani, passati dal 18,9% al 29,7% del totale. In lieve calo la componente europea (costituita principalmente da Paesi dell'Est Europa), passata dal 44,4% al 41,2% del totale. In calo anche la componente americana, quella asiatica e quella africana.

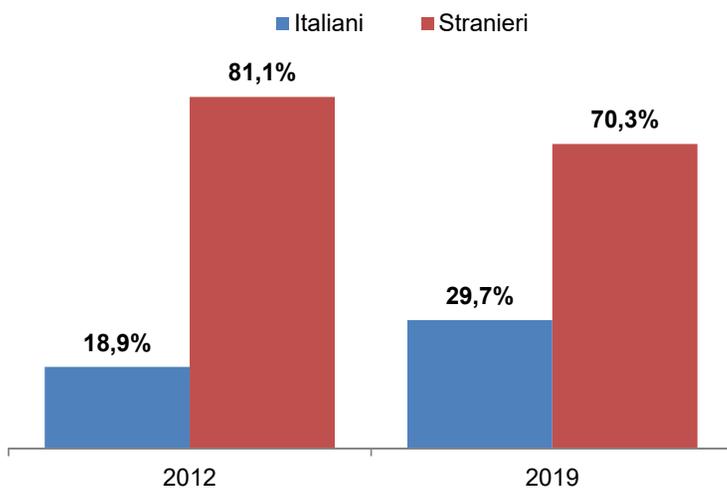
Nel dettaglio, i lavoratori domestici dell'Est Europa sono quasi 350mila (40,9% del totale). Gli italiani sono oltre 250mila. Tra le comunità più numerose troviamo, a seguire, quella delle Filippine (67mila domestici) e quella del Sud America (59mila).

**Fig 3.9 Lavoratori domestici per genere**



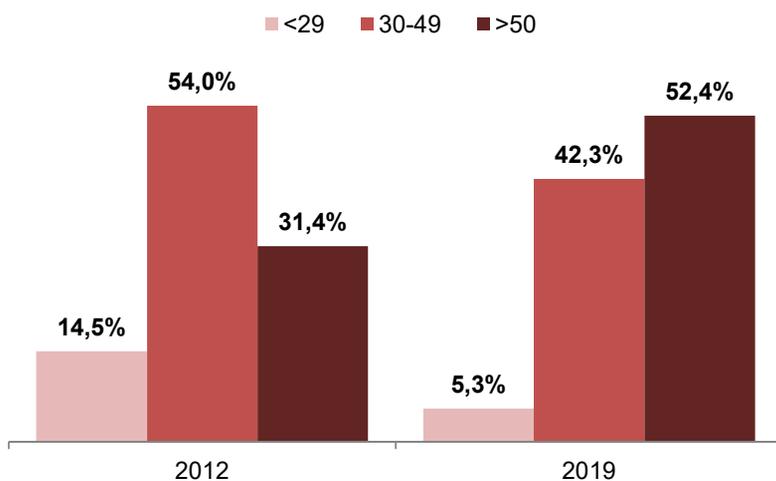
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Fig 3.10 Lavoratori domestici per nazionalità**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Fig 3.11 Lavoratori domestici per classe d'età**



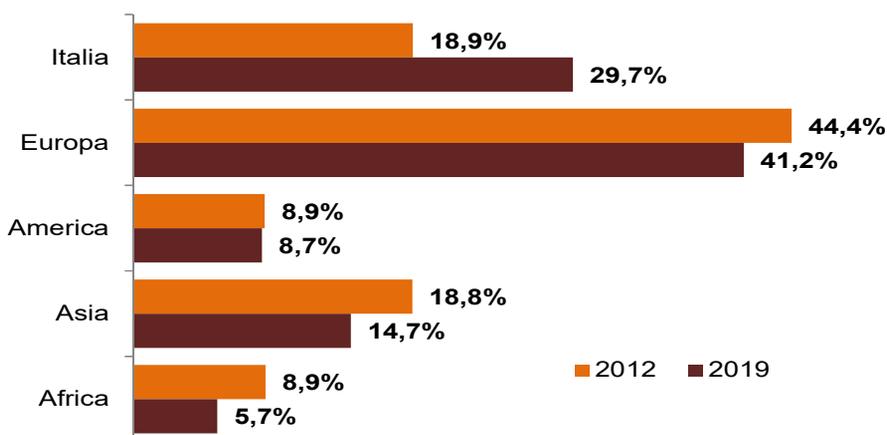
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Tab 3.3 Lavoratori domestici per area di residenza e incidenza sulla popolazione**

Area	Valori assoluti 2019	Distribuzione %	Incidenza ogni 1.000 abitanti
Nord Ovest	253.978	29,9%	15,8
Nord Est	172.164	20,3%	14,8
Centro	239.232	28,2%	19,9
Sud e Isole	183.613	21,6%	8,9
<b>Totale Italia</b>	<b>848.987</b>	<b>100,0%</b>	<b>14,1</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Fig 3.12 Lavoratori domestici per area d'origine**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Tab 3.4 Lavoratori domestici per area di origine**

<b>Provenienza</b>	<b>Valori assoluti 2019</b>	<b>Distribuzione %</b>	<b>Variazione % 2012-19</b>
Europa Est	347.032	40,9%	-22,5%
Italia	252.023	29,7%	31,7%
Asia: Filippine	67.000	7,9%	-11,5%
America Sud	58.795	6,9%	-22,6%
Asia Orientale	44.910	5,3%	-55,9%
Africa Nord	29.664	3,5%	-52,8%
Africa Centro-Sud	18.609	2,2%	-33,1%
America Centrale	14.912	1,8%	7,1%
Asia Medio Orientale	12.917	1,5%	-5,5%
Europa Ovest	2.890	0,3%	-4,0%
America Nord	121	0,0%	-46,7%
Oceania	113	0,0%	-37,2%
<b>Totale</b>	<b>848.987</b>	<b>100,0%</b>	<b>-16,3%</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Infine, facciamo un accenno al lavoro domestico maschile. Sebbene rimanga una componente minoritaria, negli ultimi anni è cresciuto costantemente, soprattutto per quanto riguarda alcune nazionalità. Se, mediamente, gli uomini rappresentano l'11,3% dei domestici totali, l'incidenza aumenta tra i collaboratori familiari (14,5%), mentre tra gli assistenti familiari è più modesta (7,8%). Dal 2012, si registra un calo nel numero di lavoratori domestici uomini: -19,9% tra i

badanti e -58,0% tra i colf. Ciò è tuttavia riconducibile a un ampio ricorso alla regolarizzazione del 2012 da parte di lavoratori domestici che poi – una volta ottenuto il Permesso di Soggiorno – hanno cambiato settore.

Per quanto riguarda le nazionalità, un quarto dei lavoratori domestici uomini viene dall'Italia (24,6%), mentre è modesta la componente dell'Est Europa (12,4%).

Osservando l'incidenza della componente maschile per ciascun gruppo di origine, gli uomini rappresentano quasi la metà dei domestici dell'Asia Orientale e un quarto dei domestici delle Filippine, mentre sono una piccola parte sia tra i domestici dell'Est Europa (3,4%) che tra gli italiani (9,3%).

**Tab 3.5 Lavoratori domestici – focus maschile (2019)**

	Lavoratori domestici uomini	Variazione % 2012-19	Incidenza % uomini
Badanti	31.679	-19,9%	7,8%
Colf	63.933	-58,0%	14,5%
Totale	95.662	-50,2%	11,3%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Tab 3.6 Lavoratori domestici (uomini) per area di provenienza (2019)**

Provenienza	Lavoratori domestici uomini	Distribuzione %	%Uomini per area
Italia	23.516	24,6%	9,3%
Asia Orientale	22.037	23,0%	49,1%
Asia: Filippine	16.412	17,2%	24,5%
Europa Est	11.824	12,4%	3,4%
America Sud	7.194	7,5%	12,2%
Africa Nord	6.616	6,9%	22,3%
Africa Centro-Sud	5.608	5,9%	30,1%
America Centrale	1.332	1,4%	8,9%
Asia Medio Orientale	767	0,8%	5,9%
Europa Ovest	316	0,3%	10,9%
America Nord	21	0,0%	17,4%
Oceania	19	0,0%	16,8%
Totale	95.662	100,0%	11,3%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

L'analisi del dettaglio per nazionalità offre alcuni spunti di riflessione interessanti. Innanzitutto si conferma la storica segmentazione del mercato del lavoro, con le diverse etnie saldamente ancorate a determinate professioni. Ad esempio, considerando tutti gli stranieri in Italia, i lavoratori domestici rappresentano il 25,3% degli occupati totali, mentre questo valore sale molto per le comunità fin qui esaminate, raggiungendo il 60% tra i Filippini<sup>21</sup>.

La Romania è il Paese con la più numerosa comunità straniera in Italia, con oltre 1,2 milioni di persone, pari al 23,0% di tutti gli stranieri residenti. La componente femminile è piuttosto elevata (57,5%).

I romeni in Italia presentano un tasso di occupazione del 63,6% (rapporto tra occupati e popolazione 15-64 anni), mentre il 5,9% di tutti i rumeni residenti gestisce un'attività imprenditoriale.

I lavoratori domestici romeni sono 165mila (un quinto di tutti i lavoratori domestici in Italia). Ciò significa che, tra tutti gli occupati romeni in Italia, il 27,1% lavora nel settore domestico.

Dal punto di vista fiscale, incrociando i dati MEF sulle dichiarazioni dei redditi dei nati all'estero con i dati sugli occupati stranieri, possiamo stimare che i contribuenti romeni in Italia sono oltre 600mila e che hanno dichiarato redditi per 6,9 miliardi di euro, versando un'imposta netta di oltre 810milioni. Mediamente, il reddito annuo dichiarato da un contribuente romeno è di 11.470 euro.

La comunità filippina è invece una di quelle maggiormente caratterizzate dal lavoro domestico. Su 168mila residenti in Italia, infatti, gli occupati sono 108mila (tasso di occupazione 82,2%), di cui ben 67mila nel settore domestico (61,8% degli occupati). Per dare un termine di confronto, basti pensare che gli imprenditori filippini sono appena 1.800 (1,1% dei Filippini

---

<sup>21</sup> Fonti utilizzate: ISTAT, Infocamere, INPS, MEF – Dip. Finanze.

I dati demografici sono aggiornati a gennaio 2019 (ISTAT).

I dati sugli imprenditori fanno riferimento al Paese di nascita.

I dati sugli occupati sono da considerarsi delle stime, elaborate per i comunitari a partire dai microdati ISTAT RcfI (disponibile il 60% del campione) e per gli extra-comunitari dai tassi di occupazione e dalla percentuale di occupati nei servizi alle persone messi a disposizione nei dossier del Ministero del Lavoro "Le Comunità migranti in Italia". Partendo dalla popolazione 2019 per cittadinanza e utilizzando questi tassi al 2018 è stato possibile stimare gli occupati nei servizi alle persone per le comunità extra-comunitarie.

I dati sulle dichiarazioni dei redditi sono stime elaborate a partire dai dati MEF (con riferimento al Paese di nascita) confrontati con i dati sugli occupati stranieri (ISTAT RcfI).

residenti). I contribuenti filippini sono oltre 107mila, con un reddito medio annuo di 11.170 euro e un volume complessivo di reddito dichiarato pari a 1,2 miliardi.

I peruviani in Italia sono 97mila (meno del 2% del totale degli stranieri), con una netta prevalenza femminile (58%). Gli occupati sono 55mila, con un tasso di occupazione del 71,4%. Gli imprenditori sono il 6,1% dei residenti, mentre tra gli occupati oltre la metà si colloca nel settore domestico (58,5%). A livello fiscale, i contribuenti peruviani sono quasi 55mila e a essi si possono ricondurre 720 milioni di euro di redditi dichiarati e 80 milioni di IRPEF.

Infine, la comunità dell'Ecuador conta quasi 80mila residenti in Italia, di cui il 56,8% donne. Gli occupati sono circa 41mila (tasso occupazione 65,3%), mentre gli imprenditori sono il 6,2% dei residenti. I lavoratori domestici sono 18.200, pari al 44,1% degli occupati ecuadoriani in Italia. A livello fiscale, i 40mila contribuenti dell'Ecuador hanno dichiarato complessivamente 500 milioni di euro di redditi, versando IRPEF per 50 milioni.

Fig 3.13 Focus nazionalità (Romania)

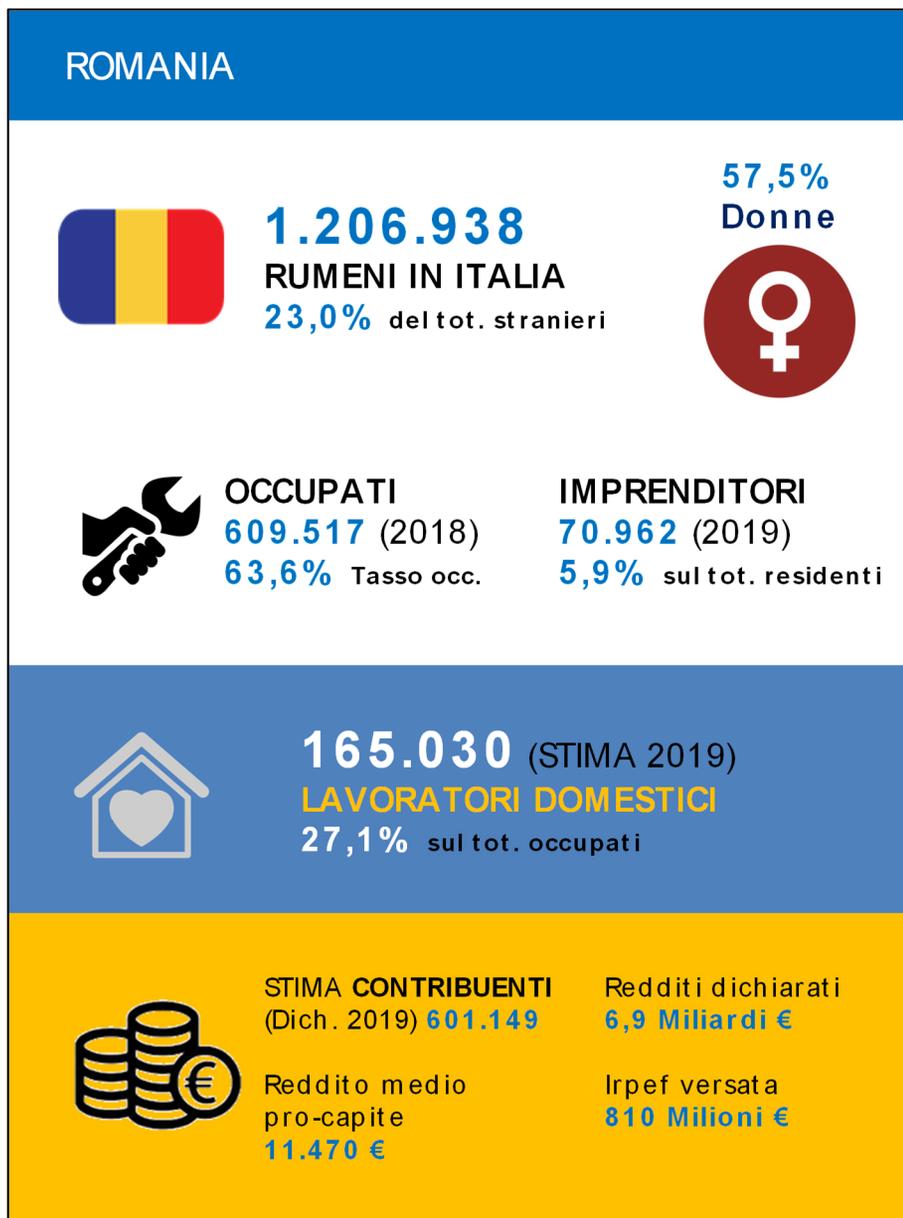


Fig 3.14 Focus nazionalità (Filippine)

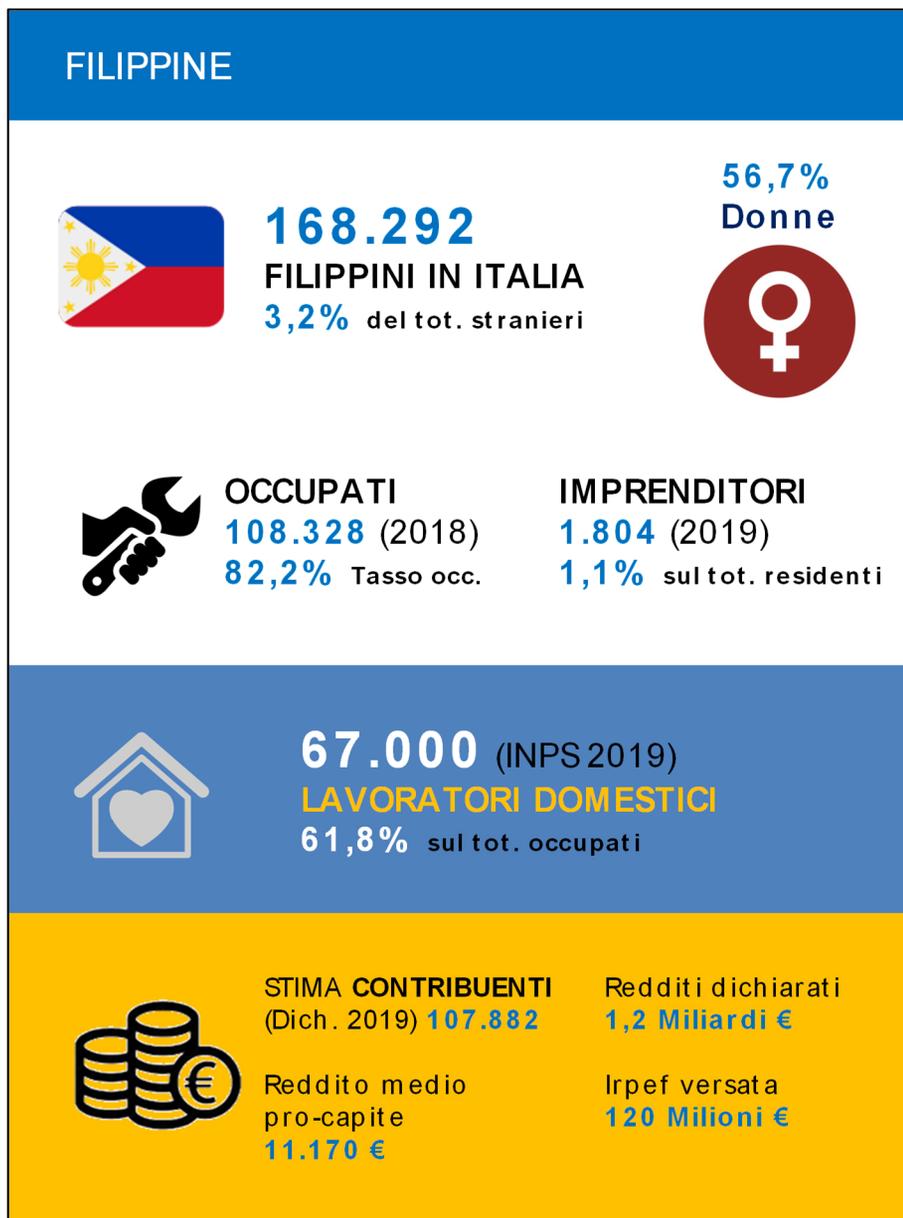


Fig 3.15 Focus nazionalità (Perù)

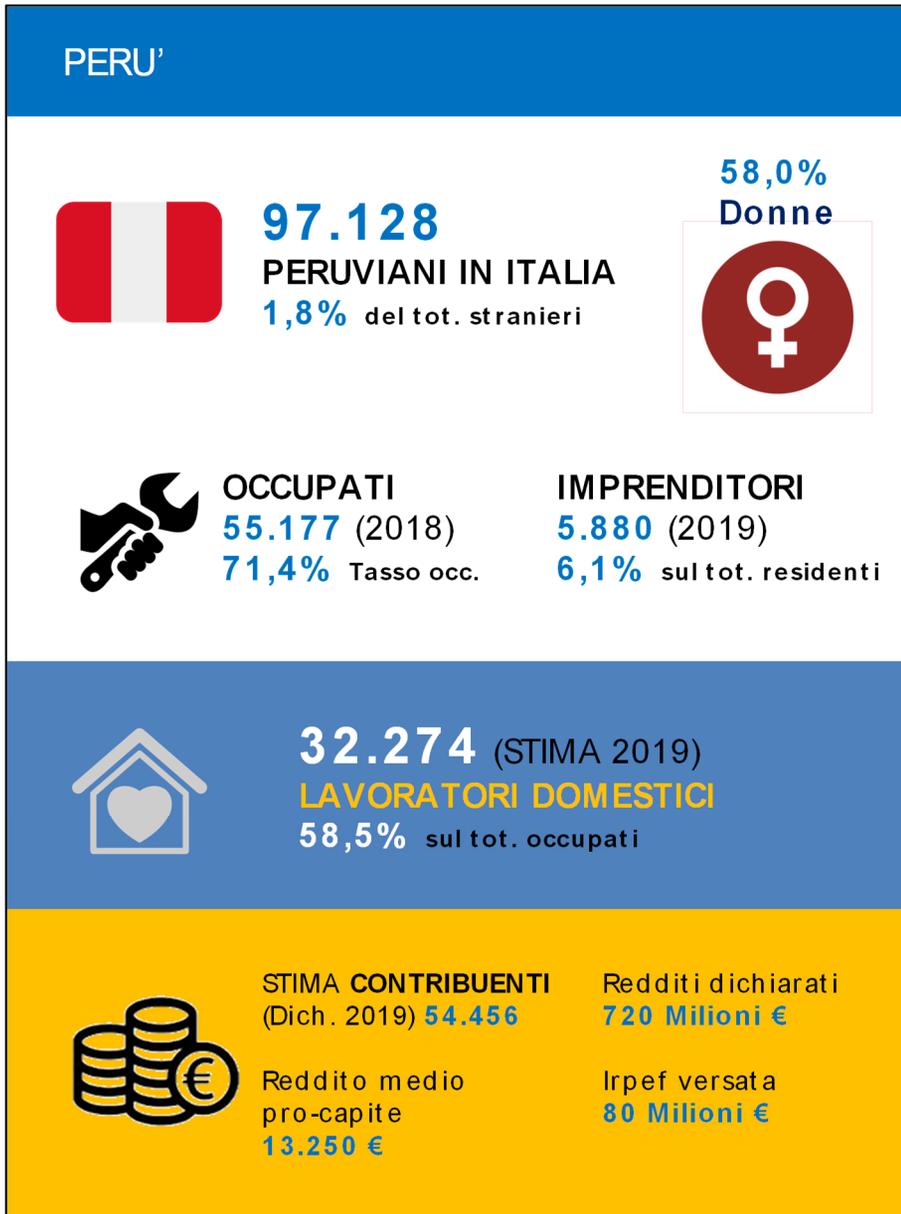
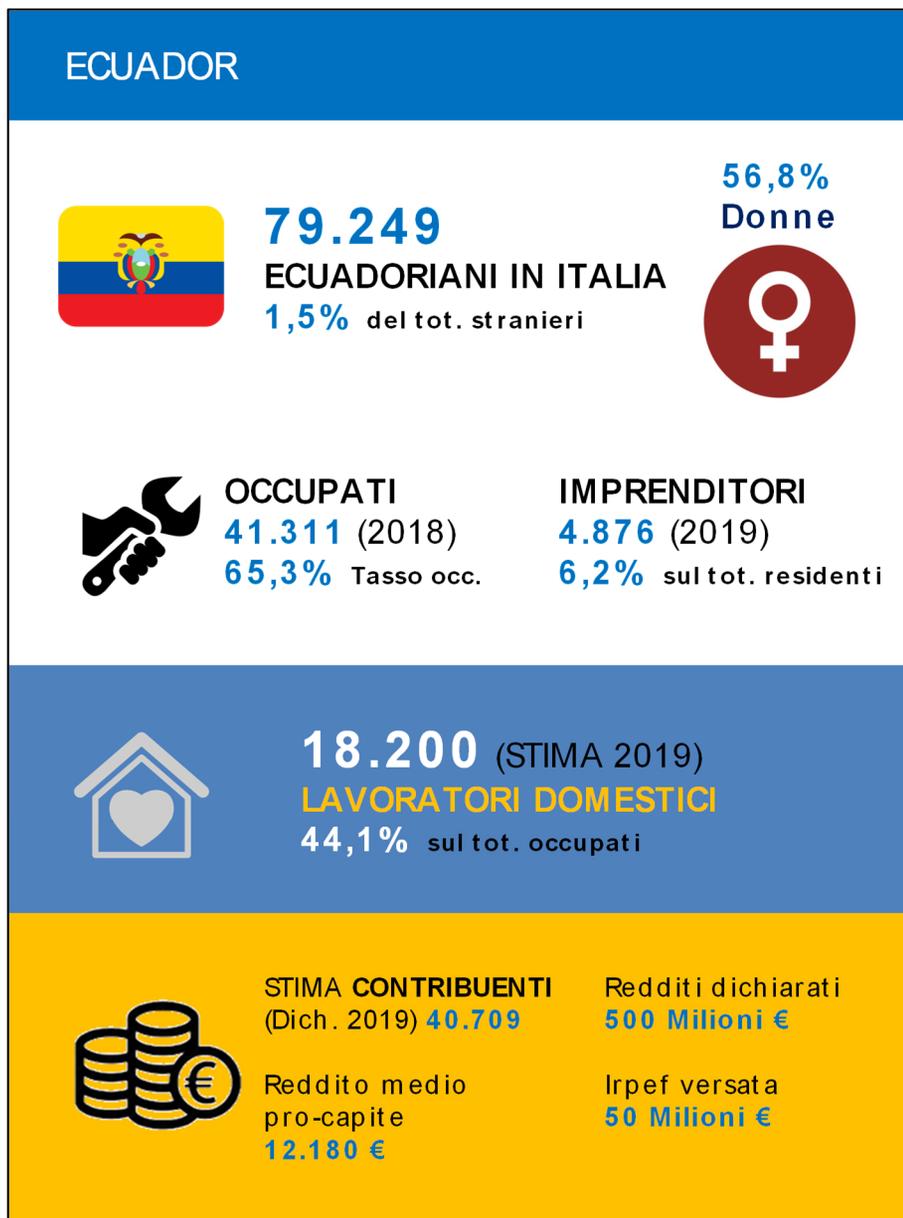


Fig 3.16 Focus nazionalità (Ecuador)



### **3.3 Stima ed effetti della componente irregolare**

La speranza di vita in Italia continua a crescere (85 anni per le donne e 81 per gli uomini, ISTAT 2019): è sicuramente una notizia positiva. Tuttavia, ciò comporta alcune conseguenze e sfide per il sistema sociale e di welfare.

Innanzitutto, questo determina un maggiore fabbisogno di servizi di assistenza alla persona. Storicamente la necessità di assistenza della parte più anziana della famiglia veniva assolto dalle donne, ma con l'aumento dell'occupazione femminile è stato necessario ricorrere agli assistenti familiari esterni.

Le famiglie italiane, costituite anche solo da dipendenti o pensionati, sono diventate per necessità "datori di lavoro domestico". Non si tratta chiaramente di imprese che dalla loro attività traggono profitto, ma di famiglie mosse dalla necessità di rispondere a un bisogno di assistenza, spesso urgente. Pertanto, a questi datori mancano spesso conoscenze e risorse economiche. Si appoggiano al lavoro informale per ridurre i costi, esponendosi al rischio di sanzioni o di ricatto una volta terminato il rapporto di lavoro ed esponendo i loro cari all'incognita di assistenti non adeguati. Per questi motivi, possiamo affermare che le famiglie datori di lavoro domestico sono un soggetto debole, esattamente come i lavoratori domestici.

Un altro elemento chiave degli ultimi decenni è l'arretramento del welfare pubblico. In regime di "spending review", lo Stato ha – più o meno consapevolmente – favorito un "welfare familiare", elargendo principalmente trasferimenti monetari diretti e delegando alle famiglie la gestione della cura. Vista la condizione di necessità, le famiglie sono state spesso costrette a ricorrere a lavoratori senza Permesso di Soggiorno, di fatto difficili da monitorare.

La difficoltà nell'effettuare i controlli nel lavoro domestico, infatti, è un altro elemento chiave: trattandosi di attività svolta in casa, l'attività ispettiva riscontra ostacoli non presenti per le normali attività economiche.

Questo insieme di fattori ha portato negli anni ad avere un numero maggiore di lavoratori domestici che operano in modo informale (senza nessun tipo di contratto) rispetto a quelli che hanno un contratto di lavoro.

Dunque, agli 849mila lavoratori domestici regolari censiti dall'INPS, vanno in realtà aggiunti gli irregolari che rappresentano la componente maggioritaria in questo settore. Da fonti ISTAT

sappiamo che il tasso di irregolarità nel settore domestico è pari al 57,6%<sup>22</sup>: la componente registrata all'INPS rappresenta meno della metà del totale.

Complessivamente, il numero di lavoratori domestici è dunque sostanzialmente stabile intorno ai due milioni di unità. Rispetto al 2012, effettivamente, si è registrato un calo (-8,9%), ma inferiore rispetto a quello della sola componente regolare, segno di un parallelo passaggio all'irregolarità.

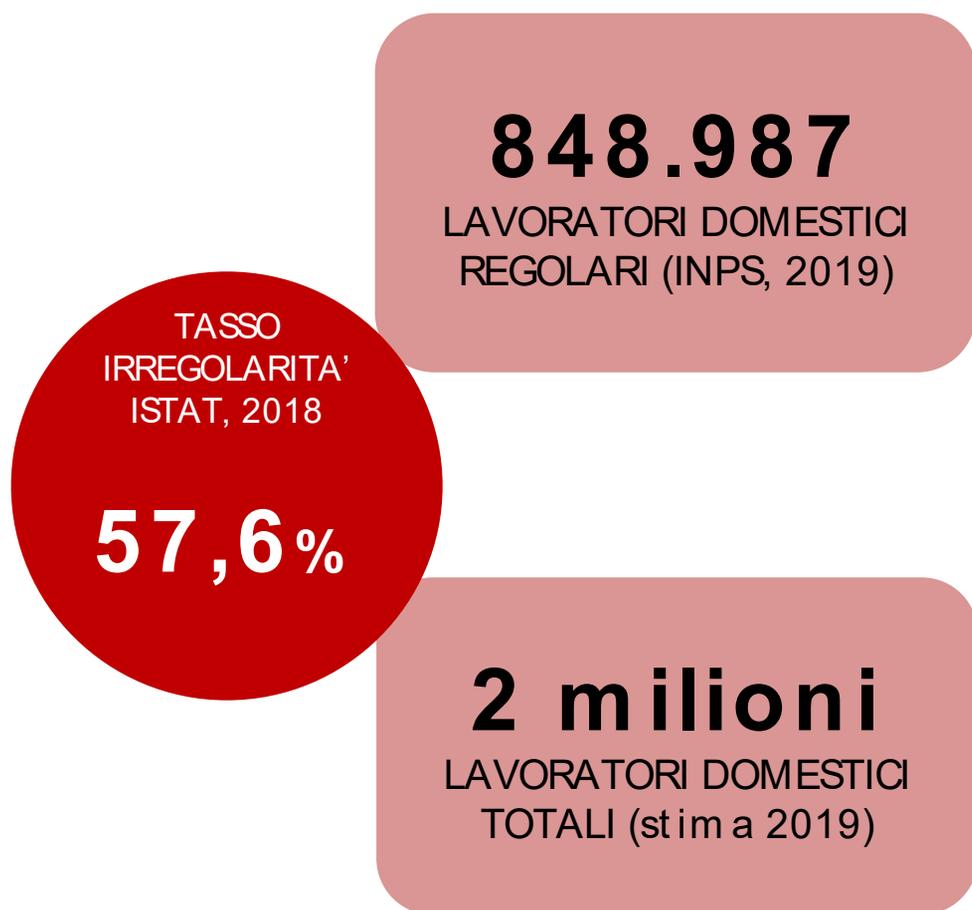
**Tab 3.7 Serie storica lavoratori domestici**

	Regolari (dati INPS)	Stima Irregolari	Totale	Tasso % irregolarità
2010	940.522	1.226.579	2.167.101	56,6
2011	903.528	1.217.430	2.120.958	57,4
2012	1.014.511	1.220.095	2.234.606	54,6
2013	965.175	1.174.903	2.140.078	54,9
2014	919.848	1.259.887	2.179.735	57,8
2015	903.166	1.262.700	2.165.866	58,3
2016	877.423	1.196.863	2.074.286	57,7
2017	873.030	1.220.567	2.093.597	58,3
2018	864.720	1.174.714	2.039.434	57,6
2019	848.987	1.153.341	2.002.328	57,6

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS e ISTAT

<sup>22</sup> Categoria ATECO "T" (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), Conti nazionali ISTAT. Ultimo dato disponibile al 2018, tenuto costante per gli anni successivi.

**Fig 3.17 Composizione del Lavoro Domestico in Italia**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS e ISTAT

### **3.4 2020, la regolarizzazione del lavoro domestico**

Il forte tasso di informalità presente nel settore domestico dipende senza dubbio da svariati fattori, non ultimi quelli di ordine culturale e sociale. In parte, indubbiamente, ciò deriva dalla presenza sul territorio di persone provenienti da Paesi non Ue e prive di Permesso di Soggiorno, perché entrate illegalmente o perché rimaste sul territorio dopo la scadenza del Permesso. Chiaramente, per queste persone non è possibile accedere al mercato del lavoro regolare, per cui il lavoro domestico può rappresentare una soluzione (proprio per il fatto di lavorare in casa, con maggiore difficoltà di essere identificati).

In questo caso le famiglie datori di lavoro, pur compiendo un illecito nel momento in cui fanno lavorare domestici senza documenti, svolgono una funzione sociale e di prevenzione, favorendo comunque l'integrazione di queste persone ed evitando loro di finire nella rete della criminalità.

Con l'emergenza COVID-19, la situazione è ulteriormente peggiorata, dato che i lavoratori domestici senza contratto regolare (almeno quelli non conviventi) non potevano recarsi al lavoro. Per gli extra-comunitari, inoltre, era impossibile anche il rientro in patria, vista la temporanea chiusura delle frontiere.

Per questo, il Decreto 34/2020 (Decreto Rilancio)<sup>23</sup> ha previsto l'emersione di rapporti irregolari nei settori di attività:

- a) agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse;
- b) assistenza alla persona per se stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza;
- c) lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare.

Le famiglie datori di lavoro domestico hanno quindi potuto regolarizzare le posizioni dei loro lavoratori.

---

<sup>23</sup> Decreto legge 19 maggio 2020 n. 34 recante "Misure urgenti in materia di salute, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemica da COVID-19", Art. 103 "Emersione di rapporti di lavoro".

Prima di analizzare gli effetti della regolarizzazione, proviamo a quantificare la platea di potenziali beneficiari coinvolti.

I lavoratori domestici sono oltre due milioni, di cui solo 849mila con un contratto in regola. Grazie ai dati della Rilevazione delle forze lavoro 2019 (ISTAT RCFL) riusciamo a quantificare la componente comunitaria da quella extracomunitaria nei regolari.

Sono circa 193mila i lavoratori dell'Europa dell'Est che rientrano in paesi Ue: questo porta al 52,4% i lavoratori che non hanno problemi amministrativi per restare nel territorio, mentre il restante 47,6% invece ha bisogno di un Permesso di Soggiorno.

Oltre un milione di operatori è senza contratto e se ipotizziamo che le nazionalità di questi operatori siano simili a quelle dei regolari, 565mila sono extra-comunitari.

Secondo le stime della Fondazione ISMU<sup>24</sup>, sarebbero 311mila i lavoratori dei servizi alle persone e alle famiglie senza Permesso di Soggiorno, ovvero potenziali beneficiari della regolarizzazione.

**Fig 3.18 Il mercato del lavoro domestico (2019)**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

<sup>24</sup> Nuova regolarizzazione: le considerazioni di Fondazione ISMU. 11.06.2020

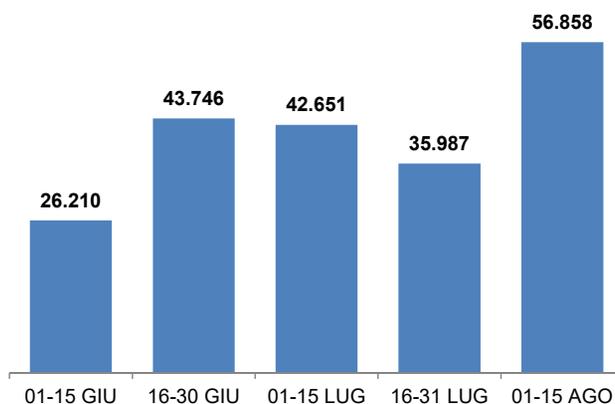
Al termine del periodo valido per la regolarizzazione (1 Giugno – 15 Agosto 2020), infatti, le domande presentate per il comma 1 sono state 207.542, di cui 177mila nel settore domestico (85%), mentre quelle per il comma 2 sono state 12.986, per un totale complessivo di 220.528, perfettamente in linea con le previsioni del Governo. Quasi un quarto delle domande è stato presentato negli ultimi 15 giorni della finestra (57mia tra il 1 e il 15 agosto), mentre a giugno e luglio le domande erano state circa 70mila al mese.

**Tab 3.8 Domande di regolarizzazione presentate**

Comma 1. Domanda presentata dal datore di lavoro, contributo forfettario 500 euro	207.542	LAVORO SUBORDINATO (AGRICOLTURA) 30.694 (15%)	FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO 176.848 (85%)
Comma 2. Domanda presentata dal lavoratore, contributo forfettario 130 euro	12.986		
<b>Totale</b>	<b>220.528</b>		

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Ministero dell'Interno

**Fig 3.19 Domande presentate (comma 1) per periodo**

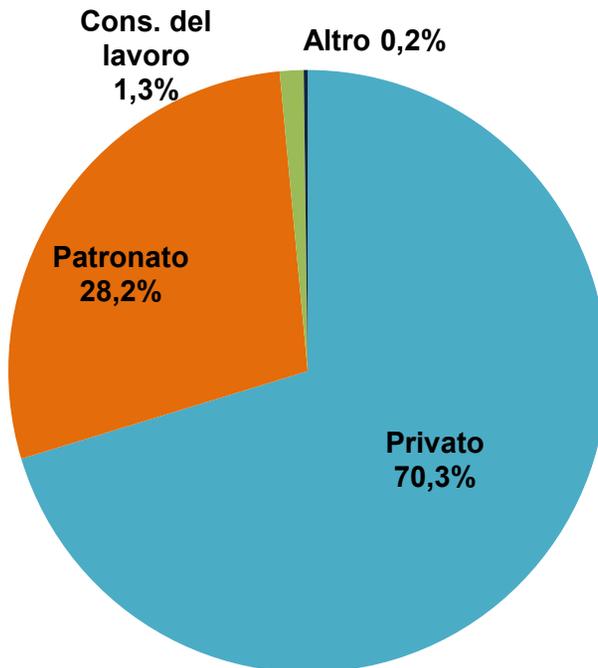


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Ministero dell'Interno

Concentrandoci ora esclusivamente sulle quasi 177mila domande presentate dalle famiglie datori di lavoro domestico, possiamo notare come oltre 7 domande su 10 siano state inviate direttamente dalla famiglia; il 28,2% invece è stato inviato da Patronato, e l'1,3% da Consulente del lavoro.

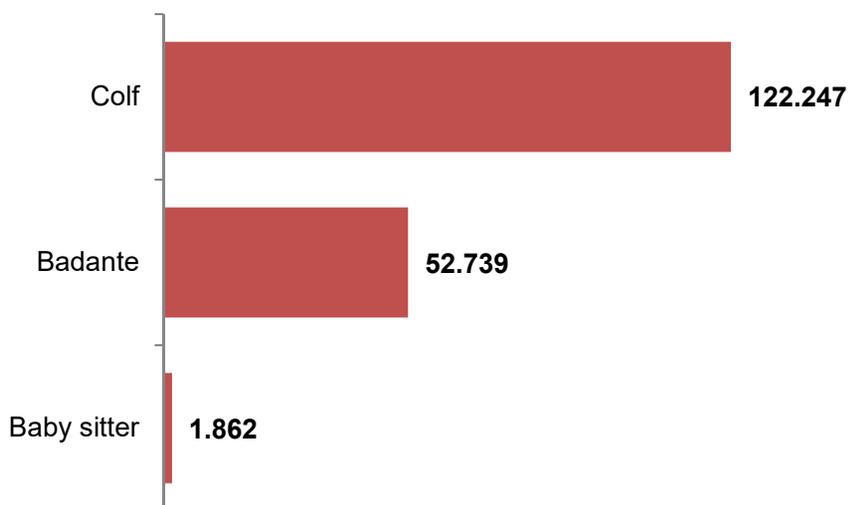
Per quanto riguarda la tipologia di rapporto di lavoro, quasi il 70% delle domande si riferiva a Colf (122mila). Poco più di 50mila sono state invece le domande di regolarizzazione di badanti (30%), mentre le domande per baby sitter sono state meno di 2mila (1%).

**Fig 3.20 Dettaglio per modalità di presentazione della domanda**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Ministero dell'Interno

**Fig 3.21 Dettaglio per tipologia di rapporto di lavoro**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Ministero dell'Interno

Osservando i dati per Paese d'origine, tra i datori di lavoro vi è una netta prevalenza di italiani (77,0%). Tra le nazionalità straniere, le più numerose sono state quelle del Pakistan e del Bangladesh, rispettivamente con 5.681 e 4.275 datori di lavoro.

Per quanto riguarda invece i lavoratori (tenendo presente che la regolarizzazione riguardava solo i Paesi extra-UE), le nazionalità più numerose sono state Ucraina (18.639), Bangladesh (16.102) e Pakistan (15.614). Va segnalata, ad ogni modo, una forte frammentazione delle provenienze dei lavoratori.

**Tab 3.9 Dettaglio per nazionalità del lavoratore e del datore di lavoro**

DATORE DI LAVORO			LAVORATORE		
Principali nazionalità	N. domande	Distr. %	Principali nazionalità	N. domande	Distr. %
Italia	136.138	77,0%	Ucraina	18.639	10,5%
Pakistan	5.681	3,2%	Bangladesh	16.102	9,1%
Bangladesh	4.275	2,4%	Pakistan	15.614	8,8%
Cina	3.893	2,2%	Georgia	15.186	8,6%
Marocco	3.806	2,2%	Marocco	14.328	8,1%
Senegal	3.663	2,1%	Perù	13.711	7,8%
Egitto	3.149	1,8%	Albania	11.671	6,6%
Albania	2.382	1,3%	Cina	10.509	5,9%
India	2.354	1,3%	India	8.732	4,9%
Perù	1.788	1,0%	Egitto	7.885	4,5%
Altro	9.719	5,5%	Altro	44.471	25,1%
<b>Totale</b>	<b>176.848</b>	<b>100,0%</b>	<b>Totale</b>	<b>176.848</b>	<b>100,0%</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Ministero dell'Interno

Anche a livello territoriale si registrano forti disomogeneità, come verrà ampiamente argomentato nel capitolo 5. In particolare, il 90% delle regolarizzazioni si concentra in 10 regioni. Le più interessate sono state Lombardia (47mila), Campania (26mila), Lazio (19mila) ed Emilia-Romagna (18mila).

Se tutte le domande venissero accolte e i lavoratori regolarizzati restassero nel settore, a livello nazionale avremmo un incremento del numero di lavoratori domestici pari al +20,8%. Anche in questo caso, i valori variano notevolmente a livello locale: in Campania si registrerebbe l'incremento maggiore (+56,6%) e, in generale, al Sud l'impatto sarebbe più forte: +33,4% in Puglia e +30,2% in Calabria.

**Tab 3.10 Impatto della regolarizzazione 2020 per regione**

Regioni	Domande presentate (Lavoro domestico)	Lav domestici 2019 (INPS)	Stima Lav. domestici 2020	Variaz. %
Lombardia	47.357	155.063	202.420	+30,5%
Campania	26.096	46.089	72.185	+56,6%
Lazio	18.985	123.520	142.505	+15,4%
Emilia-Romagna	18.107	74.861	92.968	+24,2%
Veneto	12.570	65.614	78.184	+19,2%
Toscana	11.580	73.684	85.264	+15,7%
Piemonte	9.577	67.659	77.236	+14,2%
Puglia	8.196	24.575	32.771	+33,4%
Liguria	4.482	29.458	33.940	+15,2%
Sicilia	3.981	34.989	38.970	+11,4%
Calabria	3.792	12.573	16.365	+30,2%
Marche	3.305	23.760	27.065	+13,9%
Trentino-Alto-Adige	1.870	12.464	14.334	+15,0%
Umbria	1.744	18.268	20.012	+9,5%
Friuli-Venezia Giulia	1.563	19.225	20.788	+8,1%
Abruzzo	1.536	13.129	14.665	+11,7%
Sardegna	967	47.072	48.039	+2,1%
Basilicata	849	3.115	3.964	+27,3%
Molise	194	2.071	2.265	+9,4%
Valle d'Aosta	97	1.798	1.895	+5,4%
Italia	176.848	848.987	1.025.835	+20,8%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Ministero dell'Interno

### 3.5 I lavoratori domestici nel mondo

Viste alcune tendenze demografiche e socio-economiche, quali l'invecchiamento della popolazione o la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, il lavoro domestico è un fenomeno che riguarda in varia misura tutti i continenti. Ciononostante, le caratteristiche di ciascun Paese incidono anche sulla specificità del lavoro di cura e assistenza.

Ad esempio, una caratteristica dei Paesi mediterranei (soprattutto Italia e Spagna) è quella di vedere le famiglie stabilirsi vicino alla zona di origine, mantenendo un legame con i genitori, ancorché anziani. Questo è uno dei motivi per cui in Italia e in Spagna si preferisce – tendenzialmente – accudire gli anziani in casa piuttosto che in struttura (cfr. Dossier DOMINA n. 4, 2017).

Per una panoramica sulle caratteristiche del lavoro domestico a livello internazionale, possiamo fare riferimento ad alcuni studi pubblicati dall'ILO<sup>25</sup>.

Innanzitutto, va precisato che i dati sul lavoro domestico sono notoriamente difficili da acquisire, specie se l'obiettivo è il confronto tra Paesi con normative, culture e sistemi economici diversi.

In questo paragrafo presentiamo in estrema sintesi le due principali pubblicazioni ILO relative alla metodologia di ricerca sul lavoro domestico: "Lavoratori domestici in tutto il mondo" (ILO, 2013) e "Stime globali dell'ILO sui lavoratori migranti" (ILO, 2016).

In primo luogo, considerando le profonde differenze tra i continenti, è importante chiarire cosa si intende per "lavoratori domestici". La Convenzione sui lavoratori domestici, 2011 (n. 189), all'art. 1 precisa che:

- a) il termine "lavoro domestico" indica il lavoro svolto in o per una famiglia (o più famiglie);
- b) il termine "lavoratore domestico" indica qualsiasi persona impegnata in lavori domestici all'interno di un rapporto di lavoro, escludendo chi svolge lavori domestici solo occasionalmente o sporadicamente e non su una base professionale.

Se tale precisazione può sembrare banale, è importante per escludere ciò che non è considerato lavoro domestico, come ad esempio il lavoro di assistenza in asili, ospedali e strutture per anziani.

---

<sup>25</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_452490/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_452490/lang--en/index.htm)

In secondo luogo, è importante capire come avviene la quantificazione statistica dei lavoratori domestici. L'ILO<sup>26</sup> sintetizza le principali metodologie possibili per identificare i lavoratori domestici sulla base delle classificazioni statistiche esistenti.

- **Approccio basato sulle attività.** La classificazione internazionale standard delle professioni (ISCO-88 e ISCO-08) viene talvolta utilizzata per identificare i lavoratori domestici sulla base della loro occupazione: in particolare, le professioni "Collaboratrici domestiche e lavoratori collegati", "Operatori di assistenza personale a domicilio", "Assistenti domestici e addetti alle pulizie" comprendono compiti tipicamente eseguiti dai domestici. Tuttavia, per alcune mansioni non è possibile distinguere se il lavoratore è domestico o no (es. lavori di cura dell'infanzia o degli anziani, cuochi, giardinieri o autisti), fattore che può determinare un'errata stima.
- **Approccio sullo status occupazionale.** Questo è spesso usato in America Latina, dove molti paesi hanno adattato la classificazione internazionale per status nell'occupazione (ICSE-93) per distinguere tra impiegati domestici e altri impiegati. Il limite di questo approccio è che, fuori dall'America Latina, generalmente la distinzione tra lavoratori domestici e altri dipendenti non è disponibile.
- **Approccio basato sulle indagini sulle forze lavoro.** Alcuni Paesi identificano i lavoratori domestici che vivono in casa attraverso i risultati delle indagini campionarie sulle forze lavoro (nel caso dell'Italia, ISTAT-RCFL). Nei Paesi in cui viene registrata la relazione di ciascun membro della famiglia con il capofamiglia (es. Filippine), questo approccio consente di identificare i lavoratori domestici che vivono presso il proprio datore di lavoro domestico. Tuttavia, questo approccio non considera i lavoratori domestici non conviventi con il datore di lavoro.
- **Approccio basato sulla classificazione settoriale.** Infine, la classificazione standard internazionale di tutte le Attività economiche raggruppa "Attività delle famiglie come datori di lavoro del personale domestico "nella divisione 95". L'approccio basato sul settore si basa su una caratteristica comune dei lavoratori domestici - che lavorano in o per una famiglia - e acquisisce abbastanza bene la comprensione comune di cosa sia un lavoratore domestico. Sebbene l'approccio basato sul settore sia più adatto come base per stime globali e regionali, i modi alternativi di identificare e contare i lavoratori

---

<sup>26</sup> ILO, 2013, Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)

domestici possono essere utili per alcuni tipi di studi - in particolare per studi su singoli paesi basati su microdati.

Tenendo conto delle difficoltà metodologiche fin qui esaminate, l'ultima stima ILO per area geografica (2010) riporta un totale di 52,6 milioni di lavoratori domestici, di cui oltre il 40% nell'area Asia e Pacifico<sup>27</sup>. Rapportando i lavoratori domestici al totale degli occupati, l'incidenza maggiore si registra in America Latina (7,6%), mentre mediamente i domestici rappresentano l'1,7% degli occupati. Ad oggi, l'ILO stima un numero di lavoratori domestici nel mondo pari a 67 milioni (Maggio 2020), di cui il 75% nell'economia informale<sup>28</sup>.

**Tab 3.11 Stime dei lavoratori domestici per area geografica**

Aree	Lavoratori domestici (milioni)	Distrib. %	% su tot. occupati
Asia e Pacifico	21,5	40,9%	1,2%
America Latina e Caraibi	19,6	37,3%	7,6%
Africa	5,2	9,9%	1,4%
Paesi industrializzati	3,6	6,8%	0,8%
Medio Oriente	2,1	4,0%	5,6%
Europa Est e CSI	0,6	1,1%	0,3%
<b>Totale</b>	<b>52,6</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,7%</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ILO, 2010

<sup>27</sup> ILO, 2013, Global and regional estimates on domestic workers [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_155951.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155951.pdf)

<sup>28</sup> ILO, 2020, Beyond contagion or starvation: giving domestic workers another way forward [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_743542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_743542.pdf)

**Tab 3.12 Lavoratori domestici nel mondo, confronto 2010-2020**

dati in milioni			
	2010	2020	Variaz. % 2010-2020
Lavoratori domestici	52,6	67,0	+27,4%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ILO

Secondo i dati ILO, i principali Paesi datori di lavoro domestico sono Spagna, Italia e Francia. Un elemento comune a questi Paesi è l'impiego di donne migranti, per le quali il lavoro domestico è il principale punto di accesso al mercato del lavoro.

La Spagna ha visto un rapido aumento del numero di lavoratori domestici, da 355.000 nel 1995 a 747.000 nel 2010. In particolare, l'aumento ha superato la crescita dell'occupazione totale durante gli anni della prosperità economica ed è stata seguita da un modesto declino dal 2008 in poi. Il settore è altamente femminilizzato, con le donne che rappresentano oltre il 90% del totale. La maggior parte delle lavoratrici domestiche è nata all'estero, soprattutto nei paesi di lingua spagnola (America Latina).

Anche l'Italia ha registrato un forte aumento tra la fine degli anni '90 e il primo decennio degli anni 2000. Come in Spagna, il lavoro domestico è caratterizzato da un'ampia percentuale di migranti, soprattutto dell'Est Europa.

In Francia, troviamo una situazione simile a Spagna e Italia, con una prevalenza di lavoratori domestici migranti, in questo caso soprattutto dall'Africa francofona, in particolare dall'Algeria, dal Marocco e dalla Tunisia.

Confrontando i dati ILO<sup>29</sup> con i dati IOM<sup>30</sup>, emerge che il numero di lavoratori domestici migranti si è stabilizzato, registrando un -4,3% negli ultimi sei anni. Al contrario, sono aumentati sia i migranti internazionali (+17,2%) che i lavoratori migranti nel loro insieme (+9,3%).

<sup>29</sup> ILO, 2015, ILO global estimates on migrant workers [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf)

<sup>30</sup> IOM, 2020, World Migration Report [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2020.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf)

**Tab 3.13 Lavoratori domestici nel mondo, confronto 2010-2020  
dati in milioni**

	2013	2019	Variaz. % 2013-19
Migranti internazionali	232	272	+17,2%
Lavoratori migranti	150	164	+9,3%
Lavoratori domestici migranti	11,5	11,0	-4,3%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ILO e IOM

Infine, uno dei temi sui quali le attività ILO si concentrano maggiormente riguarda la tutela dei lavoratori domestici minorenni. Se nel panorama europeo questo fenomeno può sembrare molto limitato, bisogna tenere conto che in molte aree del pianeta la situazione è molto diversa. Per questo, le iniziative di monitoraggio e tutela ricoprono sempre un ruolo molto importante.

Secondo la convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, adottata nel 1989, sono considerati "bambini" tutti gli esseri umani di età inferiore a diciotto anni. Sebbene il lavoro sia generalmente consentito a partire dall'età di 15 anni, le stime ONU fanno riferimento alla fascia 5-17 anni. Si tratta in questo caso dei bambini dai 5 ai 17 anni che sono impegnati a svolgere compiti domestici nella casa di un datore di lavoro non familiare (con o senza remunerazione).

Secondo questa stima, nel 2008 erano presenti a livello mondiale oltre 15,5 milioni di bambini impegnati nel lavoro domestico, ovvero il 5,1% di tutti i bambini impiegati in attività economiche.

Interessante anche osservare la percentuale femminile, assolutamente maggioritaria: 73,0% nel totale, con un picco del 79,2% nella fascia 15-17<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> ILO, 2013, Global and regional estimates on domestic workers  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_155951.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155951.pdf)

**Tab 3.14 Focus minori occupati nel lavoro domestico**

Fasce d'età	Bambini nel lavoro domestico (milioni)	% su tot. bambini lavoratori	% femmine
5-11 anni	3,5	3,9%	59,3%
12-14 anni	3,9	4,5%	72,4%
15-17 anni	8,1	6,3%	79,2%
Tot. 5-17	15,5	5,1%	73,0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ILO, 2008

Quello del lavoro minorile illegale, che sconfinava spesso in una vera e propria schiavitù contemporanea, è una questione purtroppo attuale che riempie le pagine della cronaca oltre a quelle della storia. La brutale uccisione di Zohra, una bambina di otto anni proveniente da una famiglia poverissima di un villaggio del Punjab, sfruttata come domestica in Pakistan, ha acceso nuovamente i riflettori su un fenomeno, quello appunto del lavoro minorile, che coinvolge circa 152 milioni di bambini in tutto il mondo. La piccola è morta lo scorso 31 maggio per le conseguenze delle percosse subite dai suoi datori di lavoro, una coppia benestante di Rawalpindi che l'avrebbe picchiata perché aveva liberato da una gabbia due pappagalli. Il caso ha indignato e scosso l'opinione pubblica mondiale, compresa parte della società civile pakistana che da sempre denuncia il diffuso utilizzo di bambine di famiglie povere nel settore dei lavori domestici. La povertà estrema, infatti, spinge molti genitori a mandare i propri figli a lavorare presso famiglie più ricche spesso con la promessa di una fantomatica scolarizzazione. UNICEF Italia ricorda che, a livello globale, 152 milioni di bambini – 64 milioni di bambine e 88 milioni di bambini, pari a un decimo della popolazione infantile globale – sono coinvolti in qualche forma di lavoro minorile. Fra loro, 72 milioni sono coinvolti in lavori classificati come pericolosi; proporzione che aumenta nelle regioni più povere del pianeta, dove oltre un quarto dei bambini lavora. Molti i settori coinvolti nel lavoro minorile: dall'agricoltura alla manifattura, dal lavoro nelle miniere e nelle cave a quello in ambiente domestico. Spesso si tratta di lavori che si nascondono alla vista, come nel caso dei 15,5 milioni di bambini e adolescenti (per lo più

ragazze) che si stima svolgano lavori domestici, poco visibili ma che a volte li espongono a gravi rischi di infortuni o violenze.

E i Paesi coinvolti non sono solo quelli asiatici o africani. L'associazione Save the Children accende un faro sulla situazione italiana definendo "molto pesanti" i numeri su tratta e sfruttamento nel nostro Paese. Secondo il rapporto "Piccoli Schiavi Invisibili", tra le 2.033 persone prese in carico dal sistema anti-tratta nel 2019, la forma più diffusa di sfruttamento resta quella sessuale (84,5%) e vede come vittime principalmente donne e ragazze (86%). Nonostante l'emersione sia molto più difficile nel caso dei minori, ben una vittima su 12 ha meno di 18 anni, il 5% meno di 14.

La scarsa evidenza del fenomeno in Italia e in Europa non deve trarre in inganno: le denunce di organizzazioni internazionali e associazioni non possono essere ignorate. "Anche le associazioni delle famiglie datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori domestici devono tenere alta la guardia", dichiara Lorenzo Gasparrini, segretario generale di DOMINA, "la nostra battaglia quotidiana per la legalità e l'emersione del lavoro nero serve a scongiurare sfruttamento e schiavitù, che incombono come nubi nerissime anche sui paesi europei, liberi e democratici".

## 5. I lavoratori domestici nel mondo



**67**  
**milioni**

Lavoratori  
domestici  
nel mondo  
(ILO, 2020)

**40,9%** Asia e Pacifico  
**19,6%** A. Latina e Caraibi  
**5,2%** Africa  
**3,6%** P. industrializzati  
**2,1%** Medio Oriente  
**0,6%** Est Europa / ex URSS

**75%**  
**informale**

**+27,4%**  
**dal 2010**

**272**  
**milioni**

**Migranti  
internazionali**

+17,2%  
2013-2019

**164**  
**milioni**

**Lavoratori  
migranti**

+9,3%  
2013-2019

**11**  
**milioni**

**Domestici  
migranti**

-4,3%  
2013-2019

Ente di riferimento:

**Organizzazione  
Internazionale del  
Lavoro (OIL)**

- Convenzione 189/2011 e Raccomandazione 201/2011 su Lavoratori e Lavoratrici Domestici
- Convenzione 190/2019 e Raccomandazione 206/2019 su Violenza e Molestie

**15,5**  
**milioni**

Lavoratori  
domestici  
bambini  
(5-17 anni)  
(ILO, 2008)

**73%**  
**femmine**

**5,1%**  
dei bambini  
lavoratori  
nel mondo

## **CAPITOLO 4**

### **L'IMPATTO ECONOMICO DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA**

## 6. L'impatto economico e fiscale del lavoro domestico in Italia

**15,1**  
miliardi

**SPESA FAMIGLIE**  
**COMPLESSIVA**  
53% badanti  
47% colf

**7,1**  
miliardi

**SPESA FAMIGLIE**  
**LAVORATORI**  
**REGOLARI**  
80% retribuzione  
14% contributi  
6% TFR

**8,0**  
miliardi

**SPESA FAMIGLIE**  
**LAVORATORI**  
**IRREGOLARI**  
100% retribuzione

**ANNO 2018**  
7,0 MLD  
REGOLARI  
7,9 MLD  
IRREGOLARI  
14,9 MLD  
TOTALE

### GETTITO FISCALE DEL LAVORO DOMESTICO

**1,5**  
miliardi  
euro

ATTUALE  
849 mila  
regolari

**3,6**  
miliardi  
euro

POTENZIALE  
2 milioni  
lavoratori

### CONTRIBUTO AL PIL ITALIANO

Valore Aggiunto prodotto  
**17,9 miliardi €**  
6/10 da irregolari

**1,1%**  
del PIL

SCENARIO ATTUALE  
SPESA PUBBLICA

**22,1 MILIARDI**  
LONG TERM CARE  
OVER 65 ANNI

SCENARIO SENZA  
SPESA FAMIGLIE

**33,0 MILIARDI**  
+980 MILA ANZIANI  
IN STRUTTURE

RISPARMIO  
PER LO STATO

**10,9 MILIARDI**  
0,62% PIL

## 7. L'impatto economico e fiscale della proposta DOMINA

### La situazione OGGI

- Forte presenza di lavoratori irregolari (57,6%)
- NO TAX AREA sotto 8 mila euro annui (61,2% dei lavoratori domestici)
- Spesa famiglie fino a 22 mila euro annui (badante convivente)
- Detrazione 19% contributi solo per NON AUTOSUFF: max 399 euro annui
- Deduzione contributi MAX 453 euro annui

Il GETTITO FISCALE del lavoro domestico

**ATTUALE 849 mila**  
**LAVORATORI REGOLARI**  
**1,5 MILIARDI EURO**

**POTENZIALE 1,15 milioni**  
**LAVORATORI IRREGOLARI**  
**DA FAR EMERGERE**  
**2,1 MILIARDI EURO**

### Le proposte DOMINA

**1**

Retribuzione deducibile al **15%** per COLF e **30%** per BADANTI, Contributi deducibili al 100% per entrambi.

**2**

Possibilità di regolarizzazione di stranieri irregolari con **Permesso di Soggiorno temporaneo** specifico per lavoro domestico

**3**

**Trasmissione all'Agenzia delle Entrate da parte dell'INPS** del dato economico retributivo del lavoratore (già indicato in fase di assunzione).

### I POSSIBILI EFFETTI

- Riduzione dei costi per le famiglie
- Incentivo ad assumere IN REGOLA



- Maggiori tutele per famiglie e lavoratori
- Maggiori ENTRATE per lo Stato

## 4.1 Welfare e forme di sostegno alle famiglie

Come è ormai noto, l'Italia è il Paese europeo con la più alta età media e con la maggiore componente di anziani. Osservando i dati EUROSTAT (2019) si può notare infatti che l'Italia ha l'età media più alta dell'Ue 28 (46,7 anni). Il secondo Paese con la media più alta è la Germania (46,0 anni), mentre la media Ue 28 si attesta a 43,3 anni. I paesi più giovani sono Irlanda, Cipro e Lussemburgo, con una media inferiore a 40 anni.

L'incidenza della popolazione anziana fornisce un ulteriore riscontro della situazione italiana. La popolazione con almeno 60 anni rappresenta il 29,2%, contro il 26,3% a livello Ue 28. Anche analizzando la componente con almeno 80 anni, il valore italiano (7,2%) è più alto rispetto alla media Ue 28 (5,7%).

Questa situazione ha – e avrà sempre più in futuro – implicazioni dirette per il sistema socio-economico. Secondo il professor Golini, già presidente dell'ISTAT, esiste una sorta di "legge dell'invecchiamento": "se un Paese arriva ad avere una percentuale di ultrassessantenni pari o superiore al 30% della popolazione totale, allora quel Paese – a meno di una massiccia immigrazione – raggiunge un punto di non ritorno demografico"<sup>32</sup>.

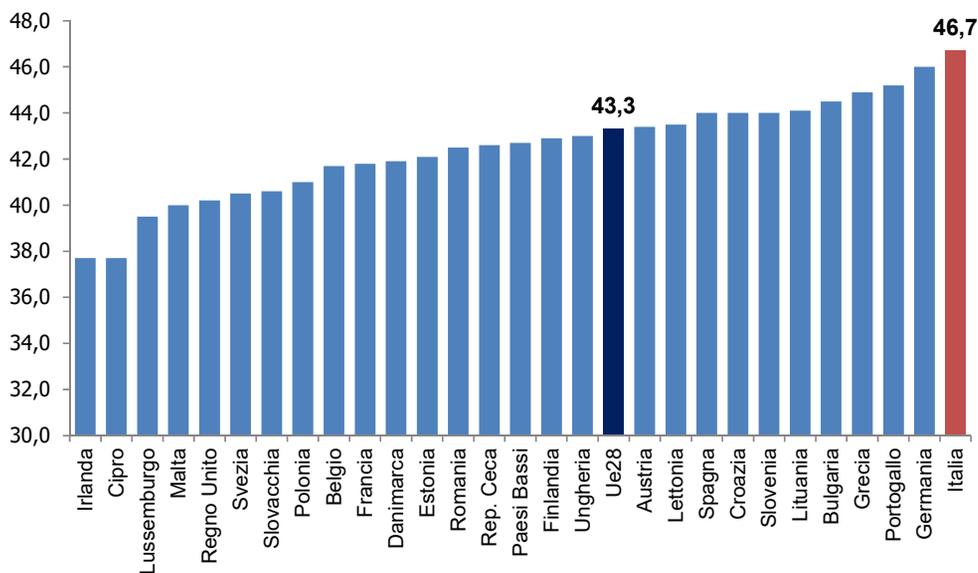
Il 29,2% dunque dovrebbe farci preoccupare: in un Paese con così tanti anziani, diminuisce la quota di donne in età fertile e, di conseguenza, si assottiglia ulteriormente la platea di potenziali genitori. Inoltre, da un punto di vista economico, la popolazione anziana richiede un maggiore intervento in termini di assistenza sanitaria e spesa pensionistica.

Naturalmente le tendenze demografiche non sono facili da modificare e, soprattutto, richiedono tempi molto lunghi. Esse infatti sono il risultato di processi culturali, storici, sociali ed economici molto lunghi: basti pensare che il tasso di fecondità in Italia ha cominciato a calare dall'inizio degli anni '60 del secolo scorso, scendendo sotto quota due figli per donna nel 1977. Ciò dimostra che l'invecchiamento demografico attuale è conseguenza di un processo che dura da oltre cinquant'anni. Le sempre auspicabili misure di sostegno alla genitorialità, dunque, daranno risultati solo nel lungo termine, senza modificare l'attuale struttura demografica.

---

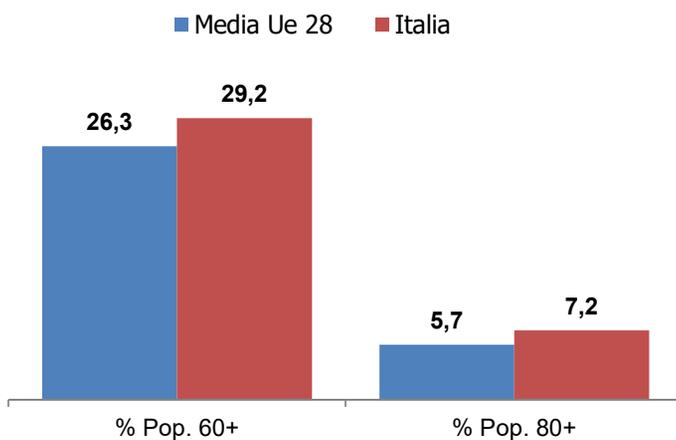
<sup>32</sup> A. Golini e M. V. Lo Prete, *Italiani poca gente*, 2019, Luiss University Press, Roma

**Fig 4.1. Età media nei paesi Ue 28 (2019)**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati EUROSTAT

**Fig 4.2. Incidenza % della popolazione anziana, confronto Italia / Ue 28 (2019)**



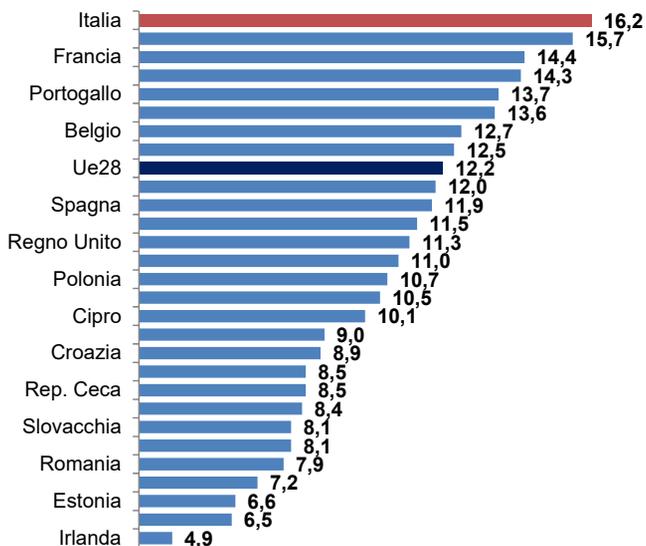
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati EUROSTAT

Come detto, la struttura demografica ha immediate ripercussioni sul sistema di welfare. Osservando i dati EUROSTAT (2017), si può notare come l'Italia sia il Paese europeo con la più alta spesa pensionistica in rapporto al PIL (16,2%). Seguono Grecia (15,7%), Francia (14,4%) e Austria (14,3%). La media Ue 28 è invece ferma al 12,2%, ben quattro punti in meno rispetto al valore italiano.

Peraltro è curioso osservare come la Germania, il secondo Paese più anziano d'Europa, abbia una spesa pensionistica (11% del PIL) molto inferiore rispetto all'Italia e addirittura al di sotto della media Ue 28. Ciò porta a una riflessione: sebbene la spesa pensionistica sia evidentemente legata al numero di anziani, essa dipende anche da altri fattori quali l'organizzazione del sistema pensionistico, la distribuzione della ricchezza, l'equità sociale. In altri termini, l'alta spesa italiana per le pensioni non è un dato ineluttabile legato all'alta età media, ma dipende da scelte pregresse e dall'organizzazione complessiva del sistema previdenziale.

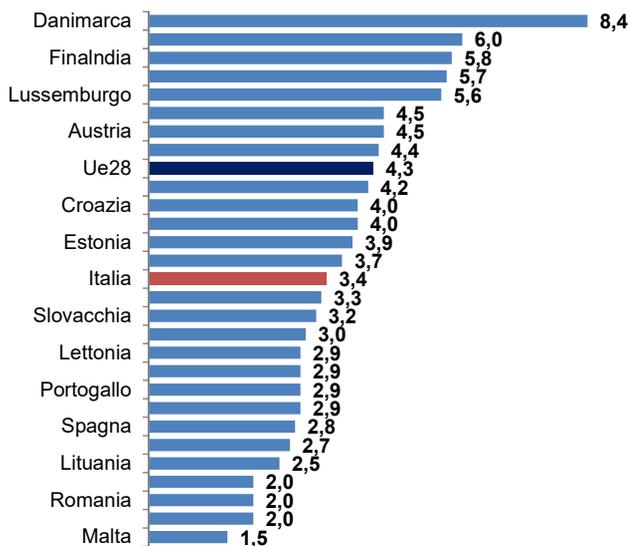
Al contrario, l'Italia è tra i Paesi europei che spendono meno per famiglia, infanzia e disabilità (3,4% del PIL). In questo caso i valori più alti sono quelli dei paesi scandinavi (Danimarca 8,4%, Svezia 6%, Finlandia 5,8%), tradizionalmente molto attenti alle politiche familiari. Anche in questo caso è interessante osservare la posizione della Germania, con il valore più alto dopo i tre Stati del Nord (5,7% del PIL): anche in questo caso, dunque, un Paese con molti anziani investe molto sulla famiglia e sull'infanzia, proprio per tentare di scommettere sul futuro.

**Fig 4.3. Incidenza % sul PIL della spesa per PENSIONI nei paesi Ue 28 (2017)**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati EUROSTAT

**Fig 4.4. Incidenza % sul PIL della spesa per FAMIGLIA, INFANZIA E DISABILITA' nei paesi Ue 28 (2017)**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati EUROSTAT

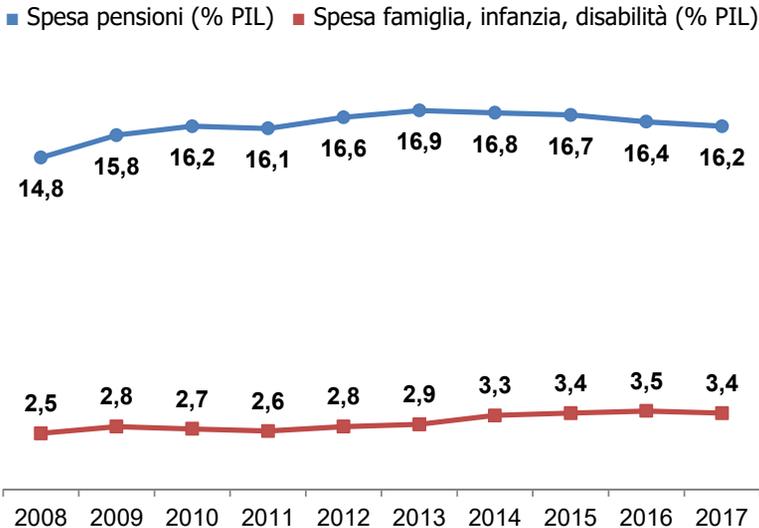
Per comprendere meglio la situazione italiana, osserviamo ora l'andamento dei due valori (spesa per pensioni e spesa per famiglia, infanzia e disabilità) negli ultimi dieci anni.

La spesa pensionistica italiana (in relazione al PIL) ha avuto un andamento crescente tra il 2008 e il 2013 (+2,1 punti in cinque anni), toccando il picco massimo del 16,9%. Da allora, negli ultimi quattro anni, si è registrato un progressivo (anche se molto lieve) calo, che ha portato al 16,2% del 2017.

La spesa per famiglia, infanzia e disabilità, invece, ha avuto un andamento più altalenante. Tra il 2008 e il 2013 è rimasta sempre compresa tra il 2,5% e il 2,9%, per poi registrare un aumento (+0,4 punti) nel 2014. Negli ultimi quattro anni il valore è rimasto pressoché costante, attestandosi nel 2017 al 3,4% del PIL.

A seguito di questa variazione, il gap tra i due valori nel 2017 è di 12,8 punti, non lontano da quello del 2008 (12,3 punti), dopo aver toccato i 14 punti nel 2013, anno di massima spesa pensionistica.

**Fig 4.5. Serie storica dell'incidenza % sul PIL della spesa italiana per pensioni e per famiglia, infanzia e disabilità**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati EUROSTAT

Consideriamo ora le principali forme di sostegno pubblico alle persone non autosufficienti. Il rapporto della Ragioneria Generale dello Stato (d'ora in poi RGS)<sup>33</sup>, 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. 20 del 2019, dati 2018), la spesa pubblica complessiva per LTC ammonta a 30,2 miliardi di euro, pari all'1,71% del PIL, di cui circa tre quarti (73,1%) erogati a soggetti con più di 65 anni (22,1 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 (Tab. 4.1), il 45% della spesa per LTC riguarda le indennità di accompagnamento (13,6 miliardi) e il 41% la componente sanitaria (12,4 miliardi). Il restante 14% (4,2 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 a invalidi civili, ciechi civili e sordomuti e dipendono esclusivamente 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 2019 l'importo è di 517,84 euro a persona.

La spesa per LTC può essere ulteriormente articolata per macrofunzioni (Tab. 4.2). In particolare, si distingue: l'assistenza domiciliare e semiresidenziale (at home), l'assistenza residenziale (in institutions) e le prestazioni monetarie (cash benefits). Sui 30,2 miliardi complessivi, oltre la metà (52%) è destinata a sussidi monetari elargiti ai beneficiari. Il 30% riguarda invece il sostegno a beneficiari residenti in strutture, mentre il 18% riguarda l'assistenza a domicilio. Va inoltre precisato che nella spesa dello Stato figurano anche i rimborsi indiretti delle spese sanitarie (es. esenzioni ticket per reddito, patologia o per invalidità).

---

<sup>33</sup> Ragioneria Generale dello Stato, 2019, Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario [http://www.rgs.mef.gov.it/\\_Documenti/VERSIONE-1/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita\\_di\\_previsione\\_RGS/2019/Rapporto-n-20.pdf](http://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-1/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2019/Rapporto-n-20.pdf)

**Tab 4.1. Spesa Long Term Care in Italia – componenti (2018)**

Componenti	% PIL 2018	MLD Euro	Distrib.	di cui pop. 65+
Componente sanitaria	0,70%	12,4	41%	65,7%
Indennità di accompagnamento	0,77%	13,6	45%	77,9%
Altre prestazioni LTC	0,24%	4,2	14%	79,2%
<b>Totale</b>	<b>1,71%</b>	<b>30,2</b>	<b>100%</b>	<b>73,1%</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF – RGS

**Tab 4.2. Spesa Long Term Care in Italia – macrofunzioni (2018)**

Macrofunzioni	% PIL 2018	MLD Euro	Distrib.	di cui pop. 65+
A domicilio	0,31%	5,5	18%	67,7%
In struttura	0,51%	9,0	30%	70,6%
Benefici cash	0,88%	15,5	52%	77,3%
<b>Totale</b>	<b>1,71%</b>	<b>30,2</b>	<b>100%</b>	<b>73,1%</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF - RGS

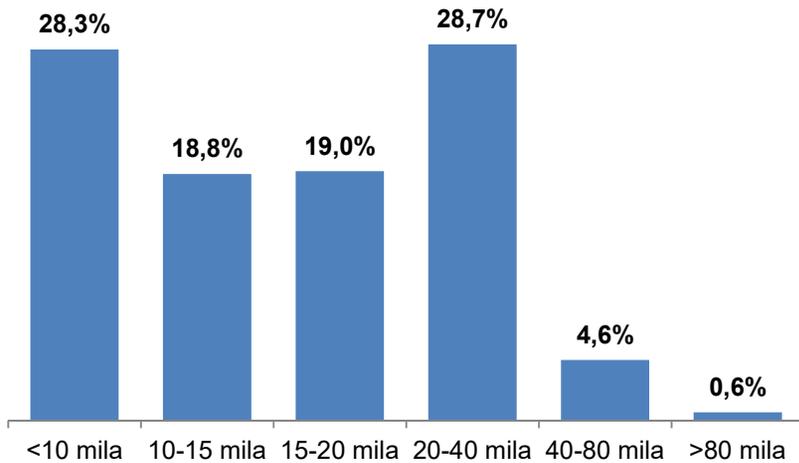
Come abbiamo visto finora, la spesa pensionistica italiana è molto elevata, soprattutto se messa in relazione al PIL. Tuttavia, il valore complessivo deriva principalmente dalla numerosità della platea, dovuta a ragioni demografiche. Mediamente, invece, i redditi dei pensionati italiani non sono molto elevati. Considerando solo i contribuenti per i quali la pensione rappresenta la voce principale di reddito, i dati del Ministero delle Finanze fotografano la condizione dei pensionati italiani: il 28,3% percepisce meno di 10mila euro annui e il 66,1% è sotto la soglia dei 20mila. Solo il 5,2%, invece, percepisce più di 40mila euro annui. Va peraltro ricordato che i redditi lordi sono tassati, per cui il valore netto risulta sensibilmente ridimensionato.

**Tab 4.3. Classe di reddito lordo per soggetti con reddito prevalente da pensione  
Dichiarazioni 2019 – a.i. 2018**

Classi di reddito	N. contribuenti	Distrib. %
<10 mila	3.825.389	28,3%
10-15 mila	2.540.971	18,8%
15-20 mila	2.573.513	19,0%
20-40 mila	3.878.417	28,7%
40-80 mila	626.265	4,6%
>80 mila	84.957	0,6%
<b>Totale</b>	<b>13.529.512</b>	<b>100,0%</b>

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

**Fig 4.6. Classe di reddito lordo per soggetti con reddito prevalente da pensione  
Dichiarazioni 2019 – a.i. 2018**

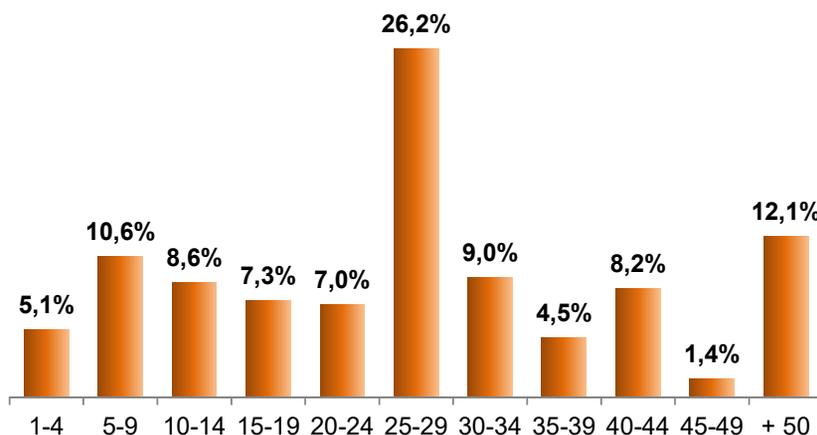


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF – Dipartimento delle Finanze

Per rendersi conto a quale costo vanno incontro le famiglie che necessitano di un aiuto supplementare, ci serviamo delle elaborazioni dei dati DOMINA.

Dai dati dell'INPS sull'orario medio settimanale dei lavoratori domestici, la modalità più frequente è di 25 ore a settimana, ma non sono pochi quelli che lavorano più di 50 ore a settimana.

**Fig 4.7. Classe dell'orario medio settimanale. 2019**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS

A determinare il costo del lavoratore non è solo l'orario medio settimanale, ma anche il tipo di livello oltre agli anni di servizio. Un lavoratore domestico che assiste persone autosufficienti occupandosi sia delle esigenze del vitto che della pulizia della casa ove vivono gli assistiti ha livello BS – Assistente a persona autosufficiente.

Analizziamo quattro casi in base alle ore di lavoro e alla convivenza con la persona da assistere<sup>34</sup>. I costi annui per il lavoratore domestico variano dai 2mila euro (5 ore a settimana) ai quasi 15mila per una assistenza di 54 ore con convivenza. Dunque una famiglia deve far fronte a questi importi, ma quante famiglie di anziani pensionati possono sostenere la spesa con la sola pensione?

Per meglio comprendere le disponibilità economiche degli anziani abbiamo considerato i dati dell'indagine dei consumi dell'ISTAT<sup>35</sup>, che riporta una spesa mediana per le persone sole con almeno 65 anni pari a 1.397 euro mensili; a questa cifra togliamo le spese per gli affitti figurativi, in quanto la maggior parte degli anziani vive in case di proprietà. Deduciamo, pertanto, uscite per oltre 11mila euro all'anno dovute principalmente a cibo, vestiario e

<sup>34</sup> Consideriamo nella prima simulazione solo il livello BS – Assistenza (minimi retributivi)

<sup>35</sup> Le spese per i consumi delle famiglie. Anno 2019. ISTAT

utenze, da tenere in considerazione nel conteggio della capacità di gestione economica della "badante".

Analizzando i redditi netti dei soggetti con entrate prevalenti da pensione e i consumi medi che emergono dall'Indagine ISTAT, il margine di risparmio dei pensionati da destinare a una collaborazione esterna è molto ridotto. La maggior parte dei pensionati si può permettere un piccolo aiuto di 5 ore a settimana (55%), ma se le ore passano a 25 la percentuale si riduce al 20% e solo una minima parte riesce a sostenere, con il solo reddito pensionistico, aiuti superiori.

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

Abbiamo esaminato altri quattro casi di assistenza giornaliera: senza convivenza, per un orario settimanale di 40 ore e con convivenza per un orario settimanale di 54 ore, per due tipologie di lavoratore: "CS" Assistente a persone non autosufficienti (non formato) e "DS" assistente a persone non autosufficienti formato.

Nel caso di assistenza a persone non autosufficienti la situazione precipita; per aumentare il numero di pensionati che possono permettersi un'assistenza è necessario utilizzare lavoratori non formati. In questo caso tra l'8% e il 6% dei pensionati può permettersi un'assistenza a persona non autosufficiente. Nel caso di personale preparato la percentuale si abbassa al 4%: solo questa piccola percentuale di pensionati percepisce entrate adeguate al costo da sostenere.

**Tab 4.4. Stima anziani che si possono permettere un "aiuto" con la sola pensione**

Tipologia di lavoratore domestico (orario settimanale)	Costo annuo (tempo indeterminato - min retr 2020)	STIMA della percentuale di pensionati che può permettersi questo aiuto solo con i redditi da pensione
BS assistente a persone autosufficienti (5 ore – senza convivenza)	2.138 €	54,6%
BS assistente a persone autosufficienti (25 ore – senza convivenza)	10.312 €	19,9%
BS assistente a persone autosufficienti (40 ore - senza convivenza)	16.500 €	8,1%
BS assistente a persone autosufficienti (54 ore - con convivenza)	14.869 €	10,4%

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

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT e MEF – Dip. Finanze

**Tab 4.5. Stima anziani che si possono permettere un "aiuto" con la sola pensione**

Tipologia di lavoratore domestico (orario settimanale)	Costo annuo (tempo indeterminato - min retr 2020)	STIMA della percentuale di pensionati che può permettersi questo aiuto solo con i redditi da pensione
CS assistente a persone non autosufficienti non formato (40 ore - senza convivenza)	18.194 €	6,4%
CS assistente a persone non autosufficienti non formato (54 ore - con convivenza)	16.486 €	8,1%
DS assistente a persone non autosufficienti formato (40 ore - senza convivenza)	21.558 €	4,3%
DS assistente a persone non autosufficienti formato (54 ore - con convivenza)	22.108 €	4,1%

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

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT e MEF – Dip. Finanze

Tuttavia, è evidente che per una stima più completa bisognerebbe analizzare il reddito familiare e non il singolo reddito pensionistico, in quanto la situazione dei pensionati è molto variegata: possono avere altre forme di reddito o contare su due pensioni. Partendo da questo presupposto, bisogna considerare che la maggior parte delle persone con almeno 65 anni vive sola o con un'altra persona e, come abbiamo già visto, nella maggior parte dei casi possiede la casa in cui vive.

Possiamo quindi limitarci ad analizzare due tipologie di famiglie di anziani: "persona sola con almeno 65 anni" e "coppia senza figli con PR<sup>36</sup> con almeno 65 anni", che comprendono la maggior parte degli anziani (oltre 80%). Anche in questo caso il risparmio annuo disponibile non basta a coprire la spesa per una assistenza prolungata, ma solo per l'assistenza di poche ore a settimana.

In conclusione, da questi dati si evidenzia come il costo medio di una badante oggi non sia sostenibile per un pensionato, mentre lo è un aiuto a ore. La situazione migliora se consideriamo anche l'indennità di accompagnamento, che aggiunge oltre 6mila euro al reddito annuo.

**Tab 4.6. Reddito netto e spesa annua (esclusi gli affitti figurativi) valori mediani**

Tipologia familiare	Reddito Netto (2017*)	Spesa annua (2019)	Stima del risparmio disponibile
Persona sola con almeno 65 anni	15.376 €	11.222 €	4.154 €
Coppia senza figli con PR almeno 65 anni	26.015 €	19.235 €	6.780 €

\*Ultimo dato disponibile

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

<sup>36</sup> Persona di Riferimento

## 4.2 La spesa delle famiglie

Per quanto riguarda la retribuzione dei lavoratori domestici, l'INPS fornisce il dettaglio relativo alle classi di reddito, naturalmente riferite alla sola componente regolare.

Innanzitutto, va ricordato che la retribuzione del lavoratore dipende dalla mansione (indicata nel contratto), andando a definire i minimi retributivi aggiornati annualmente. Al minimo retributivo, fissato per legge per ogni specifico livello di inquadramento, vanno aggiunti gli scatti di anzianità che entrano in vigore per ogni biennio di servizio svolto presso lo stesso datore di lavoro e gli eventuali aumenti per merito, detti superminimi. Nel caso di assunzione di una badante convivente, vanno inoltre garantiti: un vitto che assicuri una nutrizione sana e sufficiente; un ambiente di lavoro non nocivo all'integrità fisica e morale; un alloggio idoneo a salvaguardarne la dignità e la riservatezza.

Analizziamo, dunque, la suddivisione degli 848.987 lavoratori domestici censiti dall'INPS nel 2019 per classe di retribuzione annua. Naturalmente questa distribuzione dipende dal numero di ore lavorate e dalla durata del rapporto di lavoro.

Possiamo notare che oltre un quarto dei lavoratori domestici (26,1%) nel 2019 ha percepito meno di 3mila euro. Quasi la metà ha percepito meno di 6mila euro, segno che generalmente in questo settore si svolgono poche ore settimanali (soprattutto tra le Colf). Solo il 15,4% ha percepito più di 12mila euro nel 2019.

**Tab 4.7. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di retribuzione annua (2019)**

Classi di retribuzione annua	Numero lavoratori	DISTR. %	TOT. RETRIBUZIONE (Euro)
Fino 3000	221.401	26,1%	341.279.500
3-6 mila	177.256	20,9%	789.008.000
6-9 mila	177.978	21,0%	1.334.571.000
9-12 mila	142.001	16,7%	1.471.726.500
Oltre 12 mila	130.351	15,4%	1.767.147.500
Totale	848.987	100,0%	5.703.732.500

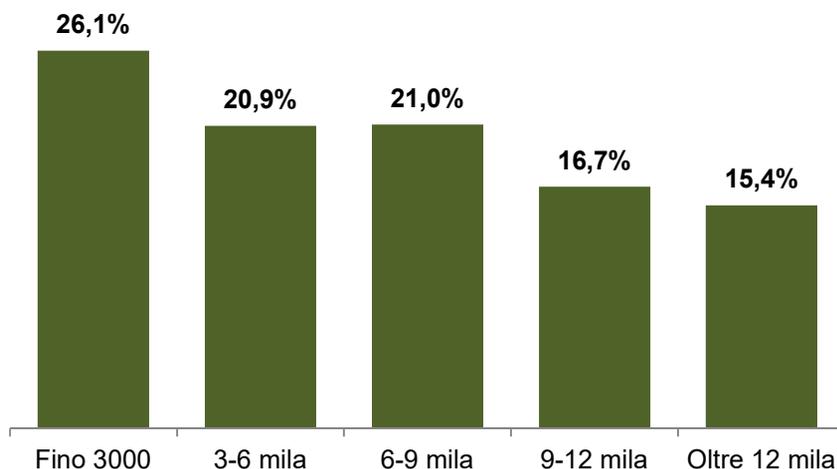
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Oltre alla retribuzione netta (5,7 miliardi complessivi), vanno aggiunti i contributi previdenziali e il TFR, a carico delle famiglie, per un totale di spesa annua pari a 7,1 miliardi.

A questa somma andrebbero aggiunti anche i costi per i lavoratori non in regola (naturalmente solo la retribuzione), che come abbiamo visto rappresentano quasi il 60% del totale. Ipotizzando una retribuzione netta simile a quella dei lavoratori in regola, otteniamo una spesa per la componente irregolare pari a quasi 8 miliardi di euro. La spesa complessiva delle famiglie, dunque, arriva a quota 15,1 miliardi<sup>37</sup>.

Osservando lo stesso dato da un'altra angolatura, possiamo distinguere tra la spesa per colf e quella per badanti. Nonostante gli assistenti familiari siano un po' meno della metà (48%), essi lavorano mediamente più ore, per cui la spesa per questa componente è più alta. Considerando anche la componente irregolare, le famiglie italiane hanno speso 8 miliardi per badanti e 7,1 miliardi per colf.

**Fig 4.8. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di retribuzione annua (2019)**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

<sup>37</sup>Conti nazionali ISTAT, "Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso", anno 2018. La stima degli irregolari viene calcolata applicando lo stesso coefficiente di irregolarità a Colf e Badanti (57,6%).

Nella suddivisione della spesa, la spesa riferita ai lavoratori "non ripartiti" è distribuita proporzionalmente tra colf e badanti.

**Tab 4.8. Stima della componente irregolare e spesa delle famiglie (2019)**

	Badanti	Colf	Totale
Componente regolare (INPS)	407.422	441.013	848.987
Spesa famiglie per la componente regolare (Miliardi euro)	3,8	3,4	7,1
Stima lavoratori domestici totali (regolari + irregolari)	960.901	1.040.125	2.002.328
Stima spesa totale delle famiglie (Miliardi euro)	8,0	7,1	15,1

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

**Tab 4.9. La spesa delle famiglie (2019)  
dati in milioni di euro**

	Componente regolare	Componente irregolare	Totale lavoratori domestici
Retribuzione	5.704	7.974	13.678
Contributi	995	-	995
TFR	422	-	422
<b>TOTALE</b>	<b>7.121</b>	<b>7.974</b>	<b>15.095</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 4.9. La spesa delle famiglie (2019)

**7,1** MILIARDI EURO  
**SPESA REGOLARI**  
(42,4%)

**8,0** MILIARDI EURO  
**SPESA IRREGOLARI**  
(57,6%)

**15,1** MILIARDI EURO  
**SPESA TOTALE**  
**DELLE FAMIGLIE**

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

### 4.3 L'impatto sui conti pubblici: risparmio e perdita economica e fiscale

Dopo aver analizzato la spesa delle famiglie italiane, possiamo stimare quale sia il risparmio dello Stato derivante dalla gestione privata dell'assistenza.

In particolare, partiamo dall'assunto che senza l'impegno delle famiglie nell'assistenza agli anziani, lo Stato avrebbe un carico molto maggiore rispetto a quello attuale per quanto riguarda la voce Long Term Care, di cui abbiamo già approfondito gli importi. E in questi calcoli non viene considerato tutto l'indotto, dalla gestione delle buste paghe all'utilizzo dei servizi pubblici locali.

Considerando la spesa delle famiglie per la sola componente dell'assistenza familiare (badanti), e includendo in essa anche i lavoratori irregolari, l'ammontare raggiunge un totale di 8,0 miliardi di euro. La spesa pubblica per Long Term Care, invece, ammonta attualmente a 22,1 miliardi. In uno scenario senza la spesa delle famiglie dovremmo immaginare che i 980mila anziani attualmente accuditi in casa (utilizzando un rapporto 1:1 col numero di badanti, regolari e non) verrebbero affidati a strutture di assistenza.

**Tab 4.10. Stima del risparmio per lo Stato (dati in miliardi di euro, 2018)**

	Scenario attuale (con spesa famiglie)	Scenario ipotetico (senza spesa famiglie)
Spesa delle famiglie per assistenza anziani (assistenti familiari, regolari e non)	8,0	0
LTC - Componente sanitaria	8,1	8,1
LTC - Indennità di accompagnamento	10,6	0*
LTC - Altre prestazioni	3,3	3,3
Assistenza nuovi 980 mila anziani		21,5
Totale Spesa pubblica	22,1	33,0
Risparmio per lo Stato	10,9	

\* 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

Secondo il Rapporto "I presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari" pubblicato dall'ISTAT nel maggio 2018 (contenente dati aggiornati al 2015), gli anziani ospitati nelle strutture residenziali sono circa 288mila. Tenendo conto che la spesa pubblica per l'assistenza in struttura è 6,2 miliardi (LTC in struttura, popolazione di 65 anni e oltre), possiamo calcolare una spesa media pro capite di 22mila euro per anziano ospitato (ipotizzando una permanenza definitiva degli anziani nella struttura). Chiaramente si tratta solo di una parte della spesa complessiva, a cui ancora una volta contribuisce anche la famiglia.

Pur azzerando la spesa per l'indennità di accompagnamento, la spesa pubblica salirebbe a 33,0 miliardi, 10,9 in più rispetto allo scenario attuale. In altri termini, l'impegno delle famiglie per l'assistenza degli anziani in casa (equivalente a 8,0 miliardi) determina un risparmio per lo Stato pari a 10,9 miliardi di euro annui.

**Fig 4.10. Stima del risparmio per lo Stato**  
(dati in miliardi di euro, 2018)



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

La gestione del lavoro domestico da parte delle famiglie non solo permette allo Stato di risparmiare i costi di gestione delle strutture per l'assistenza (oltre 10 miliardi di euro l'anno), ma genera anche un grosso impatto economico che si traduce in posti di lavoro e valore aggiunto prodotto.

Il mondo del lavoro domestico genera lavoro e produttività, gestendo il welfare familiare e diventando motore di crescita economica: basti pensare che il settore coinvolge l'8% di tutti i lavoratori dipendenti. Per dare un termine di confronto, l'agricoltura occupa solo il 2% dei lavoratori dipendenti. Le famiglie di datori di lavoro domestico sono paragonabili al settore Istruzione (8% di occupati dipendenti).<sup>38</sup>

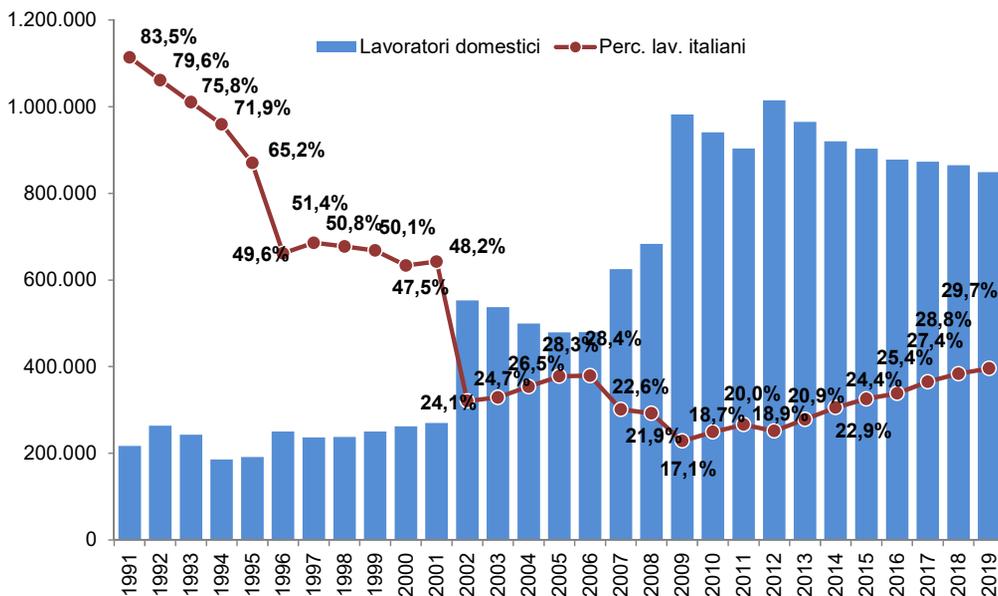
Si tratta di un'occupazione che è cambiata nel tempo. Infatti, nel 1991 i lavoratori regolari domestici erano solo 217mila e nell'83,5% dei casi si trattava di italiani. Del resto nello stesso periodo la popolazione straniera era pari a 356mila unità e rappresentava lo 0,6% della popolazione italiana. Negli anni successivi è iniziata l'espansione del lavoro domestico, sia per la scarsità dei servizi pubblici, sia per la crescita di un'offerta di lavoro relativamente a buon mercato. Negli stessi anni è aumentata anche la presenza straniera nel nostro Paese: questi nuovi lavoratori hanno soddisfatto la domanda di lavoro domestico passando dai 36mila lavoratori domestici regolari del 1991, ai 597mila del 2019.

Il lavoro domestico ha rappresentato per molti di questi stranieri il primo ingresso regolare nel mondo del lavoro italiano. A sostegno di ciò, citiamo le regolarizzazioni avvenute nel nostro Paese, che hanno fatto innalzare il numero di lavoratori stranieri regolari.

---

<sup>38</sup> I dati si riferiscono agli occupati dipendenti nei conti economici annuali ISTAT. Settore "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". Anno 2019

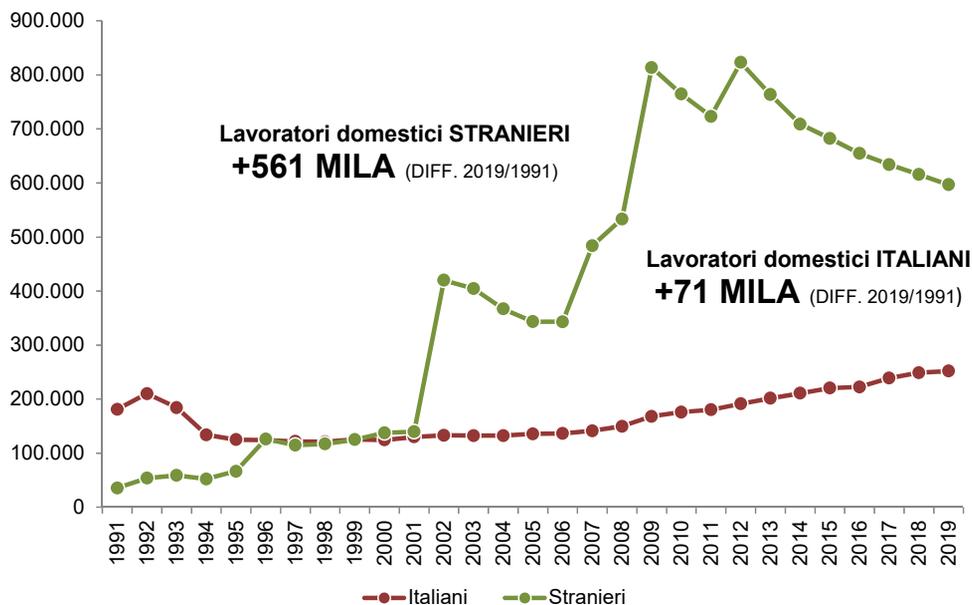
**Fig 4.11. Serie storica 1991-2019 lavoratori domestici in Italia**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT e INPS

La figura 4.12 rappresenta l'andamento del numero di lavoratori domestici in Italia negli anni compresi tra il 1991 e il 2019 ed evidenzia in particolare la loro nazionalità: a un primo sguardo è chiaro il notevole incremento dei lavoratori di origine straniera, specialmente dal 2002 in poi. La curva di colore rosso rappresenta i lavoratori domestici italiani, che come si può evincere dal grafico hanno subito un trend opposto rispetto a quelli stranieri: una decrescita pressoché costante fino al 2009, con un picco particolarmente accentuato tra il 1995 e il 1996 e tra il 2001 e il 2002. Un aspetto interessante da sottolineare e centrale nella nostra analisi è la timida ripresa che la componente italiana dei lavoratori domestici sta avendo a partire dal 2009, affiancata da un contrapposto declino della componente straniera. La principale motivazione di questa variazione di rotta è riscontrabile nella crisi economica: è presumibile che le donne italiane che prima erano casalinghe e non lavoratrici abbiano dovuto inserirsi nel mondo del lavoro in qualità di colf o badante per far fronte alle necessità economiche conseguenti alla crisi.

**Fig 4.12. Serie storica 1991-2019 lavoratori domestici in Italia per cittadinanza**



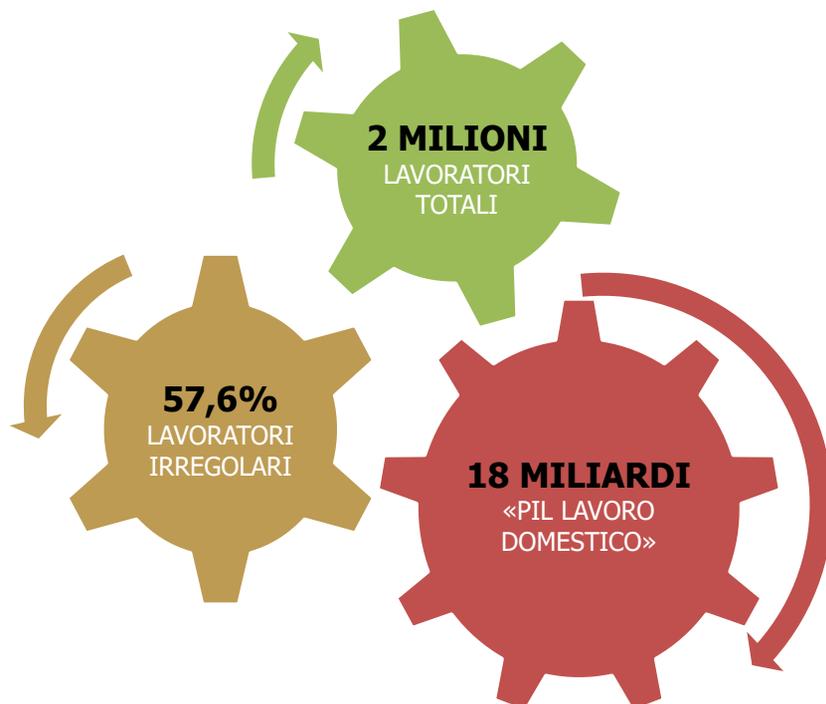
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT e INPS

Le analisi finora riportate hanno considerato solo i lavoratori regolari registrati dall'INPS, che rappresentano solo una parte dei lavoratori domestici. Infatti, come riportato nel capitolo precedente, il 57,6% di tutti lavoratori opera in condizioni di irregolarità. Il volano occupazionale coinvolge dunque oltre due milioni di lavoratori, tra regolari e irregolari.

In base ai conti nazionali<sup>39</sup>, il settore ATECO "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", ha un valore aggiunto di quasi 18 miliardi di euro nel 2019.

<sup>39</sup> A partire dal 23 settembre 2019 le serie storiche dei conti nazionali, basate sul Sistema Europeo dei Conti (SEC 2010), sono state oggetto di una revisione generale finalizzata a introdurre miglioramenti dei metodi di misurazione di componenti e variabili specifiche, derivanti anche dall'utilizzo di fonti informative più aggiornate o, in alcuni casi, del tutto nuove. Tale revisione è avvenuta in coordinamento con EUROSTAT e con gran parte dei paesi UE.

Fig 4.13. Il "PIL del lavoro domestico"



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

Osservando le caratteristiche territoriali (Tabella 4.11), notiamo subito che Lombardia, Lazio ed Emilia-Romagna da sole concentrano il 44% del "PIL domestico" nazionale. La Lombardia da sola ha un valore aggiunto del 20% del PIL totale, dato che conferma la forte presenza di lavoratori domestici in questa regione. Seppure i 17,9 miliardi rappresentino l'1,1% del Valore aggiunto prodotto in Italia, in alcune regioni questa incidenza è superiore: in Umbria e nel Lazio la percentuale è pari all'1,5%, mentre in Liguria e in Sardegna i lavoratori domestici producono l'1,4% del PIL regionale.

**Tab 4.11. Stima del PIL del LAVORO DOMESTICO (dati in miliardi di euro) per regione**

Regioni	Stima del Pil del lavoro domestico	Distr. %	Incidenza "PIL domestico" sul PIL regionale
Piemonte	1,39	7,7%	1,1%
Valle d'Aosta	0,04	0,2%	0,8%
Liguria	0,62	3,5%	1,4%
Lombardia	3,70	20,6%	1,0%
Trentino Alto Adige	0,28	1,6%	0,7%
Veneto	1,27	7,1%	0,9%
Friuli-Venezia Giulia	0,42	2,3%	1,2%
Emilia-Romagna	1,48	8,3%	1,0%
Toscana	1,31	7,3%	1,2%
Umbria	0,31	1,7%	1,5%
Marche	0,37	2,1%	0,9%
Lazio	2,70	15,0%	1,5%
Abruzzo	0,27	1,5%	0,9%
Molise	0,05	0,3%	0,8%
Campania	1,19	6,6%	1,2%
Puglia	0,67	3,7%	1,0%
Basilicata	0,09	0,5%	0,8%
Calabria	0,37	2,1%	1,2%
Sicilia	0,96	5,4%	1,2%
Sardegna	0,45	2,5%	1,4%
<b>Italia</b>	<b>17,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>1,1%</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS ed ISTAT

Anche lo Stato beneficia delle entrate fiscali dei lavoratori regolari. L'Osservatorio DOMINA cerca di quantificare quanti sono i contributi assistenziali e previdenziali e le imposte locali versate da questi lavoratori. I contributi previdenziali vengono quantificati dall'INPS e sono pari a 995 milioni di euro. Per quel che riguarda la stima dell'IRPEF e delle addizionali locali, essa viene calcolata in base alla classe d'importo della retribuzione annua riportata dai dati INPS.

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 di ogni classe: la sommatoria dei totali di ogni classe corrisponde alla stima del gettito di questa categoria. L'importo è quantificabile in 463 milioni di euro per un totale di entrate fiscali pari a 1,5 miliardi di euro.

**Tab 4.12. Stima delle entrate fiscali dei lavoratori domestici regolari**

LAVORATORI DOMESTICI	STIMA IRPEF E ADDIZIONALI LOCALI	CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI	ENTRATE FISCALI TOTALI
848.987	463 MLN €	995 MLN €	1.458 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

È necessario fare due premesse riguardo alle entrate fiscali totali dei lavoratori domestici. Innanzitutto la stima IRPEF e delle addizionali locali è ipotetica, in quanto è vincolata dalla presentazione della dichiarazione dei redditi da parte del lavoratore domestico.

La famiglia datore di lavoro domestico non è sostituto d'imposta: è dunque il lavoratore a dover comunicare all'Agenzia delle Entrate i redditi percepiti nell'anno precedente quello di dichiarazione, attraverso il modello 730 e il Modello Redditi Persone Fisiche.

Come sottolineato nella Relazione del MEF sull'economia osservata del 2019<sup>40</sup>, sono molti i lavoratori domestici che non dichiarano i redditi percepiti eludendo il fisco, e questo porta a una possibile perdita per le casse dello Stato di quasi 500 milioni di euro. Pertanto una delle proposte DOMINA, evidenziate nel primo Rapporto annuale sul lavoro domestico<sup>41</sup>, metteva in luce la necessità di far interagire le banche dati INPS con quelle dell'Agenzia delle Entrate. In fase di assunzione del lavoratore domestico, l'INPS potrebbe trasmettere all'Agenzia delle Entrate il dato economico retributivo richiesto nella domanda, legandolo al codice fiscale del lavoratore domestico assunto. Utilizzando i dati relativi alle assunzioni che le famiglie rilasciano all'INPS, l'Agenzia delle Entrate potrebbe inviare al lavoratore la dichiarazione precompilata e lo Stato potrebbe così recuperare una buona percentuale dell'evasione relativa a questo settore.

La seconda considerazione sulle tasse dei lavoratori domestici riguarda gli effetti indiretti legati alla componente deducibile IRPEF del datore di lavoro e al bonus DL 3/2020 (bonus 100€ al mese). Per queste componenti lo Stato dovrebbe "restituire" circa 433 milioni portando il saldo delle entrate fiscali totali a un miliardo di euro. Anche in questo caso il "bonus di 100€" mensile è legato alla presentazione del 730 da parte del lavoratore, dunque non è detto che avvenga.

Il lavoro domestico regolare genera da 1 a 1,5 miliardi di euro di entrate fiscali, che rappresentano solo una piccola parte delle possibili entrate, dato che il 58% dei lavoratori domestici lavora in modo informale. Spesso questa informalità è resa necessaria dalla mancanza del Permesso di Soggiorno del lavoratore.

Per questo, l'associazione DOMINA da tempo chiedeva un intervento di regolarizzazione a tutela sia dei lavoratori che delle famiglie datori di lavoro<sup>42</sup>.

A seguito del lockdown dovuto all'emergenza COVID-19, la situazione si è ulteriormente aggravata, rendendo di fatto impossibile per i lavoratori irregolari continuare a svolgere la

---

<sup>40</sup> Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva anno 2019 (art. 10-bis.1 c. 3 Legge 31 dicembre 2009, n. 196)

<sup>41</sup> 1° Rapporto annuale sul lavoro domestico. Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico. Pag 168

<sup>42</sup> cfr. Dossier 2019 sul lavoro domestico, Osservatorio DOMINA

propria attività di cura e assistenza. La situazione più delicata riguardava gli stranieri senza permesso di soggiorno, 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 e risponde in parte alla richiesta dell'associazione DOMINA.

Secondo le stime riportate nella relazione tecnica allegata al decreto, la platea di beneficiari sarebbe potuta arrivare a circa 220mila persone, anche se la stessa relazione precisava che si trattasse di una stima “assolutamente presuntiva”, basata sulla media delle domande pervenute nelle regolarizzazioni del 2009 e del 2012.

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

L'Osservatorio DOMINA sul Lavoro Domestico ha effettuato un bilancio tra i benefici della sanatoria e i costi che bisogna sostenere per effettuarla.

Per poter accedere alla regolarizzazione è previsto un contributo forfettario di 500 euro nel caso in cui sia il datore di lavoro a voler assumere un cittadino straniero (comma 1) e di 130 euro nel caso in cui sia un lavoratore con permesso scaduto dal 31 ottobre 2019 e che abbia lavorato nel settore agricolo o come lavoratore domestico (comma 2).

Oltre a questi contributi quantificabili è previsto una quota per le somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale, da determinarsi con successivo decreto ministeriale, in relazione alla dichiarazione di rapporti di lavoro irregolari (questi importi non sono considerati in questa analisi).

Considerando questi importi, le entrate sono state 105,5 milioni di euro, a fronte di 75,2 milioni di euro di costi amministrativi, per un saldo di +30,3 milioni.

**Tab 4.13. Benefici economici immediati della sanatoria**

TIPOLOGIA	DOMANDE RICEVUTE	ENTRATE	COSTI AMMINISTRATIVI	SALDO
Comma 1 (500 euro pro-capite)	207.542	103,8 Mln Euro		
			75,2 Mln Euro	+30,3 Mln Euro
Comma 2 (130 euro pro-capite)	12.986	1,7 Mln Euro		

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DL Rilancio

In realtà questi sono solo una parte dei benefici economici di una possibile sanatoria: infatti, come abbiamo già evidenziato, il lavoro domestico regolare porta nelle casse dello Stato i contributi assistenziali e previdenziali; a questi importi vanno aggiunte altre imposte, ovvero l'IRPEF e le addizionali locali.

Limitandoci al comma 1, le regolarizzazioni hanno riguardato nell'85% dei casi i lavoratori domestici e nel 15% il personale legato all'agricoltura. Per quel che riguarda il lavoro domestico, ripartiamo i regolarizzati in base alla distribuzione della retribuzione riportata dall'INPS. Mantenendo sempre un approccio prudentiale, decidiamo di analizzare solo tre classi di reddito (0-10mila; 10mila-15mila; 15mila-25mila).

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 regolarizzati di ogni classe, ottenendo il gettito IRPEF e le addizionali IRPEF totali pari a 106,9 milioni di euro.

Per i lavoratori del settore agricolo si può ipotizzare che si tratti di operai comuni con un minimo salariale inferiore ai 900 euro. Inoltre, sempre dai dati INPS riguardanti l'ambito agricolo, si

tratta nella maggior parte dei casi di operai impiegati solamente per una parte dell'anno. A conferma di ciò è il numero medio di giornate lavorate, pari a 104.

Considerando solo gli operai agricoli extracomunitari, il 50% nel 2018 ha lavorato meno di 100 giorni, il 19% tra i 100 e i 150 giorni, mentre il restante 31% ha lavorato per più di 150 giorni. In base a queste considerazioni, possiamo affermare che tutti questi nuovi regolarizzati nell'agricoltura avranno un reddito imponibile IRPEF inferiore ai 10mila euro, almeno nel loro primo anno di lavoro. Occorre ricordare che i dipendenti che dichiarano redditi inferiori agli 8mila euro si trovano nella così detta "no tax area", in quanto le detrazioni da lavoro neutralizzano l'IRPEF sui loro redditi e sono quindi esonerati dal versamento dell'imposta personale. La maggior parte dei lavoratori agricoli si trova in questa situazione.

**Tab 4.14. Stima delle entrate fiscali della regolarizzazione**

	RICHIESTE DI REGOLARIZZAZI ONE	STIMA IRPEF E ADDIZIONALI LOCALI	CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI	ENTRATE FISCALI TOTALI
LAVORATORI DOMESTICI	176.848	106,9 Mln Euro	207,3 Mln Euro	314,2 Mln Euro
LAVORATORI AGRICOLI	30.694	0	49,3 Mln Euro	49,3 Mln Euro

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

A tali imposte vanno aggiunte quelle derivanti dai contributi assistenziali e previdenziali (anche in questo caso il metodo di calcolo è differenziato a seconda che si tratti di lavoratori domestici

o di lavoratori agricoli). I contributi dei lavoratori domestici sono stati calcolati in base ai dati dei contributi versati rilevati dall'INPS sul lavoro domestico, mentre per gli altri lavoratori si è utilizzata una aliquota del 29,3% per lavoro dipendente nell'agricoltura (8,84% a carico del dipendente e 20,46% a carico della ditta).

Arriviamo dunque a stimare le entrate fiscali per i lavoratori domestici (314,2 milioni) e per i lavoratori agricoli (49,3 milioni), per un ammontare complessivo di 363,5 milioni di euro.

Anche in questo caso andrebbero considerati gli effetti indiretti dovuti alle deduzioni e al bonus DL 3/2020, quantificabili per 87,2 milioni di euro, per cui il vantaggio netto per lo Stato scende a 276,4 milioni di euro annui.

In realtà il beneficio potrebbe essere maggiore, considerando che, una volta regolarizzati, questi lavoratori potranno diventare contribuenti attivi per molti anni: da un'analisi INPS<sup>43</sup>, a cinque anni di distanza dalla sanatoria, l'80% dei lavoratori emersi nel 2002 è ancora regolarmente occupato. Un'analisi più recente dell'INPS<sup>44</sup> indica come, dei lavoratori domestici emersi nel 2012, quasi il 70% sia ancora presente nel mercato del lavoro a cinque anni dalla sanatoria, mentre per gli altri settori la permanenza è vicina all'80%.

Tornando ai dati sul lavoro domestico, questi "nuovi" lavoratori regolari sono solo una piccola parte del bacino degli irregolari. Il problema non è solo la mancanza del permesso di soggiorno dei lavoratori, ma i costi per le famiglie, soprattutto in questo periodo di incertezza causato dal COVID-19. Per questo motivo sono necessari nuovi incentivi fiscali che rendano più conveniente il lavoro domestico regolare. DOMINA propone nuove deducibilità<sup>45</sup> che permetterebbero l'alleggerimento del carico fiscale delle famiglie, riducendo il divario tra il costo di un lavoratore regolare e di uno irregolare.

---

<sup>43</sup> XVI RAPPORTO ANNUALE INPS

<sup>44</sup> Regolarizzazione migranti 2020: stime e previsioni dalle analisi delle precedenti regolarizzazioni in Italia. N°5/2020 INPS

<sup>45</sup> Deducibilità del 15% della retribuzione del lavoratore per contratti di lavoro come collaboratore domestico e deducibilità al 100% dei contributi previdenziali; Deducibilità del 30% della retribuzione del lavoratore per i contratti di lavoro come assistente familiare alla persona e deducibilità al 100% dei contributi previdenziali.

**Tab 4.15. Potenziali entrate fiscali del lavoro domestico**

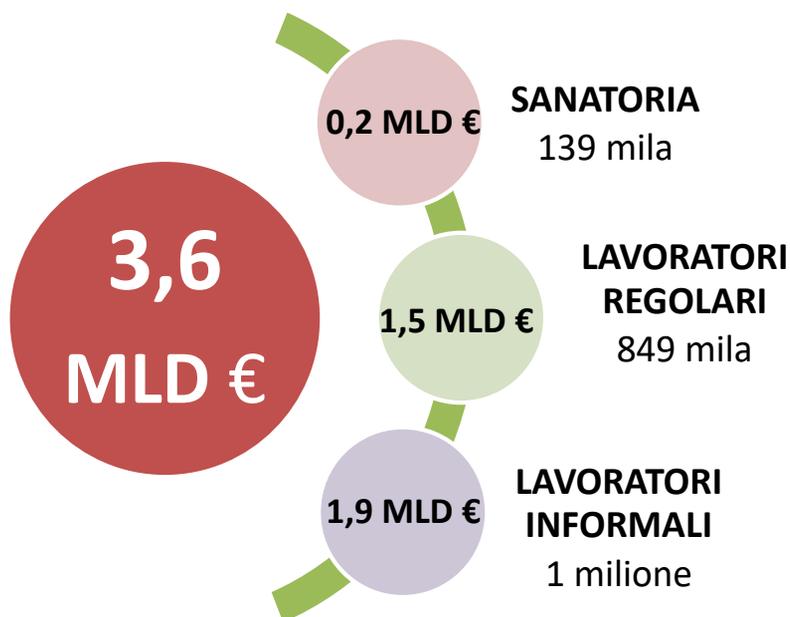
	N. Lavoratori	Gettito fiscale
Regolari	849.000	1,5 Mld euro
Regolarizzati 2020	177.000	0,3 Mld euro
Informali	1.010.000	1,8 Mld euro
<b>Totale</b>	<b>2.036.000</b>	<b>3,6 Mld euro</b>

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Con la regolarizzazione di 177mila lavoratori domestici, la sanatoria ha permesso un'entrata aggiuntiva di 0,3 miliardi, che si vanno ad aggiungere agli importi fiscali dei lavoratori regolari (1,5 miliardi). Tuttavia, la mancanza di incentivi a favore delle famiglie datori di lavoro, che rendano più conveniente la gestione del lavoro domestico attraverso contratti regolari, lascia all'economia informale oltre un milione di lavoratori domestici. Se questi lavoratori avessero un regolare contratto di lavoro, lo Stato riceverebbe ulteriori 1,8 miliardi, portando le entrate fiscali a 3,6 miliardi.

Si tratta di importi economici importanti che porterebbero benefici al nostro sistema fiscale e che consentirebbero anche alle famiglie datori di lavoro domestico e ai lavoratori stessi di vivere il rapporto di lavoro con maggiori tutele e garanzie.

**Fig 4.14. Potenziali entrate fiscali del lavoro domestico**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

## **CAPITOLO 5**

### **SCHEDE REGIONALI**

## 8. Il lavoro domestico nelle regioni italiane



Regioni	Colf 2019	2018- 2019
<b>ITALIA</b>	<b>441.013</b>	<b>-3,8%</b>
Lombardia	91.493	-3,2%
Lazio	87.870	-4,4%
Piemonte	34.599	-2,9%
Toscana	31.769	-2,7%
Veneto	29.691	-2,1%
Campania	29.647	-6,6%

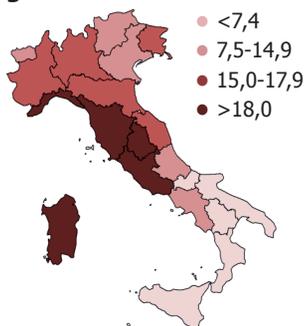
Regioni	Badanti 2019	2018- 2019
<b>ITALIA</b>	<b>407.422</b>	<b>+0,6%</b>
Lombardia	63.476	+3,0%
Emilia-Romagna	45.154	+0,6%
Toscana	41.833	-1,0%
Veneto	35.889	+2,5%
Lazio	35.607	-1,1%
Piemonte	33.024	-0,9%

**17,9 Mld**

Valore Aggiunto dal  
Lavoro  
domestico

**3,70** Lombardia  
**2,70** Lazio  
**1,48** Emilia-Romagna  
**1,39** Piemonte  
**1,31** Toscana

### Lavoratori domestici ogni 1000 abitanti



**176.848**

Richieste di  
Regolarizzazione  
Lavoratori  
domestici  
2020

**47.357** Lombardia  
**26.096** Campania  
**18.985** Lazio  
**18.107** Emilia-Romagna  
**12.570** Veneto

### Le città con più lavoratori domestici (dati provinciali)



**Colf**

**81.083** Roma  
**58.662** Milano  
**21.580** Torino  
**18.684** Napoli  
**11.398** Firenze



**Badanti**

**31.995** Milano  
**30.003** Roma  
**18.652** Torino  
**15.491** Cagliari  
**12.557** Firenze

## 5.1 Riepilogo nazionale

### La tendenza generale

Secondo i dati INPS, nel 2019 i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane sono circa 849mila, in diminuzione del -1,8% rispetto al 2018. In altre parole, si sono persi quasi 16mila lavoratori domestici regolari in un anno. A calare sono le colf (-3,8%), mentre le badanti registrano una leggera crescita (+0,6%).

Il trend di decrescita dei lavoratori domestici prosegue fin dal 2012, anno in cui il numero di lavoratori ha toccato il picco massimo superando il milione, a seguito del provvedimento di regolarizzazione ("sanatoria"). In realtà, nonostante dal 2012 si siano persi 165mila lavoratori domestici, possiamo affermare che il fabbisogno delle famiglie è aumentato. Infatti, parallelamente, il tasso di irregolarità nel settore (attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro) è passato dal 54,6% del 2012 al 57,6% del 2018 (ultimo dato disponibile).

### L'identikit di lavoratori e famiglie

Nonostante la continua prevalenza delle colf (52%) sulle badanti, negli ultimi anni si registra un calo delle colf e un aumento delle badanti. Questo fenomeno può essere spiegato dall'elevata presenza di anziani nel nostro Paese, che comporta una maggiore richiesta di personale addetto all'assistenza, al contrario della crisi economica, che invece ha scoraggiato l'assunzione di personale dedito alle sole pulizie.

Le serie storiche regionali dei lavoratori domestici riportano gli stessi trend decrescenti, fatta eccezione per Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia e Sardegna, dove la crescita delle badanti ha rappresentato un traino per tutto il settore domestico.

Per quanto riguarda l'età, la media dei lavoratori domestici è 49 anni, pur registrandosi 1.279 lavoratori sotto i 19 anni di età. Mediamente vengono lavorate 27,1 ore a settimana e nel 45,6% dei casi i domestici hanno completato l'anno. I lavoratori più giovani si registrano in Calabria (46,2 anni), mentre in Molise si trovano i lavoratori che lavorano meno ore a settimana (22 ore). Si superano invece le 30 ore settimanali in Valle d'Aosta (37,0), Trentino Alto Adige (33,9), Emilia Romagna (32,2) e Friuli Venezia Giulia (30,8).

Se i dati INPS consentono un'analisi quantitativa del fenomeno, i dati DOMINA (basati sulle

elaborazioni di oltre 15mila contratti di lavoro gestiti da DOMINA a livello nazionale) offrono alcuni dettagli qualitativi molto interessanti. Innanzitutto, nel 51% dei casi il datore di lavoro è di genere maschile e ha un'età media di 64 anni tra gli uomini e di 69 tra le donne. È importante sottolineare che non sempre il datore di lavoro coincide con l'assistito (nel caso delle badanti): soprattutto per i datori di età inferiore ai 65 anni, la probabilità che il datore di lavoro sia un familiare del beneficiario è particolarmente alta. Il 31,2% dei lavoratori domestici si colloca al livello B, ovvero collaboratori domestici dotati di esperienza, che svolgono con specifica competenza le proprie mansioni.

### **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 (18,3%) e Lazio (14,5%). Questo dato non deve sorprendere, essendo i capoluoghi di queste due regioni i centri economici e lavorativi più sviluppati nell'intera nazione. Analizzando il dato in base al numero di abitanti, tuttavia, si evidenzia come siano addirittura cinque le regioni che hanno un numero di lavoratori domestici regolari piuttosto alto, superiore alle 18 unità ogni mille abitanti. In Sardegna si registrano ben 28,7 lavoratori domestici ogni mille abitanti, segue il Lazio con 21 lavoratori domestici e l'Umbria (20,7 ogni 1.000 ab.). Infine, Toscana e Liguria registrano rispettivamente 19,8 e 19 lavoratori ogni mille abitanti.

La distribuzione delle due tipologie di lavoratori domestici è eterogenea nel territorio; il 37% delle badanti totali si concentra in tre regioni (Lombardia, Emilia Romagna e Toscana), ma se rapportate al numero di anziani residenti, 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 41% in Lombardia e nel Lazio. In particolare nel Lazio si registrano quasi 14,9 colf ogni 1.000 abitanti, quando il dato nazionale è pari a 7,3 colf. Nella provincia di Roma lavorano 81mila colf, il 18% del totale nazionale, altre 58mila si trovano a Milano (13%). In queste due province lavora il 15% di tutte le badanti: quasi 32mila a Milano e 30mila a Roma, su un totale nazionale di 407mila badanti.

## **La presenza straniera**

A livello nazionale si registra una prevalenza di lavoratori domestici stranieri (70,3%); la componente più significativa è quella dell'Est Europa che arriva a rappresentare il 41% 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 60%.

Per quanto riguarda i lavoratori domestici asiatici, che rappresentano quasi il 15% dei lavoratori a livello nazionale, essi superano il 20% nelle regioni in cui è forte la presenza di colf, come la Lombardia (20,9%), il Lazio (26,1%) e la Sicilia (24,7%). Sono più di 58mila i lavoratori domestici che provengono dal Sud America e, pur rappresentando a livello nazionale solo il 7% del totale dei lavoratori, arrivano al 24% in Liguria e al 15% in Lombardia. I 48mila lavoratori che provengono dall'Africa rappresentano il 6% a livello nazionale, ma raggiungono il 13% in Sicilia.

## **La presenza italiana**

In alcune regioni la presenza di lavoratori italiani è molto forte, se non maggioritaria: Sardegna (81,0%), Molise (56,3%) e Puglia (51,2%).

Le motivazioni sono in parte derivanti dal capitale umano presente nel territorio; solo il 3,4% dei residenti in Sardegna ha cittadinanza straniera, valore simile anche per la Puglia (3,5%). Regioni come l'Emilia Romagna e la Lombardia arrivano al 12% di stranieri residenti sulla popolazione regionale.

In parte tali dati dipendono dalle reali opportunità di lavoro nella singola regione; se nelle regioni del Nord e del Centro l'incidenza dei lavoratori italiani è intorno al 23%, nelle regioni del Sud arriva al 53%. È infatti la mancanza di lavoro che porta a scegliere questa professione: nel Sud il tasso di disoccupazione è pari al 17,6%, al Centro arriva solo al 8,7% e al Nord si abbassa ulteriormente al 6,1%<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> Tasso di disoccupazione (15 anni ed oltre) 2019. ISTAT

## **La presenza maschile**

Sebbene il lavoro domestico sia storicamente identificato con il genere femminile, nel 2019 sono oltre 95mila i lavoratori domestici di genere maschile e rappresentano l'11% dei lavoratori totali. Negli anni, questa componente è diminuita, ha avuto il suo picco storico nel 2012 (192mila) probabilmente a causa della sanatoria e poi è andata via via riducendosi.

Esistono delle differenze territoriali; è poco presente al Nord (9%) ed è maggiormente presente nelle regioni del Centro (12%) e soprattutto al Sud (14%). In particolare, la Sicilia registra la maggiore percentuale di uomini (24,1%), seguita dalla Campania (16,7%) e dalla Calabria (16,2%). Di contro, è decisamente minoritaria la presenza maschile in Trentino Alto Adige (4,6%).

## **La situazione demografica e la proiezione di bisogno**

La situazione demografica del nostro Paese è sempre più preoccupante; il tasso di fecondità totale<sup>47</sup> (1,29) è tra i più bassi d'Europa, mentre la speranza di vita alla nascita<sup>48</sup> (81 anni per gli uomini e 85,3 per le donne) è molto elevata. Ciò comporta che se oggi i bambini (0-14) sono 7,8 milioni e gli over 79 poco più di 4 milioni, nel 2050 secondo le previsioni ISTAT i bambini (0-14) si ridurranno a meno di 7 milioni, mentre gli over 79 cresceranno di ulteriori 3,5 milioni di unità.

Pertanto, osservando gli scenari demografici ISTAT, possiamo ipotizzare che nel 2050 aumenterà significativamente il fabbisogno di lavoratori domestici, in particolare di badanti: rispetto al 2019, infatti, anziani (over 80) e bambini (0-14 anni) rappresenteranno un quarto della popolazione (rispettivamente 13,7% e 12,0%).

## **L'impatto economico**

A partire dal numero di lavoratori domestici, possiamo calcolare un impatto sul PIL pari all'1,1%, ovvero 18 miliardi di euro (Valore aggiunto generato). In alcune realtà territoriali il contributo incide in misura ancora maggiore: Liguria (1,4%), Umbria (1,5%), Lazio (1,5%) e Sardegna (1,4%).

---

<sup>47</sup> Numero medio di figli per donna. 2019 ISTAT

<sup>48</sup> Numero medio di anni che restano da vivere a un neonato. 2019 ISTAT

Tale valore deriva naturalmente dalla spesa delle famiglie datori di lavoro domestico, che nel 2019 hanno speso 5,7 miliardi per le retribuzioni, 422 milioni di TFR e 995 milioni di contributi previdenziali, per un totale di 7,1 miliardi di euro a favore dei lavoratori domestici regolarmente assunti. Considerando anche la spesa delle famiglie per la componente irregolare (comprendente solo la retribuzione del lavoratore), raggiungiamo un totale di 15,1 miliardi di euro spesi nel 2019.

### **Le politiche sociali a sostegno della famiglia**

I principali fondi stanziati a livello nazionale per l'assistenza di individui non autosufficienti sono innanzitutto il Fondo per la Non Autosufficienza, di durata triennale, il Fondo "Dopo di noi" e il Fondo per il sostegno di cura e di assistenza del caregiver familiare. Secondo il Decreto presidenziale del 4 febbraio 2020, le risorse complessivamente afferenti al Fondo per la Non Autosufficienza sono pari a 573,2 milioni di euro nel 2019 (24% in più rispetto all'anno precedente), 571 milioni di euro nel 2020 e 568,9 milioni di euro nel 2021. Gli interventi finanziati dalle risorse del Fondo non vanno più considerati come addizionali rispetto a quelli definiti a livello regionale e locale, ma devono costituire il nucleo delle prestazioni rivolte ai beneficiari nelle medesime condizioni in tutto il territorio nazionale. Nelle schede regionali analizzate nelle prossime pagine verranno commentati gli strumenti che ciascuna Regione garantisce per l'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti (disabili e anziani). Il Fondo "Dopo di noi", istituito con la legge n. 112/2016, è dedicato precisamente a persone affette da disabilità a cui manca il sostegno familiare, o perché non aventi più entrambi i genitori, o perché questi non sono in grado di garantire le adeguate cure. Nell'anno 2020 le risorse dedicate al Fondo sono pari a 58,1 milioni di euro.

**Tab 5.1. Quote di ripartizione delle risorse del FNA per regione**

Regioni	Quota
Piemonte	8,00%
Valle d'Aosta	0,25%
Liguria	3,34%
Lombardia	15,91%
Trentino Alto Adige	n.d.
Veneto	7,94%
Friuli-Venezia Giulia	2,33%
Emilia-Romagna	7,82%
Toscana	7,00%
Umbria	1,72%
Marche	2,84%
Lazio	9,12%
Abruzzo	2,39%
Molise	0,66%
Campania	8,46%
Puglia	6,60%
Basilicata	1,08%
Calabria	3,47%
Sicilia	8,21%
Sardegna	2,86%

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

Con la legge di bilancio del 2018 è stato istituito il Fondo per il sostegno del titolo di cura e di assistenza del caregiver familiare, con un iniziale ammontare di risorse pari a 20 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2018-2020. La legge di bilancio 2019 ha poi decretato l'incremento di 5 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2019-2021. Conseguentemente, la rimodulazione complessiva della dotazione del Fondo sarà di 25 milioni nel 2019 e 2020 e di 5 milioni per il 2021.

Nella seguente tabella 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 del 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 Alto Adige 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.

## **5.2 Regioni del Nord Ovest**

## **Piemonte**

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane in Piemonte sono 67.659, valore in costante decrescita sin dal 2012 (-16%). Il calo del trend generale si riflette anche nella percentuale delle badanti e delle colf, entrambe diminuite rispetto allo scorso anno. Con una percentuale pari al 51,2%, le colf continuano a superare le badanti (48,8%, dati INPS). La sanatoria del 2020 potrebbe portare all'aggiunta di 9.577 lavoratori domestici; il 54% delle domande sono state effettuate a Torino ed il 14% a Novara.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 46,4% dei domestici proviene dall'Est Europa e continua a registrarsi una netta prevalenza del genere femminile (92,6%). L'età media del lavoratore domestico in Piemonte è di 48,9 anni e, considerando le settimane lavorate, il 50,7% è rappresentato da chi ha lavorato meno di 50 settimane.

Spesa delle famiglie e impatto economico. In merito al datore di lavoro, i dati DOMINA indicano che ha un'età media di 68 anni e che in prevalenza si tratta di donne (56%). Complessivamente, nel corso del 2019, le famiglie del Piemonte hanno speso 606 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto equivale a circa 1,4 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, Torino è il centro principale, dove si concentrano il 62,4% delle colf e il 56,5% delle badanti. Anche in termini relativi il capoluogo regionale registra valori più alti della media: 9,6 colf ogni mille abitanti (contro una media regionale di 7,9) e 10,2 badanti ogni cento anziani con più di 79 anni (contro 9,1 di media regionale). Le agevolazioni che la Regione Piemonte garantisce comprendono prestazioni domiciliari per l'assistenza degli anziani non autosufficienti e l'assegnazione di contributi a sostegno di anziani e disabili sotto i 65 anni di età, riconosciuti come non autosufficienti e assistiti nel loro domicilio. Ogni Ente gestore delle funzioni socio-assistenziali applica il proprio regolamento di assistenza economica e questo genera delle disomogeneità nei contributi all'assistenza. La Regione Piemonte, attraverso il Piano regionale per la non autosufficienza, sta cercando di giungere alla omogeneizzazione dei servizi.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano nel 2050 un aumento nel numero di anziani (+214mila), ma un calo di bambini (-34mila). Pertanto, essendo la componente anziana più numerosa di quella infantile, si può dedurre un incremento della domanda di badanti.

# PIEMONTE

## 67.659

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 51,2%

BADANTI 48,8%

MASCHI 7,4%

FEMMINE 92,6%

STRANIERI 69,2%

ITALIANI 30,8%

### PROVENIENZA

46,4% Est Europa

30,8% Italia

5,2% Asia

7,3% Africa

10,0% America

0,3% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 9.577

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 606 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

483 MLN € RETRIBUZIONE  
87 MLN € CONTRIBUTI TOTALI  
36 MLN € TFR



### 1,4 MLD € VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

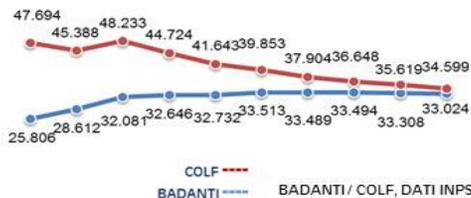
DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019



COLF --- BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Torino	21.580	62,4%	9,6	18.652	56,5%	10,2	+ 5.157
Alessandria	2.882	8,3%	6,8	2.585	7,8%	6,6	+ 939
Asti	1.622	4,7%	7,6	1.543	4,7%	8,1	+ 372
Biella	1.154	3,3%	6,6	1.423	4,3%	8,3	+ 175
Cuneo	3.555	10,3%	6,1	4.513	13,7%	9,8	+ 878
Novara	2.226	6,4%	6,0	2.192	6,6%	7,7	+ 1.386
Verbano-Cusio-Ossola	652	1,9%	4,1	1.084	3,3%	8,0	+ 279
Vercelli	928	2,7%	5,4	1.032	3,1%	6,5	+ 391
<b>PIEMONTE</b>	<b>34.599</b>	<b>100,0%</b>	<b>7,9</b>	<b>33.024</b>	<b>100,0%</b>	<b>9,1</b>	<b>+ 9.577</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# PIEMONTE

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **48,9**

RETR. PERCEPTA ANNUA **7.138 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **50,7%**  
Almeno 50 settimane **49,3%**

**33%**

**CONVIVENTI**

**12%**

INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**67%**

**NON  
CONVIVENTI**

**25%**

INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS



## A GEVOLAZIONI REGIONALI

- **PRESTAZIONI DOMICILIARI** per promuovere l'assistenza e la permanenza degli anziani non autosufficienti presso il loro domicilio. (DGR 39/2009);
- Assegnazione **CONTRIBUTI** a sostegno di anziani e disabili non autosufficienti per la lungo assistenza domiciliare (DGR 56/2010).

FONTE: [www.regione.piemonte.it](http://www.regione.piemonte.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **44%**  
FEMMINE **56%**

ETÀ  
MEDIA



**68 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In leggero calo le badanti, in coerenza con le colf;
- L'area di principale provenienza è l'Est Europa.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**587 mila**  
(14,3%)

**+ 214 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**496 mila**  
(12,3%)

**- 34 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Valle d'Aosta

La tendenza. In Valle d'Aosta i lavoratori domestici regolari sono 1.798, dato in costante diminuzione dal 2012 (-12%). Osservando i dati INPS, si nota un maggior numero di badanti (70,7%) rispetto alle colf, con uno scarto crescente negli anni: le badanti sono in crescita dal 2012, mentre nello stesso periodo le colf sono in costante decrescita. Le richieste di regolarizzazione della sanatoria 2020 effettuate nella regione sono state 97.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Ben il 51,1% dei domestici proviene dall'Est Europa, seguito dal 29,6% di provenienza italiana, con una netta prevalenza del genere femminile (94,2%). L'età media del lavoratore domestico è 50,2 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra un incremento di chi non ha completato l'anno (63,2%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 55 anni ed è in prevalenza uomo (65%). Complessivamente, il costo per le famiglie nel 2019 è stato di 16 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 e incentivi. In Valle d'Aosta si registrano 4,2 colf ogni mille abitanti e 13,6 badanti ogni cento 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'assistenza personale. È inoltre disponibile un registro regionale degli assistenti personali, per garantire alle famiglie l'assunzione in piena regola della badante.

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 vi saranno 7mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 200 bambini in meno (0-14 anni): per questo, la componente anziana (13,9%) sarà più numerosa di quella infantile (13,4%), seppure di poco.

# VALLE D'AOSTA

## 1.798

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 29,3%

BADANTI 70,7%

MASCHI 5,8%

FEMMINE 94,2%

STRANIERI 70,4%

ITALIANI 29,6%

### PROVENIENZA



51,1% Est Europa

29,6% Italia

2,4% Asia

10,0% Africa

6,7% America

0,2 % Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 97

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

**16 MLN €** COSTO PER LE FAMIGLIE

13 MLN € RETRIBUZIONE

2 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

1 MLN € TFR



**0,04 MLD €**

VALORE AGGIUNTO  
LAVORATORI DOMESTICI

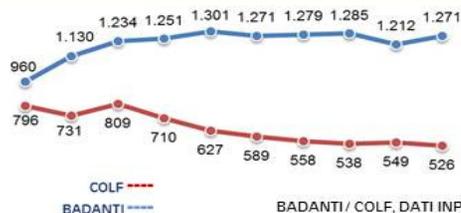
DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019



BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Aosta	526	100,0%	4,2	1.271	100,0%	13,6	+ 97
VALLE D'AOSTA	526	100,0%	4,2	1.271	100,0%	13,6	+ 97

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# VALLE D'AOSTA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **50,2**

RETR. PERCEPTA ANNUA **7.102 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **63,2%**  
Almeno 50 settimane **36,8%**

**50,0%**  
**CONVIVENTI**

**n.d.**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**50,0%**  
**NON  
CONVIVENTI**

**n.d.**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

ORE MEDIE LAVORATE **37,0**

DATI DOMINA E INPS



## A AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNI DI CURA e CONTRIBUTI** calcolati in base all'ISEE per spese sostenute dalle famiglie per l'assunzione di assistenti personali privati (*legge n. 23/2010*);
- Presente un **REGISTRO REGIONALE DEGLI ASSISTENTI FAMILIARI**.

FONTE: [www.regione.vda.it](http://www.regione.vda.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **65%**  
FEMMINE **35%**

ETÀ  
MEDIA



**55 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In aumento nella Regione Valle d'Aosta le badanti italiane;
- Le badanti superano con un incremento costante le colf.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**17 mila**  
**(13,9%)**

**+ 7 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**16 mila**  
**(13,4%)**

**+ 0,2 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Lombardia

La tendenza. In Lombardia il numero di lavoratori domestici assunti regolarmente nel 2019 è pari a 155.063, dato diminuito del 20% dal 2012. I dati INPS mostrano una maggiore presenza di colf (59%) rispetto alle badanti, nonostante queste due tipologie di lavoratori stiano seguendo due trend differenti: le badanti sono in costante crescita, mentre le colf sono in graduale discesa dal 2012. Sono state oltre 47mila le richieste di regolarizzazioni presentate nella Sanatoria 2020, di cui il 55% concentrate nella provincia di Milano.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando le principali aree geografiche di provenienza dei lavoratori domestici, si nota che un terzo dei lavoratori proviene dall'Est Europa (33,5%), con il genere femminile in prevalenza (87,9%). L'età media corrisponde a 48,8 anni e, considerando le settimane lavorate, si registra una quasi perfetta simmetria tra chi ha completato l'anno (50,7%) e chi no (49,3%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavoratori domestici che non richiedono la convivenza (15%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. L'età media del datore di lavoro è di 65 anni. La componente maschile rappresenta il 52%. Nel 2019 le famiglie in Lombardia hanno speso circa 1,48 miliardi di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), e il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 3,7 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale<sup>49</sup> e incentivi. A livello provinciale, Milano è in termini sia assoluti che relativi il centro principale. Nel capoluogo si concentrano il 64% delle colf (14,2 ogni mille abitanti) e il 50% delle badanti (10,8 ogni cento 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. Le prospettive demografiche indicano che il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Lombardia vi saranno 683mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 5mila bambini in meno (0-14 anni): di conseguenza, la componente anziana (13,4%) sarà più numerosa di quella infantile (12,9%).

---

<sup>49</sup> Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS.

# LOMBARDIA

## 155.063

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 59,0%

BADANTI 41,0%

MASCHI 12,1%

FEMMINE 87,9%

STRANIERI 80,0%

ITALIANI 20,0%

### PROVENIENZA



33,5% Est Europa

20,0% Italia

20,9% Asia

6,4% Africa

18,8% America

0,4% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 47.357

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 1.476 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

1183 MLN € RETRIBUZIONE  
205 MLN € CONTRIBUTI TOTALI  
88 MLN € TFR



### 3,7 MLD € VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

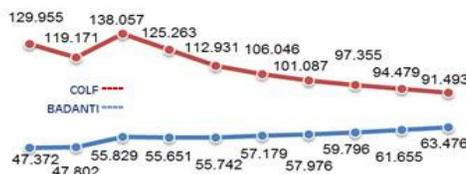
DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019



BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 ab.	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Milano	58.662	64,1%	14,2	31.995	50,4%	10,8	+ 25.837
Bergamo	5.271	5,8%	4,7	5.050	8,0%	7,4	+ 4.575
Brescia	7.735	8,5%	6,1	6.694	10,5%	8,2	+ 4.706
Como	3.640	4,0%	6,1	3.449	5,4%	8,2	+ 1.825
Cremona	1.716	1,9%	4,8	1.712	2,7%	6,2	+ 915
Lecco	1.552	1,7%	4,6	1.902	3,0%	7,8	+ 1.131
Lodi	1.056	1,2%	4,6	951	1,5%	6,5	+ 811
Mantova	2.377	2,6%	5,8	2.297	3,6%	7,2	+ 2.263
Pavia	3.537	3,9%	6,5	2.758	4,3%	6,2	+ 1.919
Sondrio	567	0,6%	3,1	1.112	1,8%	8,4	+ 353
Varese	5.380	5,9%	6,0	5.556	8,8%	8,4	+ 3.022
<b>LOMBARDIA</b>	<b>91.493</b>	<b>100,0%</b>	<b>9,1</b>	<b>63.476</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,9</b>	<b>+ 47.357</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# LOMBARDIA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **48,8**

RETR. PERCEPITA ANNUA **7.632 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **50,7%**  
Almeno 50 settimane **49,3%**

ORE MEDIE LAVORATE **28,9**

**28%**

**CONVIVENTI**

**6%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**72%**

**NON  
CONVIVENTI**

**15%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E 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 (PROVI):** 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

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **52%**  
FEMMINE **48%**

ETÀ  
MEDIA



**65 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In costante avvicinamento il numero delle badanti e delle colf nella Regione Lombardia, con la preminenza delle colf sulle badanti;
- Buona percentuale di lavoratori domestici provenienti dall'Asia (Filippine) e dal Sud America.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**1.422  
mila  
(13,4%)**

**+ 683 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**1.362  
mila  
(12,9%)**

**- 5 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Liguria

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti nel 2019 dalle famiglie italiane in Liguria sono 29.458, valore in costante diminuzione. Dal 2015 queste due tipologie di lavoratori stanno seguendo trend opposti: il numero delle badanti cresce con costanza, mentre le colf sono in continuo calo. Questo fenomeno è confermato dal sorpasso delle badanti sulle colf avvenuto nel 2016. Nella Regione si sono registrate oltre 4mila domande di regolarizzazione, di cui il 55% (2.486) nella sola provincia di Genova.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, le aree di maggiore provenienza sono l'Est Europa (32,2%), l'Italia e il Sud America. Il genere femminile è in netta prevalenza (89,6%). L'età media del lavoratore domestico è 49,2 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la maggiore percentuale in chi non ha completato l'anno lavorativo (54,4%). L'incidenza degli italiani è maggiore per i non conviventi (29%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 75 anni ed è in prevalenza donna (59%). Complessivamente, nel 2019, per la retribuzione dei lavoratori domestici le famiglie in Liguria hanno speso 262 milioni di euro (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria vale circa 600 milioni di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. Genova è senza dubbio il centro principale: si concentrano il 64,8% delle colf e il 58,8% delle badanti presenti in regione. Anche in termini relativi il capoluogo registra valori più alti della media per quanto riguarda le colf (10 ogni mille abitanti, contro una media regionale di 8,4), mentre per le badanti il picco si registra a La Spezia (12,7 ogni cento anziani, media regionale: 10,7). In merito alle agevolazioni regionali, la Liguria ha stanziato un fondo regionale per la non autosufficienza con il fine di sostenere le cure domiciliari di individui non autosufficienti. È disponibile anche un registro regionale degli assistenti familiari, che tuttavia consiste in un progetto in via sperimentale con data di scadenza 30 novembre 2020.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Liguria vivranno 59mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 10mila bambini in meno (0-14 anni), valori che suggeriscono un potenziale aumento della domanda di badanti: la componente anziana (15,4%) sarà più numerosa di quella infantile (11,3%).

# LIGURIA

## 29.458

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 44,2%

BADANTI 55,8%

MASCHI 10,4%

FEMMINE 89,6%

STRANIERI 71,9%

ITALIANI 28,1%

### PROVENIENZA

32,2% Est Europa

28,1% Italia

6,0% Asia

5,1% Africa

28,1% America

0,5% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 4.482

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 262 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

210 MLN € RETRIBUZIONE

37 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

15 MLN € TFR



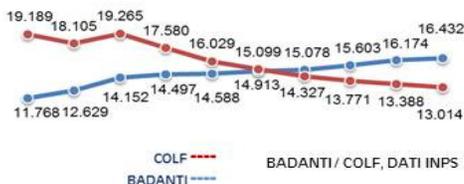
### 0,6 MLD € VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Genova	8.430	64,8%	10,0	9.665	58,8%	11,4	+ 2.486
Imperia	1.539	11,8%	7,2	1.694	10,3%	8,3	+ 736
La Spezia	1.417	10,9%	6,5	2.657	16,2%	12,7	+ 481
Savona	1.628	12,5%	5,9	2.416	14,7%	8,6	+ 779
<b>LIGURIA</b>	<b>13.014</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,4</b>	<b>16.432</b>	<b>100,0%</b>	<b>10,7</b>	<b>+ 4.482</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# LIGURIA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **49,2**

RETR. PERCEPITA ANNUA **7.121 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **54,4%**  
Almeno 50 settimane **45,6%**

**36%**

**CONVIVENTI**

**13%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**64%**

**NON  
CONVIVENTI**

**29%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS

## A GEVOLAZIONI 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*);
- Presente un **REGISTRO REGIONALE DEGLI ASSISTENTI FAMILIARI.** Si tratta di un progetto in via sperimentale che si concluderà in data 30 novembre 2020.

FONTE: [www.regione.liguria.it](http://www.regione.liguria.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **41%**  
FEMMINE **59%**

ETA'  
MEDIA



**75 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- Le colf sono in continuo calo, in controtendenza con le badanti;
- Tra le principali aree di provenienza spicca l'America, più precisamente il Sud America.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**216 mila**  
**(15,4%)**

**+ 59 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**159 mila**  
**(11,3%)**

**- 10 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

### **5.3 Regioni del Nord Est**

## Trentino Alto Adige

La tendenza. Nel 2019 i lavoratori domestici regolari in Trentino Alto Adige sono 12.464, dato in costante aumento fin dal 2012 (+6,3%). I dati INPS mostrano un maggior numero di badanti (70%) rispetto alle colf, le prime fanno segnare una crescita continua negli anni, che ha portato al superamento delle seconde nel 2011. L'incremento potenziale di lavoratori che si potrebbe avere grazie all'ultima sanatoria è di 1.870 unità; distribuite equamente tra le due province.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 58,8% dei domestici proviene dall'Est Europa, seguito dal 28,3% di italiani, con la netta prevalenza del genere femminile (95,4%). L'età media del lavoratore domestico è di 51 anni circa e si registra la maggioranza in chi ha lavorato per meno di 50 settimane (64,4%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavori domestici che non richiedono la convivenza (45%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 69 anni ed è in prevalenza uomo (56%). Nel 2019 le famiglie in Trentino Alto Adige hanno speso 113 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto di circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale Trento e Bolzano sono pressoché in parità. Bolzano prevale lievemente per il numero di colf (52,8%) e di badanti (50,6%). In termini relativi, ancora Bolzano comprende un numero maggiore sia di colf (3,7 ogni mille abitanti, contro 3,3 di Trento) che di badanti (13,8 ogni cento anziani, contro 11,6 di Trento). Le due Province autonome finanziano assegni di cura in sostegno all'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti. Inoltre, a livello regionale, è presente un registro degli assistenti familiari.

Prospettive demografiche. Osservando le prospettive demografiche si nota come nel 2050 il numero di badanti sia destinato potenzialmente ad aumentare: vi saranno 82mila anziani in più (almeno 80 anni) contro un aumento di soli 10mila bambini (0-14 anni). In opposizione al panorama nazionale, che vedrà una preminenza della componente anziana, la componente infantile sarà più numerosa (14,2% contro 12,9%); tuttavia, il divario andrà assottigliandosi.

# TRENTINO ALTO ADIGE

## 12.464

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 30,0%

BADANTI 70,0%

MASCHI 4,6%

FEMMINE 95,4%

STRANIERI 71,7%

ITALIANI 28,3%

### PROVENIENZA

58,8% Est Europa

28,3% Italia

3,3% Asia

3,2% Africa

5,4% America

1,0% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 1.870

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 113 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

90 MLN € RETRIBUZIONE

16 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

7 MLN € TFR



### 0,3 MLD €

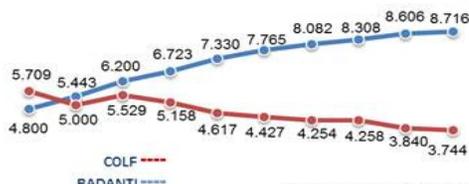
### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Bolzano	1.976	52,8%	3,7	4.408	50,6%	13,8	+ 1.221
Trento	1.768	47,2%	3,3	4.308	49,4%	11,6	+ 649
<b>TRENTINO ALTO ADIGE</b>	<b>3.744</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,5</b>	<b>8.716</b>	<b>100,0%</b>	<b>12,6</b>	<b>+ 1.870</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# TRENTINO ALTO ADIGE

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **51,2**

RETR. PERCEPITA ANNUA **7.229 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **64,4%**  
Almeno 50 settimane **35,6%**

ORE MEDIE LAVORATE **33,9**

**49%**

**CONVIVENTI**

**13%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**51%**

**NON  
CONVIVENTI**

**45%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E 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*);
- Presente un **REGISTRO REGIONALE DEGLI ASSISTENTI FAMILIARI.**

FONTE: [www.regione.taa.it](http://www.regione.taa.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **56%**  
FEMMINE **44%**

ETA'  
MEDIA



**69 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In continuo aumento le badanti, con le colf in costante decrescita;
- In linea generale il numero di lavoratori domestici è in crescita nella Regione, e provengono principalmente dall'Est Europa.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**154 mila**  
**(12,9%)**

**+ 82 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**170 mila**  
**(14,2%)**

**- 10 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Veneto

La tendenza. Nel 2019 in Veneto i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie sono 65.614, valore aumentato dello 0,3% rispetto allo scorso anno. Si riscontra una maggiore presenza di badanti (54,7%) rispetto alle colf. Tuttavia, pur essendo le badanti in costante aumento fin dal 2016 (anno del "sorpasso"), le colf segnano una continua decrescita, aumentando in questo modo il divario tra le due componenti. Sono state 12.570 le domande di regolarizzazione nel Veneto; a Verona il numero maggiore di richieste (3.080).

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In merito alle principali aree di provenienza, notiamo che il 55,9% dei domestici proviene dall'Est Europa, e si registra una netta prevalenza del genere femminile (91,9%). L'età media del lavoratore domestico è di 50 anni, si registra una lieve prevalenza di chi ha lavorato meno di 50 settimane (57,1%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavori domestici che non richiedono la convivenza (18%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro in Veneto ha un'età media di 58 anni ed è in prevalenza uomo (58%). Nel 2019 le famiglie in Veneto hanno speso complessivamente 571 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 e incentivi. A livello provinciale, Padova e Verona registrano il maggior numero sia di colf (rispettivamente 26,5% e 21,5% del totale regionale) che di badanti (20,7% e 19,9%). Anche in termini relativi queste province segnano la maggiore incidenza in entrambi i casi: rispettivamente 8,4 e 6,9 colf ogni mille abitanti (media regionale 6,1) e circa 11 badanti ogni cento anziani (media regionale 10,3). La Regione Veneto garantisce l'impegnativa di cura domiciliare per le persone non autosufficienti. È disponibile anche un registro regionale degli assistenti familiari.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Veneto vivranno 334mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 51mila bambini in meno (0-14 anni), valori che rivelano una potenziale crescita del numero di badanti richiesto. La componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,4% della popolazione contro 12,2%), con evidenti ripercussioni socio-economiche.

# VENETO

## 65.614

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 45,3%

BADANTI 54,7%

MASCHI 8,1%

FEMMINE 91,9%

STRANIERI 74,2%

ITALIANI 25,8%

### PROVENIENZA

55,9% Est Europa

25,8% Italia

9,0% Asia

6,0% Africa

3,0% America

0,3% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 12.570

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI

Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 571 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

455 MLN € RETRIBUZIONE

82 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

34 MLN € TFR



### 1,3 MLD € VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

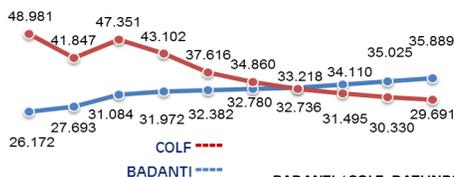
DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019



BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Venezia	4.208	14,2%	4,9	6.746	18,8%	10,4	+ 2.253
Belluno	706	2,4%	3,5	1.540	4,3%	9,4	+ 324
Padova	7.861	26,5%	8,4	7.418	20,7%	11,4	+ 2.026
Rovigo	1.227	4,1%	5,2	1.592	4,4%	8,1	+ 405
Treviso	4.426	14,9%	5,0	5.723	15,9%	9,6	+ 2.171
Verona	6.383	21,5%	6,9	7.138	19,9%	11,1	+ 3.080
Vicenza	4.880	16,4%	5,7	5.732	16,0%	10,1	+ 2.311
<b>VENETO</b>	<b>29.691</b>	<b>100,0%</b>	<b>6,1</b>	<b>35.889</b>	<b>100,0%</b>	<b>10,3</b>	<b>+ 12.570</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# VENETO

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **50,0**

RETR. PERCEPITA ANNUA **6.942 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **57,1%**  
Almeno 50 settimane **42,9%**

**36%**

**CONVIVENTI**

**6%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**64%**

**NON  
CONVIVENTI**

**18%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS



## A AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **IMPEGNATIVA DI CURA DOMICILIARE**, contributi per le cure domiciliari per le persone non autosufficienti (*legge n. 38/2017*);
- Presente un **REGISTRO REGIONALE DEGLI ASSISTENTI FAMILIARI** (*legge n. 38/2017*).

FONTE: [www.regione.veneto.it](http://www.regione.veneto.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **58%**  
FEMMINE **42%**

ETÀ  
MEDIA



**58 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In aumento nella Regione Veneto le badanti italiane;
- Continua ad aumentare il divario badanti/colf.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**694 mila**  
**(14,4%)**

**+ 334 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**587 mila**  
**(12,2%)**

**- 51 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## **Friuli Venezia Giulia**

La tendenza. In costante aumento dal 2012 (+17,5%), nel 2019 il numero di lavoratori domestici regolari in Friuli Venezia Giulia è pari a 19.225. I dati INPS rivelano la preminenza delle badanti sulle colf (75,6% contro 24,4%). Queste due tipologie di lavoratori stanno seguendo trend opposti: il sorpasso è avvenuto nel 2011, con le badanti in costante aumento e le colf in calo. La sanatoria potrebbe portare a un aumento di 1.563 lavoratori; Pordenone e Udine le province con il maggiore incremento.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando l'origine geografica, il 57,4% dei domestici proviene dall'Est Europa, e il genere femminile è in netta maggioranza (94,3%). Il lavoratore domestico ha in media 51,3 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nel 61,7% dei casi non ha completato l'anno lavorativo. L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavoratori domestici non conviventi con l'assistito (26%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 74 anni e si registra una leggera prevalenza maschile (52%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie friulane e giuliane hanno speso 167 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 e incentivi. A livello provinciale Udine detiene il primato per la presenza di colf (46,2% del totale regionale) e di badanti (45,1%). In termini relativi, la massima incidenza di colf si registra a Trieste (4,2 ogni mille abitanti, media regionale: 3,9), mentre quella di badanti è a Pordenone (16,6 badanti ogni cento anziani, media regionale 14,5). Il Friuli Venezia Giulia finanzia un fondo per l'autonomia possibile (FAP) che prevede contributi economici per l'assistenza di persone non autosufficienti. Esiste anche un "fondo gravissimi" per il sostegno di persone affette da disabilità grave. Infine, per l'assunzione regolare di una badante, è disponibile un servizio regionale gratuito.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 in Friuli Venezia Giulia vi saranno 67mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 9mila 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 (14,8% della popolazione contro 11,7%).

# FRIULI VENEZIA GIULIA

## 19.225

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 24,4%

BADANTI 75,6%

MASCHI 5,7%

FEMMINE 94,3%

STRANIERI 70,9%

ITALIANI 29,1%

### PROVENIENZA



57,4% Est Europa

29,1% Italia

6,6% Asia

4,0% Africa

2,5% America

0,4% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 1.563

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 167 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

133 MLN € RETRIBUZIONE

24 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

10 MLN € TFR

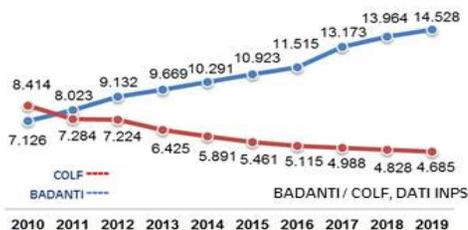
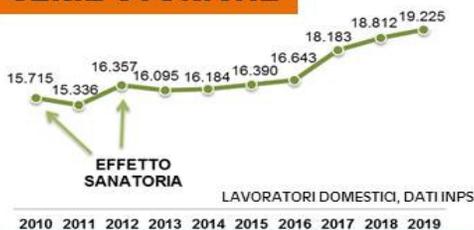


### 0,4 MLD €

### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Trieste	996	21,3%	4,2	2.597	17,9%	11,5	+ 293
Gorizia	260	5,5%	1,9	1.583	10,9%	12,9	+ 232
Pordenone	1.264	27,0%	4,0	3.800	26,2%	16,6	+ 525
Udine	2.165	46,2%	4,1	6.548	45,1%	15,4	+ 513
<b>FRIULI VENEZIA GIULIA</b>	<b>4.685</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,9</b>	<b>14.528</b>	<b>100,0%</b>	<b>14,5</b>	<b>+ 1.563</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# FRIULI VENEZIA GIULIA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **51,3**

RETR. PERCEPITA ANNUA **6.927 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **61,7%**  
Almeno 50 settimane **38,3%**

**45%**  
**CONVIVENTI**

**16%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**55%**  
**NON  
CONVIVENTI**

**26%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

**ORE MEDIE LAVORATE 30,8**

DATI DOMINA E 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*);
- Disponibile un **SERVIZIO REGIONALE GRATUITO** per l'assunzione regolare di una badante.

FONTE: [www.regione.fvg.it](http://www.regione.fvg.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **52%**  
FEMMINE **48%**

ETA' MEDIA



**74 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In aumento nella Regione le badanti italiane;
- Le badanti superano con un costante incremento le colf.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**171 mila**  
**(14,8%)**

**+ 67 mila**  
DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**134 mila**  
**(11,7%)**

**- 9 mila**  
DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Emilia Romagna

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane in Emilia Romagna nel 2019 sono 74.861, dato in costante calo dal 2012 (-19,2%). I dati INPS evidenziano un maggior numero di badanti (60,4%) rispetto alle colf, queste ultime in costante calo rispetto alle prime che invece aumentano lentamente ma in modo continuo. Il "sorpasso" delle badanti sulle colf è avvenuto già nel 2014. Sono 18.107 le regolarizzazioni richieste in Emilia Romagna: Bologna (3.880), Modena (3.770) e Reggio Emilia (3.509) sono le provincie con il maggior numero di domande.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Focalizzando l'analisi sulle caratteristiche del lavoratore, si nota che il 59,6% dei domestici proviene dall'Est Europa e nel complesso il genere femminile assume la netta prevalenza (92,4%). L'età media del lavoratore domestico è 50,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la maggioranza in chi non ha completato l'anno lavorativo (60,1%). L'incidenza degli italiani, per quanto piuttosto bassa, è maggiore nei lavoratori domestici non conviventi (12%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 60 anni ed è in prevalenza uomo (59%). Nel complesso, nel 2019 le famiglie in Emilia Romagna hanno speso 695 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 e incentivi. A livello provinciale, Bologna comprende il 30,9% delle colf e il 26,7% delle badanti. Anche in termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 9 ogni mille abitanti (media regionale 6,6). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Modena: 14,6 ogni cento anziani (media regionale 12,5). 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 autosufficienti; attivo anche il servizio di assistenza domiciliare per le persone anziane. Disponibile un fondo regionale per la non autosufficienza.

Prospettive demografiche. Nel 2050 il numero di badanti potenzialmente aumenterà: in Emilia Romagna vi saranno 248mila anziani in più ultra-ottantenni, a fronte di 10mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,5% della popolazione contro 12,5%).

# EMILIA ROMAGNA

## 74.861

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 39,6%

BADANTI 60,4%

MASCHI 7,6%

FEMMINE 92,4%

STRANIERI 81,0%

ITALIANI 19,0%

### PROVENIENZA



59,6% Est Europa

19,0% Italia

10,9% Asia

6,7% Africa

3,5% America

0,3% Europa Ovest

DATI INPS

### SANATORIA 2020

## + 18.107

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 695 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

556 MLN € RETRIBUZIONE

98 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

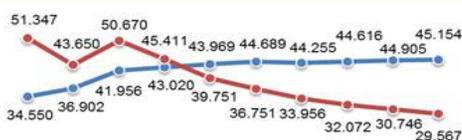
41 MLN € TFR



### 1,5 MLD € VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

COLF ----

BADANTI ----

BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Bologna	9.131	30,9%	9,0	12.051	26,7%	14,1	+ 3.880
Ferrara	1.894	6,4%	5,5	3.344	7,4%	10,4	+ 982
Forlì-Cesena	1.598	5,4%	4,0	3.856	8,5%	12,0	+ 1.080
Modena	4.697	15,9%	6,7	7.683	17,0%	14,6	+ 3.770
Parma	3.749	12,7%	8,3	3.868	8,6%	10,9	+ 1.792
Piacenza	1.873	6,3%	6,5	2.224	4,9%	9,1	+ 1.191
Ravenna	1.838	6,2%	4,7	4.084	9,0%	11,5	+ 904
Reggio Emilia	3.013	10,2%	5,7	4.660	10,3%	12,5	+ 3.509
Rimini	1.774	6,0%	5,2	3.384	7,5%	13,4	+ 999
<b>EMILIA ROMAGNA</b>	<b>29.567</b>	<b>100,0%</b>	<b>6,6</b>	<b>45.154</b>	<b>100,0%</b>	<b>12,5</b>	<b>+ 18.107</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# EMILIA ROMAGNA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **50,8**

RETR. PERCEPTA ANNUA **7.427 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **60,1%**  
Almeno 50 settimane **39,9%**

**30%**

**CONVIVENTI**

**9%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**70%**

**NON  
CONVIVENTI**

**12%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E 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*); **SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE** per persone anziane;
- **FONDO REGIONALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA** per le persone non autosufficienti e delle loro famiglie.

FONTE: [www.regione.emilia-romagna.it](http://www.regione.emilia-romagna.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **59%**  
FEMMINE **41%**

ETÀ  
MEDIA



**60 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In aumento le badanti, in controtendenza con le colf;
- In linea generale: costante calo dei lavoratori domestici nel corso degli anni, di cui una buona percentuale proviene dall'Asia (Filippine).

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**616 mila**  
(13,5%)

**+ 248 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**568 mila**  
(12,5%)

**- 10 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## **5.4 Regioni del Centro**

## Toscana

La tendenza. In costante calo dal 2012 (quasi -12%), il numero di lavoratori domestici regolarmente assunti in Toscana nel 2019 è pari a 73.684. La banca dati INPS registra un trend costante che vede un maggior numero di badanti (56,8%) rispetto alle colf. Queste due tipologie di lavoratori seguono direzioni opposte: le badanti sono in costante crescita, mentre le colf sono in costante flessione dal 2012. Il "sorpasso" delle badanti è avvenuto già nel 2014. Nella regione hanno fatto domanda per la sanatoria 2020 oltre 11mila lavoratori domestici di cui 4.333 solo a Firenze.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando le caratteristiche del lavoratore, il 44,2% dei domestici proviene dall'Est Europa e si registra una netta maggioranza del genere femminile (89,2%). Il lavoratore domestico ha in media 49,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (56,7%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavori domestici che non richiedono la convivenza con l'individuo assistito (26%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media piuttosto elevata (71 anni), mentre si registra una quasi perfetta parità di genere (le donne sono in leggera maggioranza: 52%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie toscane hanno speso 646 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.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, a Firenze si concentrano le più alte percentuali di domestici: il 35,9% delle colf e il 30,0% delle badanti. In termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 11,3 ogni mille abitanti (media regionale 8,5). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Siena: 15,3 badanti ogni cento anziani (media regionale 13,3). La Regione Toscana ha istituito il fondo per la non autosufficienza per gestire le situazioni di difficoltà e ha promosso con una legge regionale l'elenco degli erogatori di assistenza domestica gettito dai Comuni.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche indicano come è possibile che il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Toscana vivranno 181mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 7mila bambini in meno (0-14 anni). La componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,6% della popolazione contro 12,1%).

# TOSCANA

## 73.684

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 43,2%

BADANTI 56,8%

MASCHI 10,8%

FEMMINE 89,2%

STRANIERI 73,1%

ITALIANI 26,9%

### PROVENIENZA



44,2% Est Europa

26,9% Italia

16,1% Asia

4,2% Africa

8,2% America

0,4% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 11.580

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 646 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

516 MLN € RETRIBUZIONE

92 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

38 MLN € TFR



### 1,3 MLD €

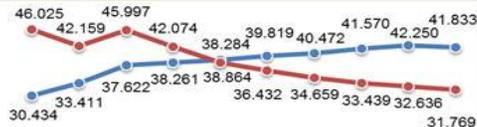
### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



COLF ---  
BADANTI —

BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Firenze	11.398	35,9%	11,3	12.557	30,0%	14,4	+ 4.333
Arezzo	2.448	7,7%	7,1	4.019	9,6%	14,0	+ 918
Grosseto	1.490	4,7%	6,7	2.043	4,9%	10,2	+ 430
Livorno	2.402	7,6%	7,2	3.559	8,5%	12,3	+ 679
Lucca	3.282	10,3%	8,5	4.316	10,3%	13,5	+ 495
Massa-Carrara	1.106	3,5%	5,7	1.570	3,8%	9,1	+ 265
Pisa	3.606	11,4%	8,6	4.516	10,8%	13,7	+ 1.718
Pistoia	1.983	6,2%	6,8	3.101	7,4%	12,6	+ 601
Prato	1.670	5,3%	6,5	2.388	5,7%	13,1	+ 1.559
Siena	2.384	7,5%	8,9	3.764	9,0%	15,3	+ 582
<b>TOSCANA</b>	<b>31.769</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,5</b>	<b>41.833</b>	<b>100,0%</b>	<b>13,3</b>	<b>+ 11.580</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# TOSCANA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **49,8**

RETR. PERCEPITA ANNUA **7.004 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **56,7%**  
Almeno 50 settimane **43,3%**

**56%**  
**CONVIVENTI**

**6%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**44%**  
**NON  
CONVIVENTI**

**26%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

ORE MEDIE LAVORATE **30,0**

DATI DOMINA E INPS



## AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **FONDO REGIONALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA** per sostenere ed estendere il sistema pubblico dei servizi sociosanitari integrati a favore delle persone non autosufficienti, disabili e anziane (L.R. 66/2008 e DELIBERA n°370/2010);
- La Regione prevede che gli operatori individuali siano accreditati per l'erogazione dei servizi di assistenza domiciliare, dal comune presso il quale sono domiciliati e è il comune ad istituire **l'elenco degli erogatori** (L.R. 82/2009).

FONTE: [www.regione.toscana.it](http://www.regione.toscana.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **48%**  
FEMMINE **52%**

ETÀ  
MEDIA



**71 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In lieve decrescita le badanti rispetto allo scorso anno;
- Tra le principali aree geografiche di provenienza spiccano l'Est Europa e l'Asia.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**502 mila**  
**(13,6%)**

**+ 181 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**447 mila**  
**(12,1%)**

**- 7 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Umbria

La tendenza. In Umbria, nel 2019, i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie sono 18.268, dato in costante calo dal 2012 (-14%). I dati INPS registrano un numero di badanti lievemente superiore (52%) rispetto alle colf. Queste due tipologie di lavoratori stanno seguendo trend differenti: le badanti sono in costante, seppur timida, crescita, mentre le colf continuano a diminuire dal 2012. Di conseguenza nel 2018 si è registrato il "sorpasso" delle badanti sulle colf. La sanatoria 2020 ha registrato 1.744 richieste di regolarizzazione.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 53,6% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa e si registra una netta prevalenza del genere femminile (91,6%) su quello maschile. L'età media del lavoratore è 49,5 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (55%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavoratori domestici che non convivono con l'assistito (34%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media piuttosto elevata (68 anni), mentre si registra una lieve prevalenza maschile (52%). Nel complesso, nel 2019 le famiglie in Umbria hanno speso 146 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 e incentivi. A livello provinciale, Perugia conta i tre quarti dei lavoratori domestici regionali (il 75,5% delle colf e il 78% delle badanti). Anche in termini relativi, il capoluogo registra un'incidenza maggiore: 10,1 colf ogni mille abitanti (9,5 a Terni) e 13,2 badanti ogni cento anziani (10,1 a Terni). Diversi sono i progetti che sostengono le persone non autosufficienti in Umbria, dalla vita indipendente alla domiciliarità.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Umbria vivranno 44mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 14mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,6% della popolazione contro 11,3%), aspetto che suggerisce un potenziale aumento della domanda di badanti nei prossimi anni.

# UMBRIA

## 18.268

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 48,0%

BADANTI 52,0%

MASCHI 8,4%

FEMMINE 91,6%

STRANIERI 73,9%

ITALIANI 26,1%

### PROVENIENZA



53,6% Est Europa

26,1% Italia

5,7% Asia

5,7% Africa

8,5% America

0,4% Europa Ovest

DATI INPS



## SANATORIA 2020 + 1.744

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 146 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

117 MLN € RETRIBUZIONE

20 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

9 MLN € TFR



### 0,3 MLD €

### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

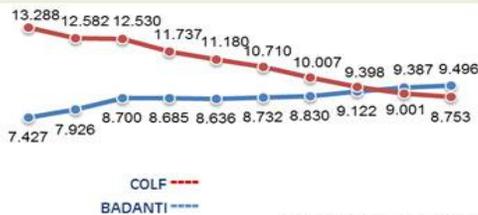
DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019



BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Perugia	6.608	75,5%	10,1	7.411	78,0%	13,2	+ 1.389
Terni	2.145	24,5%	9,5	2.085	22,0%	10,1	+ 355
<b>UMBRIA</b>	<b>8.753</b>	<b>100,0%</b>	<b>9,9</b>	<b>9.496</b>	<b>100,0%</b>	<b>12,4</b>	<b>+ 1.744</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# UMBRIA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **49,5**

RETR. PERCEPITA ANNUA **6.412 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **55,0%**  
Almeno 50 settimane **45,0%**

**40%**  
**CONVIVENTI**

**10%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**60%**  
**NON  
CONVIVENTI**

**34%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS

## A 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.*

**INTERVENTO PERSONALIZZATO DI SOSTEGNO E ASSISTENZA** rivolto persone disabili adulte gravi. *DGR 305/2006.*

FONTE: [www.regione.umbria.it](http://www.regione.umbria.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **52%**  
FEMMINE **48%**

ETÀ  
MEDIA



**68 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In timido aumento le badanti, che superano di poche centinaia le colf;
- In generale, costante calo del numero di lavoratori domestici nella Regione.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**122 mila**  
**(14,6%)**

**+ 44 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**94 mila**  
**(11,3%)**

**-14 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Marche

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie nelle Marche sono 23.760, dato in costante calo dal 2012 (-15,2%). Il numero di badanti è lievemente superiore (60,5%) rispetto a quello delle colf (dati INPS). Queste due tipologie di lavoratori stanno subendo trend differenti: le badanti continuano a crescere, mentre le colf sono in costante calo. A questi lavoratori andranno probabilmente aggiunti gli oltre 3mila che hanno fatto di domanda di regolarizzazione come lavoratori domestici.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 50,2% dei domestici proviene dall'Est Europa e il genere femminile è in netta prevalenza su quello maschile (92,5%). Il lavoratore domestico ha in media 50 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nel maggiore dei casi non ha completato l'anno lavorativo (59,3%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavori domestici che non richiedono la convivenza con l'assistito (25%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media piuttosto elevata (68 anni) e nella maggioranza dei casi è donna (58%). Nel 2019 le famiglie hanno speso nel complesso 190 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 400 milioni di euro.

Distribuzione territoriale<sup>50</sup> e incentivi. A livello provinciale, la distribuzione dei lavoratori domestici raggiunge un picco nel capoluogo, dove si concentrano il 32,2% delle colf e il 32,1% delle badanti. In termini relativi, l'incidenza maggiore si registra a Pesaro Urbino: 6,5 colf ogni mille abitanti (media regionale: 6,2) e 12,1 badanti ogni cento anziani (media 11). 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". Inoltre, è disponibile un registro regionale degli assistenti familiari.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come nel 2050 nelle Marche vi saranno 71mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 25mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,6% della popolazione contro 11,7%) ed è previsto un aumento della domanda di badanti.

---

<sup>50</sup> Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS.

# MARCHE

## 23.760

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 39,5%

BADANTI 60,5%

MASCHI 7,5%

FEMMINE 92,5%

STRANIERI 68,4%

ITALIANI 31,6%

### PROVENIENZA

50,2% Est Europa

31,6% Italia

5,2% Asia

6,6% Africa

6,1% America

0,3% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 3.305

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 190 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

154 MLN € RETRIBUZIONE

25 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

11 MLN € TFR



### 0,4 MLD €

VALORE AGGIUNTO  
LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



COLF ----  
BADANTI ----

BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Ancona	3.025	32,2%	6,4	4.617	32,1%	11,4	+ 1.194
Ascoli Piceno	2.036	21,7%	5,3	3.200	22,3%	9,7	+ 687
Macerata	1.989	21,2%	6,3	3.024	21,0%	10,9	+ 826
Pesaro e Urbino	2.337	24,9%	6,5	3.525	24,5%	12,1	+ 598
<b>MARCHE</b>	<b>9.387</b>	<b>100,0%</b>	<b>6,2</b>	<b>14.366</b>	<b>100,0%</b>	<b>11,0</b>	<b>+ 3.305</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# MARCHE

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **50,0**

RETR. PERCEPTA ANNUA **6.474 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **59,3%**  
Almeno 50 settimane **40,7%**

**41%**

**CONVIVENTI**

**3%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**59%**

**NON  
CONVIVENTI**

**25%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS



## A AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNO DI CURA e SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE** per persone over 65 anni; contributi per **INTERVENTO «DISABILITÀ GRAVISSIMA»** (DGR n. 1136/2019);
- Presente un **REGISTRO REGIONALE DEGLI ASSISTENTI FAMILIARI**.

FONTE: [www.regione.marche.it](http://www.regione.marche.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **42%**  
FEMMINE **58%**

ETÀ  
MEDIA



**68 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In aumento nella Regione le badanti di origine italiana;
- Costante decrescita del numero complessivo di lavoratori domestici, con le badanti in netta maggioranza rispetto alle colf.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**205 mila**  
**(14,6%)**

**+ 71 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**164 mila**  
**(11,7%)**

**- 25 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Lazio

La tendenza. Confermando il calo in corso fin dal 2012, i lavoratori domestici regolarmente assunti nel 2019 dalle famiglie in Lazio sono 123.520 (-20,7% rispetto al 2012). 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 (71,2%), fenomeno abbastanza anomalo nel panorama nazionale. Le richieste di regolarizzazione per il personale domestico nella sanatoria 2020 sfiorano le 19mila domande; solo nella provincia di Roma si registra l'85% delle richieste regionali.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 41,6% circa dei domestici proviene dall'Est Europa e si registra una netta prevalenza del genere femminile (85,2%). L'età media del lavoratore domestico è 48,3 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una lieve preponderanza di chi ha completato l'anno lavorativo (51,3%). L'incidenza degli italiani è maggiore tra i non conviventi (18%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. In merito al datore di lavoro, si osserva che in media ha un'età piuttosto elevata (68 anni) ed è in prevalenza donna (54%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie nel Lazio hanno speso oltre un miliardo di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 2,7 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è fortemente sbilanciata verso la Capitale, dove si concentrano il 92,3% delle colf e l'84,3% delle badanti. Anche in termini relativi, a Roma si registra un'incidenza superiore alla media: 18,7 colf ogni mille abitanti (media regionale: 14,9) e 10,4 badanti ogni cento anziani (media regionale: 9,0). 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 356mila anziani ultra-ottantenni, a fronte del calo di 11mila bambini (0-14 anni) nel Lazio. Si aspetta pertanto che il numero di badanti crescerà nei prossimi anni, e che la componente anziana e quella infantile saranno uguali, entrambe costituenti il 12,5% della popolazione.

# LAZIO

## 123.520

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 71,2%

BADANTI 28,8%

MASCHI 14,8%

FEMMINE 85,2%

STRANIERI 81,8%

ITALIANI 18,2%

### PROVENIENZA

41,6% Est Europa

18,2% Italia

26,1% Asia

4,2% Africa

9,6% America

0,3% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 18.985

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 1.028 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

829 MLN € RETRIBUZIONE

138 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

61 MLN € TFR

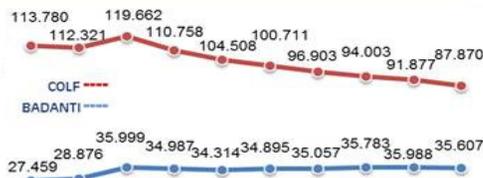


### 2,7 MLD €

### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Roma	81.083	92,3%	18,7	30.003	84,3%	10,4	+ 16.139
Frosinone	1.437	1,6%	2,9	1.289	3,6%	3,7	+ 497
Latina	2.368	2,7%	4,1	1.579	4,4%	4,5	+ 1.704
Rieti	879	1,0%	5,7	1.088	3,1%	8,4	+ 241
Viterbo	2.103	2,4%	6,6	1.648	4,6%	7,1	+ 404
<b>LAZIO</b>	<b>87.870</b>	<b>100,0%</b>	<b>14,9</b>	<b>35.607</b>	<b>100,0%</b>	<b>9,0</b>	<b>+ 18.985</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# LAZIO

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **48,3**

RETR. PERCEPITA ANNUA **6.712 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **48,7%**  
Almeno 50 settimane **51,3%**

**36%**

**CONVIVENTI**

**7%**

INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**64%**

**NON  
CONVIVENTI**

**18%**

INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS

## AGEVOLAZIONI 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](http://www.regione.lazio.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **46%**  
FEMMINE **54%**

ETÀ  
MEDIA



**68 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- In leggero calo le colf nella Regione, pur continuando a superare nettamente le badanti;
- Principali aree geografiche di provenienza: Est Europa, Asia, Italia.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**761 mila**  
(12,5%)

**+ 356 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**759 mila**  
(12,5%)

**- 11 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## **5.5 Regioni del Sud e isole**

## **Abruzzo**

La tendenza. In Abruzzo nel 2019 i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane sono 13.129, valore in costante calo dal 2012 (-11%). I dati forniti dall'INPS indicano che le badanti superano le colf, coprendo il 56,8% del totale. Peraltro, negli ultimi anni le colf sono costantemente diminuite in opposizione all'aumento delle badanti, il che ha portato al "sorpasso" di queste ultime nel 2014. Hanno richiesto la regolarizzazione attraverso la sanatoria 2020 oltre 1.500 lavoratori domestici.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 44,6% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa e si registra una vasta maggioranza del genere femminile (92,9%). L'età media del lavoratore è 49,6 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nella maggior parte dei casi non ha completato l'anno lavorativo (58,9%). L'incidenza degli italiani è piuttosto elevata, coprendo il 42,6% del totale, e maggiore nei lavori domestici che non richiedono la convivenza (45%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha in media 52 anni e in prevalenza è donna (57%). Nel 2019 le famiglie abruzzesi hanno speso circa 89 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 e incentivi. A livello provinciale, la distribuzione risulta piuttosto omogenea, con un picco a Pescara, dove si concentra il 35,2% delle colf, mentre per le badanti la distribuzione è praticamente uguale tra le quattro province. In termini relativi, l'incidenza delle colf è maggiore a Pescara (6,3 colf ogni mille abitanti, media regionale: 4,3), mentre per le badanti è Teramo la provincia con il valore più alto (8,5 badanti ogni cento anziani, media regionale: 7,3). 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 durante l'emergenza Coronavirus, la Regione ha reso disponibili dei Bonus famiglia: la Priorità 1 comprende i nuclei familiari aventi un individuo non autosufficiente.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Abruzzo vivranno 65mila anziani in più (ultra-ottantenni), mentre si avrà un calo di 25mila bambini (0-14 anni). Pertanto, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,0% della popolazione contro 11,2%).

# ABRUZZO

## 13.129

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 43,2%

BADANTI 56,8%

MASCHI 7,1%

FEMMINE 92,9%

STRANIERI 57,4%

ITALIANI 42,6%

### PROVENIENZA

44,6% Est Europa

42,6% Italia

3,6% Asia

5,7% Africa

3,1% America

0,4% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 1.536

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE

LAVORATORI DOMESTICI

Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 89 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

72 MLN € RETRIBUZIONE

12 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

5 MLN € TFR

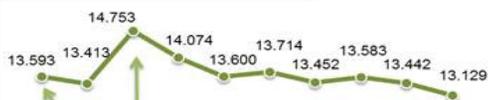


### 0,3 MLD €

### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



EFFETTO  
SANATORIA

LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019



COLF ---  
BADANTI ---

BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
L'Aquila	1.176	20,7%	3,9	1.719	23,1%	7,3	+ 488
Chieti	1.338	23,6%	3,5	1.791	24,0%	5,7	+ 257
Pescara	1.998	35,2%	6,3	1.952	26,2%	8,0	+ 388
Teramo	1.159	20,4%	3,8	1.995	26,8%	8,5	+ 403
<b>ABRUZZO</b>	<b>5.671</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,3</b>	<b>7.457</b>	<b>100,0%</b>	<b>7,3</b>	<b>+ 1.536</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# ABRUZZO

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **49,6**

RETR. PERCEPTA ANNUA **5.516 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **58,9%**  
Almeno 50 settimane **41,1%**

**40%**  
**CONVIVENTI**

**33%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**60%**  
**NON  
CONVIVENTI**

**45%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS



## A GEVOLAZIONI REGIONALI

- **NORMA REGIONALE PER LA VITA INDIPENDENTE:** la regione finanzia le spese di assunzione dell'assistente personale (*legge n. 57/2012*);
- Per effetto della pandemia **Covid-19** sono stanziati dei **bonus famiglia** per l'acquisto di beni di prima necessità rivolti a nuclei familiari a rischio di esclusione sociale, di cui alla voce «Priorità 1» corrispondono nuclei familiari in cui siano presenti persone non autosufficienti (*legge n. 09/2020*).

FONTE: [www.regione.abruzzo.it](http://www.regione.abruzzo.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **43%**  
FEMMINE **57%**

ETÀ  
MEDIA



**52 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- Quasi la metà dei lavoratori domestici nella Regione Abruzzo è di origine italiana;
- In linea generale, il numero annuale di lavoratori è in costante declino.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**170 mila**  
**(14,0%)**

**+ 65 mila**  
DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**135 mila**  
**(11,2%)**

**- 25 mila**  
DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Molise

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane nel 2019 in Molise sono 2.071, dato in costante calo dal 2012 (-11,3%). Secondo i dati INPS le badanti rappresentano la maggioranza (57,7%) rispetto alle colf. Peraltro, negli ultimi anni c'è stata un'inversione di tendenza per cui le colf sono costantemente diminuite, al contrario delle badanti, trend che ha portato al "sorpasso" di queste ultime nel 2015. Sono state 194 le richieste di regolarizzazione dei lavoratori domestici.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Contrariamente a quanto accade a livello nazionale, la nazionalità italiana è la più numerosa (56,3%), mentre l'Est Europa rappresenta solo il 34,7%. Le lavoratrici donne sono in maggioranza e rappresentano il 93,7%. L'età media del lavoratore domestico è 48,7 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una lieve prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (57,5%). L'incidenza degli italiani è maggiore tra i lavoratori che non convivono con l'assistito (48%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. In merito alle caratteristiche del datore di lavoro, si osserva che ha un'età media piuttosto elevata (75 anni) ed è prevalentemente donna (58%). Nel 2019 le famiglie in Molise hanno complessivamente speso circa 13 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), mentre il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 50 milioni di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, a Campobasso si concentrano circa i due terzi sia delle colf (67,7%) che delle badanti (64,7%). In termini relativi, l'incidenza è maggiore a Isernia (3,4 colf ogni mille abitanti e 5,7 badanti ogni cento anziani). La Regione Molise non stanziava incentivi rivolti direttamente alle famiglie che hanno in cura domiciliare una persona non autosufficiente, però trasferisce le risorse agli ambiti territoriali che garantiscono l'assistenza domiciliare e la compartecipazione al costo del servizio per i nuclei familiari ricadenti sotto determinate fasce ISEE.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 in Molise vi saranno 12mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 9mila bambini in meno (0-14 anni). La componente anziana sarà pertanto più numerosa di quella infantile (14,2% della popolazione contro 9,3%) e il numero di badanti potenzialmente crescerà.

# MOLISE

## 2.071

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 42,3%

BADANTI 57,7%

MASCHI 6,3%

FEMMINE 93,7%

STRANIERI 43,7%

ITALIANI 56,3%

### PROVENIENZA

34,7% Est Europa

56,3% Italia

2,0% Asia

4,4% Africa

2,3% America

0,3% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 194

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 13 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

10 MLN € RETRIBUZIONE

2 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

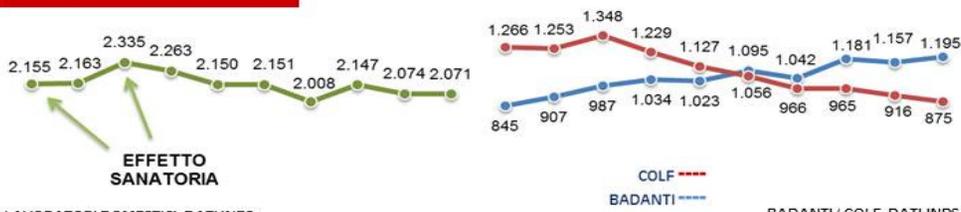
1 MLN € TFR



### 0,05 MLD € VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Campobasso	592	67,7%	2,7	773	64,7%	4,2	+ 132
Isernia	283	32,3%	3,4	422	35,3%	5,7	+ 62
<b>MOLISE</b>	<b>875</b>	<b>100,0%</b>	<b>2,9</b>	<b>1.195</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,6</b>	<b>+ 194</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# MOLISE

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **48,7**

RETR. PERCEPTA ANNUA **4.936 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **57,5%**  
Almeno 50 settimane **42,5%**

**38%**

**CONVIVENTI**

**62%**

**NON  
CONVIVENTI**

**31%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**48%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS

## AGEVOLAZIONI REGIONALI

- La Regione non stanZIA 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](http://www.regione.molise.it)

## DATORE DI LAVORO

**GENERE**



MASCHI 42%  
FEMMINE 58%

**ETA'  
MEDIA**



**75 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- Preminenza dei lavoratori domestici italiani sui lavoratori di origine straniera;
- Le badanti superano le colf di un incremento sempre più crescente.

**PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI**

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**39 mila  
(14,2%)**

**+ 12 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**25 mila  
(9,3%)**

**-9 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Campania

La tendenza. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane in Campania nel 2019 sono 46.089, valore in forte calo dal 2012 (-33,7%). Secondo i dati INPS le colf prevalgono (64,3%) rispetto alle badanti. Negli ultimi anni, tuttavia, le colf sono costantemente diminuite a fronte di un numero pressoché stabile delle badanti, ma il divario è rimasto significativo. Sono oltre 26mila le richieste di regolarizzazione dei lavoratori domestici nella regione, il 67% effettuate nella provincia di Napoli.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La provenienza principale è l'Italia (36,9%), seguita dall'Est Europa (36,4) e dall'Asia (19,2). Le lavoratrici donne rappresentano l'83,3%. L'età media del lavoratore domestico è 47,9 anni e, riguardo alle settimane lavorate, si registra la maggioranza tra chi non ha completato l'anno lavorativo (55,8%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavori domestici che non richiedono la convivenza (33%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media piuttosto elevata (69 anni) e si registra una leggera prevalenza maschile (52%). Complessivamente, nel 2018 le famiglie in Campania hanno speso circa 323 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 1,2 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, la concentrazione delle colf è fortemente polarizzata sul capoluogo (63%), mentre per le badanti la situazione è più omogenea, con il picco sempre a Napoli, dove si concentra il 40%. In termini relativi, l'incidenza delle colf continua a essere maggiore a Napoli (6,1 colf ogni mille abitanti, media regionale: 5,1), mentre per le badanti il valore più alto è a Salerno (7,2 ogni cento anziani, media regionale: 5,5). 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 vivranno 322mila anziani in più (ultraottantenni) e 251mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (12,5% della popolazione contro 11,4%) e il numero di badanti è previsto in crescita.

# CAMPANIA

## 46.089

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 64,3%

BADANTI 35,7%

MASCHI 16,7%

FEMMINE 83,3%

STRANIERI 63,1%

ITALIANI 36,9%

### PROVENIENZA

36,4% Est Europa

36,9% Italia

19,2% Asia

4,4% Africa

2,9% America

0,2% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 26.096

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 323 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

259 MLN € RETRIBUZIONE

45 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

19 MLN € TFR

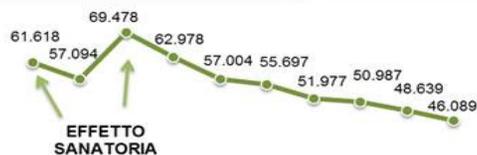


### 1,2 MLD €

### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

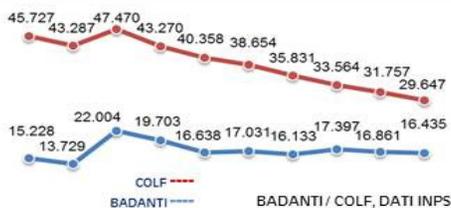
DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019



2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Napoli	18.684	63,0%	6,1	6.567	40,0%	4,8	+ 17.426
Avellino	1.724	5,8%	4,1	1.915	11,7%	6,3	+ 889
Benevento	1.042	3,5%	3,8	1.291	7,9%	6,1	+ 366
Caserta	2.859	9,6%	3,1	1.640	10,0%	3,8	+ 3.694
Salerno	5.338	18,0%	4,9	5.022	30,6%	7,2	+ 3.721
<b>CAMPANIA</b>	<b>29.647</b>	<b>100,0%</b>	<b>5,1</b>	<b>16.435</b>	<b>100,0%</b>	<b>5,5</b>	<b>+ 26.096</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# CAMPANIA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **47,9**

RETR. PERCEPTA ANNUA **5.625 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **55,8%**  
Almeno 50 settimane **44,2%**

**33%**

**CONVIVENTI**

**21%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**67%**

**NON  
CONVIVENTI**

**33%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS



## A GEVOLAZIONI 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](http://www.regione.campania.it)

## DATORE DI LAVORO

**GENERE**



**MASCHI 52%**  
**FEMMINE 48%**

**ETÀ  
MEDIA**



**69 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO

- Quasi identiche le percentuali di provenienza dall'Est Europa e dall'Italia, buona presenza di lavoratori domestici di origine asiatica;
- In linea generale, notevole calo del numero di lavoratori nel corso degli anni, in particolare delle colf.

**PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI**

**2050**

**POP. CON  
ALMENO 80 ANNI**

**629 mila  
(12,5%)**

**+ 322 mila**

DIFF. 2020/2050

**POP. 0-14 ANNI**

**574 mila  
(11,4%)**

**- 251 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Puglia

La tendenza. In Puglia i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie nel 2019 sono 24.575, dato in forte calo dal 2012 (quasi -18%). I dati INPS registrano una prevalenza di colf (58%). Ciononostante, negli ultimi anni le colf sono costantemente diminuite in opposizione al numero pressoché stabile delle badanti, pur mantenendo un divario significativo. L'incremento potenziale di lavoratori domestici regolarizzati potrebbe essere di oltre 8mila unità.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Poco più della metà dei lavoratori domestici in Puglia è italiana (51,2%) e le lavoratrici donne rappresentano ben l'89,4% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 48,2 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una lieve prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (56,2%). L'incidenza degli italiani è maggiore dove non è richiesta la convivenza (50%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media piuttosto elevata (72 anni) e si registra una leggera prevalenza maschile (52%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie in Puglia hanno speso circa 166 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto vale circa 700 milioni di euro.

Distribuzione territoriale<sup>51</sup> e incentivi. A livello provinciale, la concentrazione delle colf e delle badanti è polarizzata sul capoluogo (rispettivamente 43,1% e 33,7% del totale). In termini relativi, Lecce registra l'incidenza maggiore sia per le colf (5,7 colf ogni mille abitanti, media regionale: 3,5) che per le badanti (5,7 ogni cento anziani, media regionale: 3,9). In supporto alle famiglie durante l'emergenza Coronavirus, fino a luglio 2020, la Regione ha garantito un sostegno economico in sostituzione dell'assegno di cura per gli individui non autosufficienti. È in fase di trattazione il reinserimento dell'assegno di cura nei mesi successivi a luglio.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Puglia vi saranno 224mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 137mila bambini in meno (0-14 anni). Pertanto, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,4% della popolazione contro 10,9%).

---

<sup>51</sup> Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS.

# PUGLIA

## 24.575

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 58,0%

BADANTI 42,0%

MASCHI 10,6%

FEMMINE 89,4%

STRANIERI 48,8%

ITALIANI 51,2%

### PROVENIENZA

27,7% Est Europa

51,2% Italia

13,8% Asia

5,9% Africa

1,1% America

0,3% Europa Ovest

DATI INPS

### SANATORIA 2020

## + 8.196

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 166 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

133 MLN € RETRIBUZIONE

23 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

10 MLN € TFR



### 0,7 MLD €

### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

COLF ----  
BADANTI/ COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Bari	6.143	43,1%	3,8	3.474	33,7%	3,5	+ 4.139
Brindisi	937	6,6%	2,4	825	8,0%	3,1	+ 747
Foggia	1.323	9,3%	2,0	1.368	13,3%	3,2	+ 505
Lecce	4.493	31,5%	5,7	3.360	32,6%	5,7	+ 1.698
Taranto	1.361	9,5%	2,4	1.287	12,5%	3,4	+ 1.107
<b>PUGLIA</b>	<b>14.257</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,5</b>	<b>10.314</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,9</b>	<b>+ 8.196</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# PUGLIA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **48,2**

RETR. PERCEPTA ANNUA **5.428 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **56,2%**  
Almeno 50 settimane **43,8%**

**36%**

**CONVIVENTI**

**11%**

INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**64%**

**NON  
CONVIVENTI**

**50%**

INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS



## A AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **SOSTEGNO ECONOMICO** per disabili e anziani non autosufficienti erogato nei mesi da gennaio a luglio 2020 per l'emergenza Covid-19, in sostituzione dell'assegno di cura. A partire dal mese di agosto 2020 discussa la possibilità di istituire nuovamente l'erogazione dell'assegno di cura.

FONTE: [www.regione.puglia.it](http://www.regione.puglia.it)

## DATORE DI LAVORO

**GENERE**



**MASCHI 52%**  
**FEMMINE 48%**

**ETÀ  
MEDIA**



**72 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- Calo complessivo del numero annuale di lavoratori domestici, avvenuto sia per le badanti che per le colf;
- Preminenza dei lavoratori di origine italiana, seguiti da Est Europa e Asia Medio Orientale.

**PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI**

**2050**

**POP. CON  
ALMENO 80 ANNI**

**496 mila  
(14,4%)**

**+ 224 mila**

DIFF. 2020/2050

**POP. 0-14 ANNI**

**377 mila  
(10,9%)**

**- 137 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## **Basilicata**

La tendenza. In Basilicata i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie nel 2019 sono 3.115, dato in forte calo dal 2012 (-19,2%). Le colf e le badanti sono quasi ugualmente presenti, con una lieve maggioranza di colf (50,9%). Peraltro, negli ultimi anni le colf e le badanti hanno seguito un trend simile, sovrapponendosi e di fatto azzerando il divario. La sanatoria 2020 ha registrato la richiesta di 849 domande di regolarizzazione per lavoro domestico.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 43% dei lavoratori domestici in Basilicata proviene dall'Est Europa, con una componente italiana decisamente significativa (47,4%). Le lavoratrici donne rappresentano il 90,9%. 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 (60,1%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavoratori domestici che non convivono con l'assistito (24%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media piuttosto elevata (80 anni) ed è in prevalenza donna (55%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie in Basilicata hanno speso circa 20 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 100 milioni di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, la concentrazione è polarizzata a Potenza (75% delle colf e 71,4% delle badanti). L'incidenza è mediamente piuttosto bassa, maggiore a Potenza rispetto a Matera (3,3 colf ogni mille abitanti, media regionale: 2,8; 3,7 badanti ogni cento anziani, media regionale: 3,5). Significativo che si registri un maggior numero richieste di regolarizzazioni a Matera. La Regione Basilicata elargisce assegni di cura mensili per il costo dell'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti. Sono inoltre disponibili specifici buoni per individui con disabilità grave, calcolati sulla base dell'ISEE e volti a sostenere l'acquisto di servizi di cura e assistenza domiciliare.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Basilicata vi saranno 27mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 22mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà poco meno del doppio di quella infantile (15,4% della popolazione contro 9,4%).

# BASILICATA

## 3.115

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 50,9%

BADANTI 49,1%

MASCHI 9,1%

FEMMINE 90,9%

STRANIERI 52,6%

ITALIANI 47,4%

### PROVENIENZA

43,0% Est Europa

47,4% Italia

3,7% Asia

4,6% Africa

1,1% America

0,2% Europa Ovest

DATI INPS

## SANATORIA 2020 + 849

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 20 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

16 MLN € RETRIBUZIONE

3 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

1 MLN € TFR



### 0,1 MLD € VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



COLF ---- BADANTI ---- BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Potenza	1.188	75,0%	3,3	1.093	71,4%	3,7	+ 315
Matera	396	25,0%	2,0	437	28,6%	3,1	+ 534
<b>BASILICATA</b>	<b>1.584</b>	<b>100,0%</b>	<b>2,8</b>	<b>1.530</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,5</b>	<b>+ 849</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# BASILICATA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **49,1**

RETR. PERCEPTA ANNUA **5.085 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **60,1%**  
Almeno 50 settimane **39,9%**

ORE MEDIE LAVORATE **24,1**

**41%**  
**CONVIVENTI**

**0%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**59%**  
**NON  
CONVIVENTI**

**24%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E 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);
- **BUONI SERVIZIO:** per persone con disabilità grave, trasferimenti monetari calcolati sulla base dell'ISEE del nucleo familiare del richiedente per l'acquisto di servizi di cura e assistenza domiciliare (DGR 263/2019).

FONTE: [www.regione.basilicata.it](http://www.regione.basilicata.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **45%**  
FEMMINE **55%**

ETÀ  
MEDIA



**80 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- Presenza quasi equa di lavoratori domestici italiani e dall'Est Europa, con interessante percentuale di lavoratori di provenienza africana;
- Le badanti e le colf hanno seguito lo stesso trend decrescente negli ultimi anni, con le colf in preminenza sulle badanti di poche decine.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**72 mila**  
**(15,4%)**

**+ 27 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**43 mila**  
**(9,4%)**

**- 22 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Calabria

La tendenza. I lavoratori domestici regolari in Calabria sono 12.573, dato in costante calo dal 2012 (-21%). Secondo i dati INPS le colf rappresentano il 52,5% del totale. Interessante è il trend che le colf e le badanti stanno seguendo: le prime sono in costante calo, mentre le seconde in timida crescita. È presumibile che nei prossimi anni avverrà il superamento del numero di badanti su quello di colf. Sono state quasi 3.800 le richieste di regolarizzazione per i lavoratori domestici; il 52% nella provincia di Reggio Calabria.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La nazionalità prevalente è quella italiana (45%), mentre l'Est Europa rappresenta un terzo dei lavoratori domestici (31,4%) e l'Asia un buon 15%. Le lavoratrici donne sono l'83,8% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 46,2 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (62%). L'incidenza degli italiani è maggiore nei lavori domestici che non richiedono la convivenza (30%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media piuttosto elevata (74 anni) e si registra una prevalenza maschile (59%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie in Calabria hanno speso circa 83 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 400 milioni di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto eterogenea. Il numero maggiore di colf si trova a Reggio Calabria (37,1%), mentre le badanti si concentrano prevalentemente a Cosenza (35,6%). In termini relativi, Reggio Calabria registra l'incidenza maggiore per le colf (4,5 colf ogni mille abitanti, media regionale: 3,4), mentre per le badanti il primato spetta a Catanzaro (5,9 ogni cento anziani, media regionale: 4,5). 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 95mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 70mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,5% della popolazione contro 10,7%).

# CALABRIA

## 12.573

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 52,5%

BADANTI 47,5%

MASCHI 16,2%

FEMMINE 83,8%

STRANIERI 55,0%

ITALIANI 45,0%

### PROVENIENZA



31,4% Est Europa

45,0% Italia

15,0% Asia

7,4% Africa

0,9% America

0,3% Europa Ovest

DATI INPS



## SANATORIA 2020 + 3.792

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 83 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

66 MLN € RETRIBUZIONE

12 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

5 MLN € TFR



### 0,4 MLD €

### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019



BADANTI/ COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Catanzaro	1.391	21,1%	3,9	1.445	24,2%	5,9	+ 325
Cosenza	2.032	30,8%	2,9	2.126	35,6%	4,3	+ 1.164
Crotone	265	4,0%	1,5	517	8,7%	5,2	+ 139
Reggio Calabria	2.447	37,1%	4,5	1.354	22,7%	3,7	+ 1.958
Vibo Valentia	459	7,0%	2,9	529	8,9%	4,8	+ 206
<b>CALABRIA</b>	<b>6.594</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,4</b>	<b>5.971</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,5</b>	<b>+ 3.792</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# CALABRIA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **46,2**

RETR. PERCEPTA ANNUA **5.285 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **62,0%**  
Almeno 50 settimane **38,0%**

**26%**

**CONVIVENTI**

**74%**

**NON  
CONVIVENTI**

**7%**

INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**30%**

INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E 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](http://www.regione.calabria.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **50%**  
FEMMINE **41%**

ETA'  
MEDIA



**74 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- Calo repentino nel numero complessivo di lavoratori domestici, con le colf in costante decrescita e le badanti in timido aumento nella Regione;
- Maggioritaria presenza di lavoratori italiani, seguiti da Est Europa e Asia.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**228 mila**  
**(13,5%)**

**+ 95 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**182 mila**  
**(10,7%)**

**- 70 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Sicilia

La tendenza. Nel 2019 i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie in Sicilia sono 34.989, dato in forte calo dal 2012 (-12,7%). Secondo i dati INPS la netta prevalenza spetta alle colf (64,9%). Peraltro, negli ultimi anni le colf hanno fatto segnare un costante calo a fronte di un lieve aumento delle badanti, assottigliando progressivamente il gap. Le richieste di regolarizzazione nella Regione per lavoro domestico sono state intorno alle 4mila unità.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La nazionalità più numerosa è quella italiana (43%), seguita da quella asiatica (24,7%). L'Est Europa rappresenta meno di un quinto dei lavoratori domestici (18,4%), valore che si discosta totalmente dalle altre regioni. Significativa risulta anche la componente maschile (24,1%). L'età media del lavoratore domestico è 46,3 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (55,3%). L'incidenza degli italiani è maggiore quando non vi è la convivenza (31%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha mediamente 66 anni ed è in prevalenza uomo (55%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie in Sicilia hanno speso circa 238 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 960 milioni di euro.

Distribuzione territoriale e incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto polarizzata per le colf (il 41,9% a Palermo), mentre per le badanti risulta più omogenea (la prima provincia è ancora Palermo con il 27,6%). In termini relativi, Palermo registra l'incidenza maggiore per le colf (7,6 ogni mille abitanti, media regionale: 4,5), mentre per le badanti il primato spetta a Messina (5,4 ogni cento anziani, media regionale: 3,9). 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. È presente anche un registro regionale delle assistenti familiari.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Sicilia vi saranno 249mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 165mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13% della popolazione contro 11,6%).

# SICILIA

## 34.989

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 64,9%

BADANTI 35,1%

MASCHI 24,1%

FEMMINE 75,9%

STRANIERI 57,0%

ITALIANI 43,0%

### PROVENIENZA



18,4% Est Europa

43,0% Italia

24,7% Asia

12,6% Africa

1,1% America

0,2% Europa Ovest

DATI INPS



### SANATORIA 2020

## + 3.981

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'Interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 238 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

190 MLN € RETRIBUZIONE

34 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

14 MLN € TFR



### 0,96 MLD €

VALORE AGGIUNTO  
LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



EFFETTO  
SANATORIA  
LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Palermo	9.509	41,9%	7,6	3.387	27,6%	4,5	+ 1.032
Agrigento	871	3,8%	2,0	981	8,0%	3,2	+ 192
Caltanissetta	544	2,4%	2,1	592	4,8%	3,5	+ 55
Catania	4.456	19,6%	4,0	1.901	15,5%	3,0	+ 791
Enna	327	1,4%	2,0	552	4,5%	4,5	+ 32
Messina	4.088	18,0%	6,5	2.435	19,8%	5,4	+ 1.366
Ragusa	682	3,0%	2,1	767	6,3%	3,9	+ 227
Siracusa	876	3,9%	2,2	601	4,9%	2,6	+ 152
Trapani	1.339	5,9%	3,1	1.054	8,6%	3,5	+ 134
<b>SICILIA</b>	<b>22.692</b>	<b>100,0%</b>	<b>4,5</b>	<b>12.270</b>	<b>100,0%</b>	<b>3,9</b>	<b>+ 3.981</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# SICILIA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **46,3**

RETR. PERCEPITA ANNUA **5.438 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **55,3%**  
Almeno 50 settimane **44,7%**

**25%**

**CONVIVENTI**

**22%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**75%**

**NON  
CONVIVENTI**

**31%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E 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*);
- Presente un **REGISTRO REGIONALE DEGLI ASSISTENTI FAMILIARI** (*Decreto del 22 aprile 2010*).

FONTE: [www.regione.sicilia.it](http://www.regione.sicilia.it)

## DATORE DI LAVORO

GENERE



MASCHI **55%**  
FEMMINE **45%**

ETÀ  
MEDIA



**66 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- Le colf superano le badanti, pur subendo un calo costante negli ultimi anni;
- Maggiore presenza di lavoratori domestici italiani, seguiti da lavoratori dall'Asia, dall'Est Europa e dall'Africa.

PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**570 mila**  
**(13,0%)**

**+ 249 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**510 mila**  
**(11,6%)**

**- 165 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

## Sardegna

La tendenza. La Sardegna rappresenta un caso anomalo a livello nazionale, per diversi aspetti. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane in Sardegna sono 47.072, dato in costante aumento dal 2012 (+15,5%). Si registra una prevalenza di badanti (69%), mentre negli ultimi anni le colf sono in costantemente diminuzione a fronte di un forte aumento delle badanti. Nella regione si registrano solo 967 domande di regolarizzazione, dato in linea con la bassa presenza di personale domestico straniero.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La componente italiana è fortemente maggioritaria (81%) e le donne rappresentano il 90,8%. L'età media del lavoratore domestico è 46,9 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (54,5%). L'incidenza degli italiani è maggiore quando non è prevista la convivenza (84%).

Spesa delle famiglie e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 66 anni e si registra una prevalenza femminile (63%). Complessivamente, nel 2019 le famiglie in Sardegna hanno speso circa 271 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 450 milioni di euro.

Distribuzione territoriale<sup>52</sup> e incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto polarizzata sul capoluogo, in cui si concentrano il 52,6% delle colf e il 47,7% delle badanti. Da segnalare un'incidenza di badanti nettamente superiore alle altre regioni, con una media di 28,6 ogni cento anziani. La Regione Sardegna ha introdotto il programma "Ritornare a casa" per persone gravemente non autosufficienti e il programma "Interventi a favore di persone in condizioni di disabilità gravissima".

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Sardegna vi saranno 110mila anziani in più (ultraottantenni) a fronte di 55mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà quasi il doppio di quella infantile (16,7% della popolazione contro 9,1%).

---

<sup>52</sup> Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS

# SARDEGNA

## 47.072

LAVORATORI DOMESTICI  
REGOLARI (INPS, 2019)

COLF 31,0%

BADANTI 69,0%

MASCHI 9,2%

FEMMINE 90,8%

STRANIERI 19,0%

ITALIANI 81,0%

### PROVENIENZA

12,6% Est Europa

81,0% Italia

3,5% Asia

1,7% Africa

0,7% America

0,5% Europa Ovest

DATI INPS

### SANATORIA 2020

## + 967

RICHIESTE DI REGOLARIZZAZIONE  
LAVORATORI DOMESTICI  
Dati Ministero dell'interno

## EFFETTI ECONOMICI

### 271 MLN € COSTO PER LE FAMIGLIE

216 MLN € RETRIBUZIONE

39 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

16 MLN € TFR

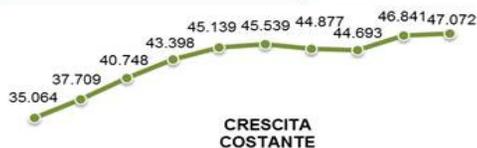


### 0,45 MLD €

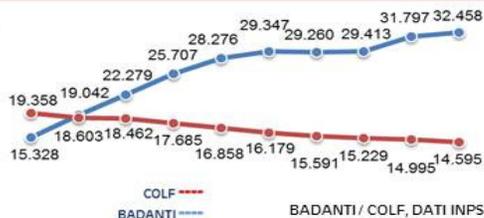
### VALORE AGGIUNTO LAVORATORI DOMESTICI

DATI ISTAT E INPS

## SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



COLF --- BADANTI / COLF, DATI INPS

## DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni	Richieste di regolarizzazione
Cagliari	7.676	52,6%	10,1	15.491	47,7%	30,2	+ 508
Nuoro	1.010	6,9%	4,0	5.863	18,1%	30,8	+ 107
Oristano	1.298	8,9%	9,0	4.008	12,3%	33,6	+ 22
Sassari	4.611	31,6%	9,6	7.096	21,9%	22,7	+ 330
<b>SARDEGNA</b>	<b>14.595</b>	<b>100,0%</b>	<b>8,9</b>	<b>32.458</b>	<b>100,0%</b>	<b>28,6</b>	<b>+ 967</b>

DATI ISTAT E INPS

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

# SARDEGNA

## LAVORATORE DOMESTICO



CLASSE D'ETA' **46,9**

RETR. PERCEPTA ANNUA **4.591 €**

### SETTIMANE LAVORATE

Meno di 50 settimane **54,5%**  
Almeno 50 settimane **45,5%**

**23%**  
**CONVIVENTI**

**29%**  
INCIDENZA  
ITALIANI  
CONVIVENTI

**77%**  
**NON  
CONVIVENTI**

**84%**  
INCIDENZA  
ITALIANI NON  
CONVIVENTI

DATI DOMINA E INPS

## AGEVOLAZIONI REGIONALI

- Programma **"RITORNARE A CASA"**, per persone gravemente non autosufficienti che necessitano di un livello assistenziale domestico molto elevato, per favorirne la permanenza nell'ambiente domestico (DGR n. 53/2 del 30/12/2019);
- Programma **"INTERVENTI A FAVORE DI PERSONE IN CONDIZIONI DI DISABILITÀ GRAVISSIMA"**: erogazione di un contributo per l'acquisto di servizi di cura o per la fornitura diretta di cura da parte di familiari (DGR n. 21/22 del 04/06/2019).

FONTE: [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it)

## DATORE DI LAVORO

**GENERE**



MASCHI 37%  
FEMMINE **63%**

**ETÀ  
MEDIA**



**66 ANNI**

DATI DOMINA

## TENDENZE IN CORSO



- Costante aumento delle badanti sulle colf e dei lavoratori domestici nel complesso;
- Vasta maggioranza di lavoratori di origine italiana, seguiti da lavoratori provenienti da Est Europa e Asia.

**PREVISIONI  
POTENZIALI  
BENEFICIARI**

**2050**

POP. CON  
ALMENO 80 ANNI

**227 mila**  
(16,7%)

**+ 110 mila**

DIFF. 2020/2050

POP. 0-14 ANNI

**124 mila**  
(9,1%)

**- 55 mila**

DIFF. 2020/2050

DATI ISTAT

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA



## **CAPITOLO 6**

### **IL LAVORO DOMESTICO E L'EMERGENZA COVID-19**

## 9. Il lavoro domestico e l'emergenza COVID-19

Saldo assunzioni/cessazioni Feb-Giu 2020



### ASSUNZIONI MARZO

2019 31.764

2020 50.401

+58,5%

### CESSAZIONI MARZO

2019 31.717

2020 30.360

-4,3%

**Bonus  
BABY  
SITTER**

**1.303.309**

Richieste  
**1,7 MLD Euro**  
Importo massimo  
complessivo

**Indennità  
COVID  
Lavoratori  
Domestici**

**219.396**

Domande accolte  
**219 MLN Euro**  
Importo massimo  
complessivo

**LIBRETTO  
FAMIGLIA**

I sem 2020

**269,3 M euro**

I sem 2019

**14,1 M euro**

**Interventi  
CAS.SA.COLF  
Apr-Ott  
2020**

**1.221**

Richieste  
**522.617 Euro**  
Importo  
complessivo

**Decreto  
CURA ITALIA**  
D.L. 18, 17/03/2020

Lavoratori domestici  
**ESCLUSI** dalla  
Cassa integrazione  
e dal Divieto di  
licenziamento

**Decreto  
RILANCIO**  
D.L. 34, 19/05/2020

Introdotta il **SOSTEGNO AL  
REDDITO** per Lavoratori  
domestici: 500 euro mensili  
solo per **NON CONVIVENTI**  
con oltre 10 ore settimanali  
**REGOLARIZZAZIONE**  
Lavoratori domestici

## 6.1 L'emergenza COVID-19 nel lavoro domestico

L'emergenza sanitaria legata al "coronavirus" ha cambiato le vite di tutti, causando molte problematiche innanzitutto sanitarie e successivamente sociali ed economiche. Nel momento in cui viene redatto il presente capitolo (Ottobre 2020), l'emergenza non è ancora conclusa: nei mesi estivi l'Italia ha affrontato – faticosamente – la cosiddetta "fase 2", ovvero la progressiva riapertura delle attività e il controllo dei nuovi focolai, mentre il mese di Ottobre ha visto un nuovo incremento dei contagi giornalieri e dei ricoveri ospedalieri, a cui sono seguiti nuovi provvedimenti di chiusura delle attività da parte del Governo.

E' difficile dunque, in questo momento, delineare un bilancio completo della pandemia, ancora in corso. L'obiettivo di questo capitolo è invece quello di ripercorrere le tappe principali dell'emergenza in riferimento al mondo del lavoro domestico, con un occhio alla situazione internazionale ma con uno sguardo privilegiato sulla situazione italiana.

Sebbene secondo gli esperti il virus fosse diffuso già da alcuni mesi, esso viene reso noto il 9 gennaio 2020 quando l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) dichiara che le autorità sanitarie cinesi hanno individuato un nuovo ceppo di coronavirus mai identificato prima nell'uomo, provvisoriamente chiamato 2019-nCoV e classificato in seguito ufficialmente con il nome di SARS-CoV-2. Il virus è associato a un focolaio di casi di polmonite registrati a partire dal 31 dicembre 2019 nella città di Wuhan, nella Cina centrale. L'11 febbraio 2020 l'OMS annuncia che la malattia respiratoria causata dal nuovo coronavirus è stata chiamata COVID-19. Un mese dopo, l'11 marzo, l'OMS classifica COVID-19 come "pandemia".

Tutti i continenti dunque sono coinvolti nell'emergenza, ma con tempi e modalità diverse. Osservando i dati di alcuni Paesi chiave, si evidenzia come la Cina avesse già quasi 80 mila casi a fine febbraio (il 92% dei casi mondiali a quella data). Nel mese di marzo, mentre il contagio in Cina si arresta (82 mila a fine mese), il virus si diffonde rapidamente in Italia, Spagna e Stati Uniti.

Già a fine aprile il principale focolaio è quello degli Stati Uniti, con oltre 1 milione di casi (un terzo dei casi mondiali). Tra maggio e giugno la diffusione del virus in Europa sembra rallentare (nei grafici riportati di seguito sono evidenziate Italia e Spagna), mentre negli Stati Uniti i contagi superano quota 2,5 milioni a fine giugno e il Brasile, con una media di oltre 30 mila nuovi casi al giorno, supera rapidamente il milione di casi. Infine, al 31 agosto, i casi totali erano oltre 25 milioni, di cui quasi 6 milioni negli Stati Uniti e quasi 4 milioni in Brasile. Anche in Europa,

tuttavia, nel corso dei mesi estivi si sono riaccesi dei focolai, che hanno portato nel mese di Ottobre al rischio di un nuovo lockdown.

**Tab 6.1 Mappa dei contagi da COVID-19 nel mondo (Gennaio – Aprile 2020)**

Valori % sul totale mondiale				
	31-gen	29-feb	31-mar	30-apr
Brasile	0%	0%	1%	2%
Spagna	0%	0%	11%	7%
USA	0%	0%	19%	32%
Iran	0%	1%	6%	3%
Italia	0%	1%	13%	7%
Cina	99%	92%	11%	3%

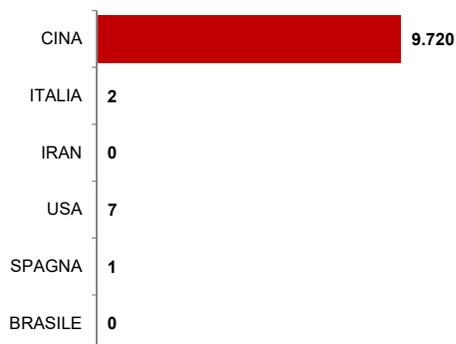
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

**Tab 6.2 Mappa dei contagi da COVID-19 nel mondo (Maggio – Agosto 2020)**

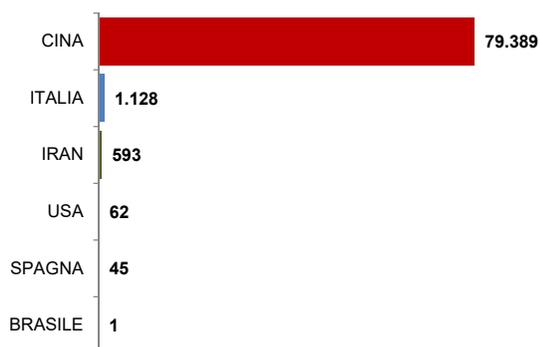
Valori % sul totale mondiale				
	31-mag	30-giu	31-lug	31-ago
Brasile	8%	17%	15%	15%
Spagna	4%	3%	2%	2%
USA	29%	32%	26%	23%
Iran	3%	3%	2%	1%
Italia	4%	3%	1%	1%
Cina	1%	1%	1%	0%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

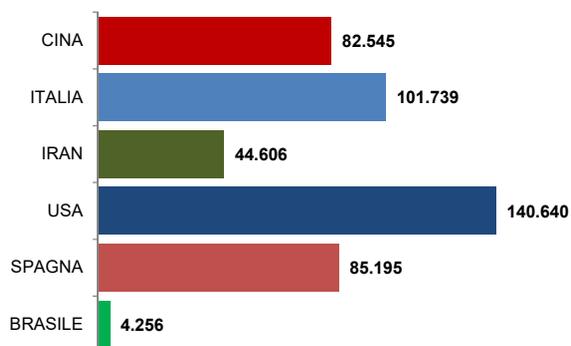
**Fig 6.1 Dati 31 gennaio 2020 (CASI TOTALI: 9.847)**



**Fig 6.2 Dati 29 febbraio 2020 (CASI TOTALI: 85.951)**

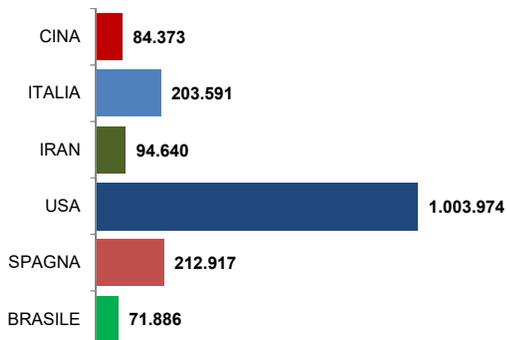


**Fig 6.3 Dati 31 marzo 2020 (CASI TOTALI: 754.933)**

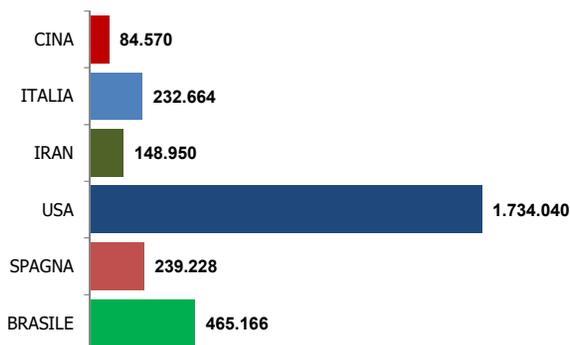


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

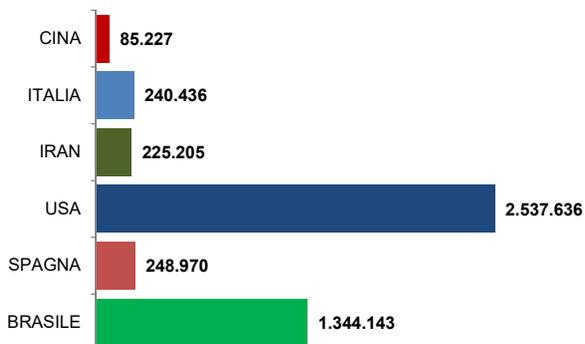
**Fig 6.4 Dati 30 aprile 2020 (CASI TOTALI: 3.096.626)**



**Fig 6.5 Dati 31 maggio 2020 (CASI TOTALI: 5.956.883)**

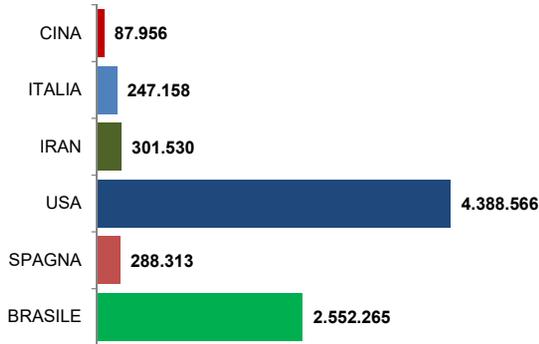


**Fig 6.6 Dati 30 giugno 2020 (CASI TOTALI: 7.823.289)**

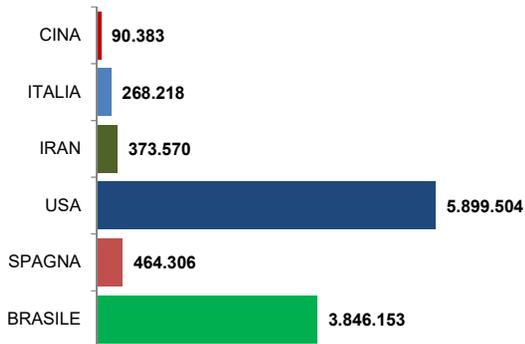


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

**Fig 6.7 Dati 31 luglio 2020 (CASI TOTALI: 17.109.296)**



**Fig 6.8 Dati 31 agosto 2020 (CASI TOTALI: 25.144.437)**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati OMS

Oltre all'impatto sanitario, l'emergenza COVID-19 ha avuto importanti ripercussioni socio-economiche, con effetti diversi a seconda dei settori di riferimento. Concentriamo l'attenzione sul lavoro domestico, un settore che coinvolge circa 67 milioni di lavoratori nel mondo (stime ILO<sup>53</sup>) e due milioni in Italia (stime DOMINA).

Secondo l'ILO, "Per la natura del lavoro e le mansioni svolte, molti lavoratori domestici sono soggetti a un elevato rischio di contagio del COVID-19 e, allo stesso tempo, possono essere portatori di contagio per le persone delle quali si occupano. Molte mansioni del lavoro di assistenza e di cura non permettono il distanziamento sociale che è richiesto per evitare il diffondersi del virus. Questo fatto alimenta le paure di contagio e ha portato diversi lavoratori e famiglie a richiedere la sospensione totale o la riduzione delle ore di erogazione della prestazione lavorativa".

L'organizzazione, con sede a Ginevra, arriva persino a stimare i lavoratori domestici che, per via delle restrizioni alla mobilità individuale, sono stati interessati dall'emergenza. La stima tiene in considerazione il rischio di perdita del posto di lavoro o di riduzione dell'orario o del salario. Ad esempio, sono considerati maggiormente a rischio (e dunque maggiormente interessati dall'emergenza) i lavoratori non regolari residenti in Paesi sottoposti a misure restrittive<sup>54</sup>.

I dati sono stati presentati da Claire Hobden, esperta del mercato del lavoro presso l'ILO, nel corso di un webinar dal titolo "International Domestic Workers' Day: Making decent work a reality beyond COVID-19", organizzato il 16 giugno 2020. L'ILO ha presentato i dati sugli effetti della pandemia nel lavoro domestico; hanno partecipato all'incontro delegazioni di diversi Paesi, che hanno illustrato la situazione nelle varie realtà. Per l'Italia era presente Lorenzo Gasparrini, Segretario Generale di DOMINA, che ha descritto le principali ripercussioni dell'emergenza sul settore del lavoro domestico in Italia.

A livello mondiale sono coinvolti il 49% dei lavoratori domestici alla data del 15 marzo, valore che aumenta fino al 55% il 15 aprile e al 74% il 15 maggio. La situazione varia notevolmente a seconda delle aree interessate: in Africa, ad esempio, il 15 marzo il lockdown interessava solo il 35% dei lavoratori domestici, arrivando al 79% già a metà aprile. Situazione simile anche in America: solo il 30% a marzo, il 70% ad aprile e il 75% a maggio. Il quadro in Asia è stato

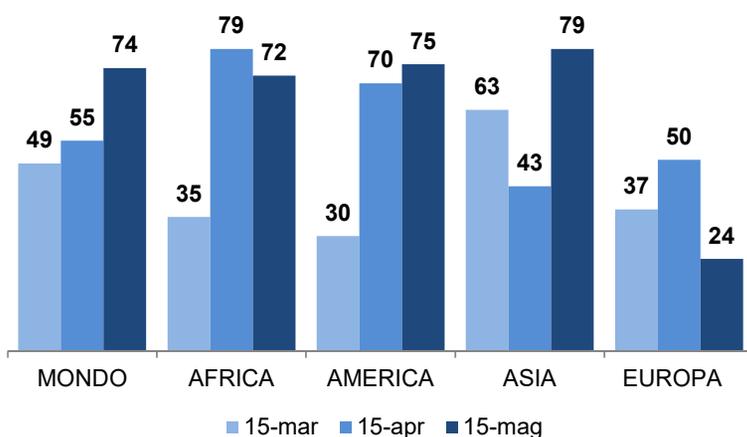
---

<sup>53</sup> Beyond contagion or starvation: giving domestic workers another way forward [https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_743542.pdf](https://www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_743542.pdf)

<sup>54</sup> Il calcolo dell'ILO è basato sulla forza lavoro nazionale o su indagini campionarie condotte in 137 paesi, pari al 91% dell'occupazione globale. "Impatto significativo" si riferisce a una riduzione nel numero di ore di lavoro, riduzione degli utili e perdite di posti di lavoro.

invece altalenante: a metà marzo era interessato il 63% dei lavoratori domestici. Il contesto è migliorato ad aprile, principalmente grazie all'evoluzione positiva in Cina, per poi peggiorare nuovamente in maggio (a causa della situazione in India). In Europa il 15 marzo era interessato il 37% dei lavoratori domestici, mentre il 15 aprile il valore è salito al 50%. A maggio il quadro è nettamente migliorato, con appena il 24% dei domestici coinvolto.

**Fig 6.9 Percentuale di lavoratori domestici interessati dall'emergenza**



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ILO

Se la pandemia ha interessato tutti i Paesi del mondo e tutti i continenti, le misure di contrasto alla diffusione del virus e di sostegno all'economia non sono state affatto omogenee.

Nel policy brief dell'Ufficio ILO per Italia e San Marino dal titolo "Il lavoro domestico durante l'emergenza da COVID.19"<sup>55</sup>, pubblicato il 6 aprile, il Direttore Gianni Rosas sintetizza alcune misure straordinarie adottate a livello europeo nella prima fase dell'emergenza con l'obiettivo di proteggere il reddito dei lavoratori domestici attraverso delle misure di protezione sociale e, allo stesso tempo, mantenere i livelli occupazionali evitando il ricorso a procedure di licenziamento<sup>56</sup>.

<sup>55</sup> .....

<sup>56</sup> Un ulteriore approfondimento sulla situazione a livello europeo è stato redatto da EFSI (European Federation for Services to Individuals) <http://www.efsi-europe.eu/news/>

Di seguito una sintesi del policy brief ILO:

- Il Belgio ha esteso la copertura e le categorie di soggetti beneficiari dell'indennità di disoccupazione ("chômage temporaire") a tutti i lavoratori e lavoratrici che per cause di forza maggiore hanno dovuto sospendere il rapporto di lavoro, inclusi quelli del settore domestico. Grazie ad un accordo concluso tra le parti sociali, tale misura straordinaria prevede un'indennità di disoccupazione che consiste nella corresponsione del 70 per cento della retribuzione per le ore/periodi non lavorati con copertura totale da parte dello Stato dei contributi previdenziali. Tale indennità può essere richiesta dai datori di lavoro e dai lavoratori colpiti dalla crisi del COVID-19 attraverso il ricorso ad un meccanismo semplificato.
- In Francia, il governo ha attivato una misura di sostegno al reddito dei lavoratori ("allocation d'activité partielle") che prevede la corresponsione dell'80 per cento della retribuzione per le ore/periodi di lavoro non lavorati a causa dell'emergenza da COVID-19. Tale indennità è anticipata dal datore di lavoro e, successivamente, rimborsata dallo Stato, includendo la totalità dei contributi previdenziali. Questo dispositivo si applica al rapporto di lavoro (che rimane inalterato) tra un individuo/famiglia e un/a lavoratore/trice che esegue la prestazione lavorativa presso il domicilio del datore di lavoro.
- In Germania i lavoratori domestici sono coperti da una serie di misure di sostegno al reddito, differenziate in base alla tipologia di rapporto di lavoro. I lavoratori domestici possono ricevere una compensazione a breve termine ("Kurzarbeitergeld") che è simile alla cassa integrazione guadagni italiana. La compensazione corrisponde al 60 per cento della retribuzione con un incremento del 7 per cento per le lavoratrici e i lavoratori con figli a carico.
- Anche se in Spagna il lavoro domestico è disciplinato da un regime separato rispetto a quello del lavoro dipendente, l'emergenza da COVID-19 ha portato il governo ad estendere l'accesso dei lavoratori domestici all'indennità di disoccupazione ("subsídio para desempleo temporal") che viene erogata in costanza del rapporto di lavoro. Attraverso la legislazione del lavoro emergenziale, lo Stato riconosce la corresponsione dell'equivalente del 70 per cento della retribuzione per le ore/periodi di lavoro non lavorati. Il beneficio è destinato a chi era già regolarmente registrato prima dello stato di emergenza presso l'Istituto nazionale di sicurezza sociale.

## 6.2 Le difficoltà delle famiglie durante l'emergenza

Concentrandoci ora sulla situazione italiana, il virus fa la sua comparsa dapprima il 30 gennaio con due casi provenienti dalla Cina ed il 21 febbraio con il primo caso autoctono in Italia. Da allora si avvia un'escalation che porterà nel giro di poche settimane ad un aumento esponenziale dei contagi e, conseguentemente, dei ricoveri ospedalieri e dei decessi e che tocca il picco massimo nel mese di aprile, per poi cominciare a rallentare a seguito delle misure di contenimento (c.d. "lockdown")

A livello socio-economico è perfino banale sottolineare che il virus ha avuto un impatto diverso a seconda dei settori. Per fare qualche esempio, i negozi online e quelli attrezzati per le consegne a domicilio non solo non hanno subito contraccolpi, ma in alcuni casi hanno anche incrementato i ricavi. Molti altri settori, invece, hanno dovuto chiudere l'attività nel periodo del lockdown, con un'inevitabile e immediata perdita economica: ne sono esempio, tra gli altri, alberghi e ristoranti, parrucchieri ed estetisti, ecc.

Per quanto riguarda nello specifico il lavoro domestico, alcune caratteristiche strutturali della cura della casa e della persona, hanno reso il settore particolarmente esposto all'emergenza sanitaria:

- **Anziani a rischio.** Secondo Alberto Pilotto, Presidente della Società Italiana di Geriatria Ospedale e Territorio, "l'infezione colpisce tutte le età, ma ha i suoi effetti più severi sull'anziano"<sup>57</sup>. Osservando i dati sia a livello nazionale che internazionale scopriamo infatti che le fasce d'età più colpite da mortalità sono quelle tra i 70 e i 90 anni: ciò è dovuto al fatto che è soprattutto l'anziano "fragile" ad essere ad alto rischio di disabilità funzionale, cognitiva e psico-sociale che rendono difficile un ritorno alla condizione precedente l'infezione.
- **Paese con molti anziani.** Considerando che l'Italia è il Paese europeo con la maggiore incidenza di persone con almeno 60 anni (quasi il 30% della popolazione, cfr. cap 4), è chiaro che l'impatto del virus sia stato maggiore nel nostro Paese piuttosto che in altri. L'esempio più significativo è dato dalle RSA dove, secondo il report dell'ISS pubblicato il 17 giugno<sup>58</sup>, su circa 9.000 decessi avvenuti nelle RSA censite tra il 1° febbraio e il 5 maggio (pari al 9,1%

---

<sup>57</sup> [http://www.quotidianosanita.it/lavoro-e-professioni/articolo.php?articolo\\_id=83814](http://www.quotidianosanita.it/lavoro-e-professioni/articolo.php?articolo_id=83814)

<sup>58</sup> [https://www.iss.it/documents/20126/0/Report\\_surveyFinale+RSA.pdf/4b14b829-5a07-24e9-955a-4d4c9a7e4440?t=1592402115720](https://www.iss.it/documents/20126/0/Report_surveyFinale+RSA.pdf/4b14b829-5a07-24e9-955a-4d4c9a7e4440?t=1592402115720)

dei residenti), il 7,4% ha interessato residenti positivi al virus e il 33,8% ha interessato residenti con manifestazioni simil-influenzali.

- **Rapporto interpersonale.** Il lavoro di cura è per antonomasia un lavoro basato sul contatto interpersonale, sia che si tratti di cura degli anziani (assistenti familiari) o dei bambini (baby sitter). Anche nel caso della cura della casa (collaboratore domestico), il contatto con gli oggetti e gli ambienti personali è di fatto inevitabile. Si tratta dunque di un lavoro in cui non è possibile lo "smart working", o "lavoro agile", essendo svolto proprio a domicilio del beneficiario.
- **Difficoltà economiche delle famiglie.** Come spesso è stato ricordato anche nel corso di questo rapporto, i datori di lavoro domestico sono sovente essi stessi lavoratori dipendenti. Nella situazione di emergenza, hanno in molti casi dovuto sospendere il proprio lavoro, con un'immediata perdita di disponibilità finanziaria. Tuttavia, il lavoro domestico rappresenta spesso un servizio indispensabile per la famiglia (basti pensare all'assistenza ad anziani o persone non autosufficienti), che non può essere interrotto. In una situazione di difficoltà economica, dunque, il costo per la famiglia è divenuto per tanti un onere insostenibile.
- **Forte presenza di lavoro nero.** Come documentato nel cap. 3, secondo i dati ISTAT quasi il 60% del lavoro domestico si svolge in una condizione informale o irregolare. A livello internazionale la componente informale è addirittura superiore, raggiungendo il 75% secondo le stime ILO. Nella situazione di "lockdown", in cui qualsiasi spostamento andava giustificato e documentato, non era possibile per i domestici non in regola recarsi dal datore di lavoro. Questo ha avuto sicuramente un impatto sul settore, rendendo necessario un intervento normativo di regolarizzazione.
- **Componente straniera.** Il lavoro domestico (non solo in Italia) è caratterizzato da una forte presenza straniera. Tra i lavoratori domestici stranieri che hanno perso il lavoro, molti si sono ritrovati nella difficile situazione di non avere più un alloggio e al tempo stesso di non poter rientrare in patria, vista la chiusura delle frontiere.

Nella prima fase dell'emergenza, il lavoro domestico in Italia ha vissuto notevoli difficoltà, sia per le già citate caratteristiche proprie, sia per alcuni provvedimenti normativi specifici.

Ad esempio, nei primi Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM 01/03, 08/03, 09/03) non si faceva alcuna menzione del lavoro domestico, generando grande incertezza e

confusione nelle famiglie datori di lavoro domestico, dato che i lavoratori (almeno quelli non conviventi) formalmente non potevano recarsi sul luogo di lavoro.

L'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (ILO), nel già citato policy brief a cura di Gianni Rosas, elenca le principali misure adottate in Italia durante l'emergenza COVID-19, che avrebbero, direttamente o indirettamente, interessato anche il lavoro domestico:

- il lavoro domestico (attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico) è classificato dai decreti di emergenza tra i servizi essenziali;
- l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale nei casi in cui non si possano rispettare le misure di distanziamento sociale;
- il riconoscimento come malattia professionale se il virus da COVID-19 è stato contratto durante l'espletamento della prestazione lavorativa;
- il congedo malattia durante il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva nel caso di contrazione del virus o di isolamento richiesto dalle autorità sanitarie;
- l'indennità di sostegno al reddito attraverso il ricorso al fondo di ultima istanza per i coloro che a causa dell'emergenza da COVID-19 hanno cessato, ridotto o sospeso il loro rapporto di lavoro;
- il ricorso a 15 giorni di congedo retribuito (nella misura del 50 per cento) per le lavoratrici e i lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni;
- voucher babysitter di € 600 per le lavoratrici e i lavoratori con figli di età inferiore ai 12 anni che non usufruiscono dei 15 giorni di congedo retribuito;
- bonus non tassabile di € 100 (in proporzione alle giornate lavorate) per i lavoratori con reddito annuale lordo fino a € 40,000 che hanno lavorato (non in modalità telelavoro) durante il mese di marzo.
- la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti dai datori di lavoro domestico in scadenza nel periodo dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020;
- sospensione durante l'emergenza del pagamento delle rate di mutuo per la prima casa.

Lo stesso Direttore dell'Ufficio ILO per Italia e San Marino evidenzia che molte delle misure di politica del lavoro messe in atto in Italia per fronteggiare l'emergenza non si potevano di fatto applicare ai lavoratori domestici. Infatti, nel policy brief, l'ILO sottolinea che il lavoro domestico sia stato escluso da due provvedimenti chiave.

Nel decreto Cura Italia (D.L. n. 18 del 17 marzo 2020), infatti, si applicano al settore del lavoro domestico restrizioni non presenti in altri settori. Il settore viene esplicitamente escluso dalla cassa integrazione in deroga, estesa invece a tutti gli altri datori di lavoro, a prescindere dal settore di attività e dal numero dei lavoratori (art. 22, c. 2). Allo stesso modo il lavoro domestico è escluso dalla sospensione (all'inizio solo per un periodo di 60 giorni) del ricorso al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tali esclusioni verranno poi mantenute anche in fase di conversione del decreto e nei successivi provvedimenti.

Nel provvedimento "Cura Italia" vi è un'altra discriminazione nei confronti del settore: per quanto riguarda il premio di 100 euro per i lavoratori dipendenti che nel mese di marzo hanno svolto regolare attività (art. 63), pur non escludendo formalmente i lavoratori domestici, di fatto non viene prevista una modalità di riscossione per il settore, non essendo i datori di lavoro domestico sostituti d'imposta. Perciò, i lavoratori domestici ne sono di fatto esclusi.

Per questi motivi, possiamo affermare che il settore domestico non ha ricevuto un trattamento alla pari rispetto agli altri settori produttivi e, quindi, che i lavoratori e i datori di lavoro domestici abbiano subito una discriminazione. Si tratta evidentemente di una violazione di quel "principio di equivalenza" più volte ribadito dall'ILO oltre che dalle Parti sociali firmatari del CCNL di categoria, per cui non è giustificato un trattamento differenziato – e discriminatorio – per il lavoro domestico.

La Convenzione ILO C 189/2011, ad esempio, sancisce la necessità di assicurare l'uguaglianza di trattamento tra i lavoratori domestici e l'insieme dei lavoratori per quanto riguarda elementi chiave quali orari di lavoro, compensi e riposi.

Per far fronte a questa situazione, nella prima fase dell'emergenza le associazioni datoriali hanno avuto un ruolo fondamentale nel tentare di colmare il vuoto informativo in cui le famiglie si erano ritrovate. DOMINA, ad esempio, il 13 marzo ha pubblicato un vademecum per le famiglie e i lavoratori, con alcuni punti per aiutare datori e lavoratori domestici nel comportamento da tenere durante l'epidemia di Coronavirus.

Il vademecum è stato diffuso con ogni strumento a disposizione (sito web, invio di e-mai, social network) oltre ad essere pubblicato a pagamento sui principali quotidiani nazionali.

E' stata inoltre aperta sul sito la sezione "Lavoro domestico e Coronavirus, DOMINA risponde", finalizzata a rispondere alle domande più frequenti sulla gestione del rapporto di lavoro relative all'epidemia di Coronavirus.

Fig 6.10 Vademecum DOMINA

**CORONAVIRUS** #iorestoacasa  
IL VADEMECUM DELL'ASSOCIAZIONE DOMINA  
PER IL LAVORO DOMESTICO

 **Sospensione del lavoro**  
Se non è necessaria la prestazione, si richiede ai datori di lavoro domestico un grande senso di responsabilità, lasciando a casa i propri collaboratori, continuando a pagare, laddove possibile, la retribuzione mensile.

 **Convivenza**  
Se il rapporto di lavoro domestico prevede la convivenza, sia il datore di lavoro che il lavoratore devono avere il buon senso di attenersi alle regole dettate dal Governo per il rispetto di tutti i presenti in casa.

 **Autocertificazione**  
Per le commissioni bisogna munirsi di autocertificazione che ne indica il motivo, es. acquisto farmaci o spesa, per evitare di incorrere in sanzioni in caso di controlli. Mantenere sempre la giusta distanza durante le file di attesa.

 **Libertà personale**  
Né il datore di lavoro né il lavoratore può limitare la libertà dell'altro. Se non si è d'accordo su scelte o abitudini, per non rischiare il contagio, si consiglia di interrompere il rapporto di lavoro per giusta causa.

 **Igiene prima di tutto**  
Lavarsi sempre le mani mantenendo alto il livello di igiene, soprattutto se si rientra dopo aver fatto delle commissioni: acquisto di generi alimentari o farmaci. Eseguire la sanificazione degli ambienti con prodotti specifici.

 **Riconoscere sintomi sospetti**  
Se il datore o il lavoratore domestico ha febbre, tosse o dolori muscolari, chiamare il medico di base oppure il 1500. L'altro dovrà avere l'accortezza di mettersi in auto quarantena.

 **Diventare social**  
In questi giorni difficili per tutti, è bene aiutarsi a vicenda nelle relazioni, facilitando il contatto telematico (telefono, chat, skype, etc.) con i propri familiari bloccati in altre case o lontani.

 **Contributi INPS**  
Il pagamento dei contributi INPS da lavoro domestico dovuti dall'1 al 10 aprile è sospeso fino al 10 giugno 2020. La sospensione è valida anche per il versamento dei contributi dovuti in caso di licenziamento del lavoratore.

 **Distanze di sicurezza**  
Rispettare anche in casa la distanza di 1 metro tra i componenti della famiglia e il lavoratore. Se è necessario un contatto ravvicinato nella cura alle persone non autosufficienti è consigliabile l'uso di mascherine e guanti monouso.

 **Fonti ufficiali**  
Affidarsi solo a fonti ufficiali per avere informazioni corrette e aggiornate. Si segnalano a titolo esemplificativo: [www.epicentro.iss.it](http://www.epicentro.iss.it), [www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it), [www.protezionecivile.gov.it](http://www.protezionecivile.gov.it), [www.interno.gov.it](http://www.interno.gov.it).

DOMINA > A NOME DI TUTTE LE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO RINGRAZIA I COLLABORATORI FAMILIARI PER IL LORO PREZIOSO LAVORO IN QUESTO PERIODO DI EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA IN ITALIA



# Grazie a tutti i lavoratori domestici



Il lavoro domestico in Italia conta 850 mila lavoratori regolari (53% colf, 47% badanti). Con un tasso di irregolarità stimato al 58%, è possibile calcolare un numero complessivo di circa 2 milioni di lavoratori. Questo settore produce 18,8 miliardi di euro di valore aggiunto, pari all'1,2% del Pil nazionale, e consente allo Stato di risparmiare ben 9,7 miliardi all'anno sui costi di assistenza. Purtroppo, nonostante la rilevanza economica e sociale del comparto, le famiglie datori di lavoro e i lavoratori domestici sono rimasti esclusi dalle misure del Decreto Legge "Cura Italia". L'Associazione DOMINA, grazie alle famiglie che stanno continuando a richiedere i lavoratori in ferie o in permesso straordinario e ringraziando i lavoratori che, nonostante l'emergenza, si stanno prendendo cura dei nostri cari in tutto il Paese, in questo periodo di difficoltà le babysitter stanno aiutando tutti questi lavoratori, medici e operatori sanitari in prima linea, che non possono lavorare in smart working. Le badanti si stanno preparando a curare gli anziani i cui figli risiedono fuori regione o all'estero. Le colf consentono ai nostri anziani, potenzialmente a più fragili rispetto al contagio da Coronavirus, di evitare di uscire per la spesa e per l'acquisto dei farmaci. Molti lavoratori domestici stanno aiutando i nostri cari a mettersi in contatto con i parenti lontani attraverso l'uso delle tecnologie. Inoltre, in questo periodo di quarantena, la loro presenza in casa è preziosa perché è spesso l'unico contatto sociale consentito, sempre con le dovute precauzioni. La gestione del rapporto di lavoro in questo periodo richiede grande responsabilità sia da parte del lavoratore sia da parte del datore di lavoro. Entrambi devono seguire le raccomandazioni governative per subentrare alla propria salute e quella di coloro che risiedono nella casa in cui viene svolta l'attività lavorativa. Per questo motivo è molto importante che i lavoratori escano solo in caso di estrema necessità e i datori di lavoro, dove possibile, non interrompano il rapporto di lavoro con i collaboratori conviventi per evitare che si ritrovino senza retribuzione e alloggio. Per facilitare i rapporti di lavoro vi raccomandiamo di seguire le linee guida del nostro Vademecum sul lavoro domestico.

**F.A.Q.**  
Colf, badanti e baby sitter continuano a lavorare in questo periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19? Sì, al momento sono state sospese le attività commerciali di servizi alla persona ma il lavoro domestico non ne fa parte.  
Può il lavoratore domestico non convivente raggiungere la mia abitazione senza essere sanzionato? Sì, il lavoratore dovrà portare con sé un'autocertificazione con la motivazione dello spostamento e adottare tutte le precauzioni necessarie per evitare il contagio.  
Se il datore desidera sospendere il rapporto di lavoro, come deve fare? Per esigere del datore di lavoro, è possibile sospendere il lavoro, corrispondendo al lavoratore la retribuzione globale di fatto. In tal caso, nel caso di lavoratore che usufruisce del visto e dell'alloggio il compenso sostitutivo convenzionale, sempreché lo stesso non usufruisca durante tale periodo di detenzione. È necessario pagare anche i contributi previdenziali Cas-Sa Colf.

Se il lavoratore mi chiede di sospendere il rapporto di lavoro come devo comportarmi? Per gravi e documentati motivi il lavoratore potrà richiedere un periodo di sospensione extra ferie senza maturazione di alcun este-

mento retributivo per un massimo di 2 mesi. Il datore di lavoro potrà, o meno, convenire con la richiesta. In questo caso non sono da pagare i contributi previdenziali e la Cas-Sa Colf.

La badante può uscire per fare la spesa per la persona assistita? È possibile uscire per motivi di necessità come l'acquisto di alimenti o di medicine. La lavoratrice dovrà portare con sé un'autocertificazione con la motivazione dello spostamento e adottare tutte le precauzioni necessarie per evitare il contagio.

Cosa fare se il lavoratore domestico vuole continuare a lavorare e la famiglia vuole interrompere? Le parti devono trovare un accordo, possibilmente scritto, in cui si sono impegnate con l'impegno di recuperare poi avanti le sue pressioni. Se il lavoratore non vuole sospendere il rapporto può proporre le ferie.

Cosa fare se il lavoratore domestico non ha maturato le ferie? Nel lavoro domestico è possibile anticipare le ferie, garantendo così una retribuzione al dipendente senza dover interrompere il rapporto di lavoro. In alternativa è possibile adottare la soluzione dei permessi non retribuiti.

Ma colf lavora in un comune diverso dal mio può venire a lavorare? È possibile spostarsi per motivi di lavoro. Il lavoratore dovrà sempre portare con sé il modulo di autocertificazione che indica il motivo di spostamento e la generalità del datore di lavoro domestico.

Posso impedire alla mia colf/badante convivente di uscire da casa? No, non è possibile limitare la libertà personale dell'altro. La lavoratrice può uscire solo per i motivi attualmente consentiti dalla legge e indicati nel modulo di autocertificazione.

Il datore di lavoro deve fornire materiale di sicurezza per lavorare dentro casa? In questo momento sarebbe opportuno lavorare con la mascherina e i guanti, ma soprattutto lavarsi le mani in cui non vi sono persone. Tuttavia, il datore di lavoro domestico non è tenuto a fornire il materiale di sicurezza.

Il mio lavoratore non è registrato all'INPS cosa devo fare? I rapporti di lavoro irregolari sono sempre un pericolo sia per la famiglia sia per il lavoratore perché entrambi sono privati di tutele e diritti fondamentali garantiti dal CCNL di categoria e necessaria autocertificazione pertanto vi consigliamo quanto prima di regolarizzare il vostro lavoratore domestico.

Posso ridurre l'orario di lavoro del mio collaboratore domestico? A prescindere da questo momento di emergenza, è sempre possibile operare una riduzione del rapporto di lavoro. Si consiglia sempre al datore di lavoro di mettere per iscritto tutte le modifiche contrattuali.

È vero che i contributi da lavoro domestico del 1° trimestre 2020 sono stati sospesi? Sì, il pagamento dei contributi da lavoro domestico dovuti dall'1 al 10 aprile è sospeso fino al 10 giugno 2020. La sospensione vale anche per il pagamento dei contributi dovuti in caso di licenziamento del lavoratore domestico. Anche il versamento di Cas-Sa Colf è sospeso.

Alla luce della sospensione del pagamento dei contributi da lavoro domestico relativi al 1° trimestre 2020, posso decidere di effettuare comunque il pagamento entro il precedente termine del 10 aprile 2020?



Sì, si può comunque procedere al pagamento secondo le modalità normalmente utilizzate e nei precedenti termini previsti. Il blocco dei licenziamenti del nuovo Decreto Legge "Cura Italia" vale anche per il lavoro domestico?

No, il blocco dei licenziamenti previsto dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n.18, al momento non include i lavoratori domestici. Chi ha assunto colf, badanti o babysitter può cessare il rapporto di lavoro rispettando i termini di preavviso previsti dal CCNL.

Se scrivo il lavoratore domestico (colf, badante, babysitter, etc) in questo momento emergenziale andrà diritto alla cassa in deroga? No, la cassa integrazione in deroga introdotta dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n.18, al momento non include i lavoratori domestici.

Sto lavorando da casa e non ho più bisogno del lavoratore domestico, posso licenziarlo? Sì, l'impostazione è ripetere i termini del preavviso che varia da 8 a 15 giorni in base all'anzianità del lavoratore. In caso di licenziamento al lavoratore domestico va versata anche la liquidazione.

Il mio lavoratore domestico vuole rientrare nel suo Paese di origine per paura del contagio, cosa devo fare? Il lavoratore che vuole interrompere il rapporto di lavoro può dare le dimissioni. Dovranno essere rispettati anche in questo caso i termini di preavviso previsti dal CCNL di categoria.

È previsto un rimborso per i datori che pagano il lavoratore domestico senza ricevere la prestazione? No, al momento non sono state previste misure dal Governo. L'Associazione DOMINA si sta muovendo per far sì che vengano in luce anche le famiglie datori di lavoro domestico nei provvedimenti del Governo per far fronte all'emergenza Coronavirus.

## CORONAVIRUS #iorestoacasa

### IL VADEMECUM DELL'ASSOCIAZIONE DOMINA

#### PER IL LAVORO DOMESTICO

**Sospensione del lavoro**  
Se non è necessaria la prestazione, si richiede ai datori di lavoro domestico un grande senso di responsabilità, lasciando a casa i propri collaboratori, continuando a pagare, laddove possibile, la retribuzione mensile.

**Convivenza**  
Se il rapporto di lavoro domestico prevede la convivenza, sia il datore di lavoro che il lavoratore devono avere il buon senso di attenersi alle regole dettate dal Governo per il rispetto di tutti i presenti in casa.

**Autocertificazione**  
Per le commissioni bisogna munirsi di autocertificazione che ne indica il motivo, se acquistato farmaci o spesa, per evitare di incorrere in sanzioni in caso di controlli. Mantenere sempre la giusta distanza durante le file di attesa.

**Libertà personale**  
Né il datore di lavoro né il lavoratore può limitare la libertà dell'altro. Se non si è d'accordo su scale o abbaini, per non rischiare il contagio, si consiglia di interrompere il rapporto di lavoro per giusta causa.

**Igiene prima di tutto**  
Lavorare sempre le mani mantenendo alto il livello di igiene, soprattutto se si rientra dopo aver fatto delle commissioni: acquisto di generi alimentari o farmaci. Eseguire la sanificazione degli ambienti con prodotti specifici.

**Riconoscere sintomi sospetti**  
Se il datore o il lavoratore domestico ha febbre, tosse o dolori muscolari, chiamare il medico di base oppure il 1500. L'altro dovrà avere l'accortezza di mettersi in auto quarantena.

**Diventare social**  
In questi giorni difficili per tutti, è bene aiutarsi a vicenda nelle relazioni, facilitando il contatto telematico (telefono, chat, skype, etc) con i propri familiari bloccati in altre case o lontani.

**Contributi INPS**  
Il pagamento dei contributi INPS da lavoro domestico dovuti dall'1 al 10 aprile è sospeso fino al 10 giugno 2020. La sospensione è valida anche per il versamento dei contributi dovuti in caso di licenziamento del lavoratore.

**Distanze di sicurezza**  
Rispettare anche in casa la distanza di 1 metro tra i componenti della famiglia e il lavoratore. Se è necessario un contatto ravvicinato nella cura alle persone non autosufficienti è consigliabile l'uso di mascherine e guanti monouso.

**Fonti ufficiali**  
Affidarsi solo a fonti ufficiali per avere informazioni corrette e aggiornate. Si segnalano a titolo esemplificativo: [www.epicentro.isr.it](http://www.epicentro.isr.it), [www.salute.gov.it](http://www.salute.gov.it), [www.protezionecivile.gov.it](http://www.protezionecivile.gov.it), [www.interno.gov.it](http://www.interno.gov.it).

ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

Firmataria del CCNL, sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

[www.associazionedomina.it](http://www.associazionedomina.it)

Fonte: La Repubblica, 19 marzo 2020<sup>59</sup>

<sup>59</sup> <https://associazionedomina.it/wp-content/uploads/2020/03/vademecum-DOMINA-lavoro-domestico.pdf>

Oltre al lavoro delle associazioni datoriali, in questa fase si è rafforzato il dialogo sociale, grazie anche al supporto dell'Ufficio ILO per l'Italia.

Il 19 marzo le parti sociali firmatarie del CCNL hanno inviato al Presidente del Consiglio e ai Ministri competenti un Avviso Comune chiedendo al Governo di "includere i lavoratori del settore domestico come destinatari degli ammortizzatori sociali di sostegno in deroga e degli strumenti di integrazione al reddito al fine di salvaguardare la continuità del rapporto e del reddito".

In risposta a tale richiesta, in data 6 aprile il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali<sup>60</sup> ha incontrato (in videoconferenza) le Parti sociali.

A seguito dell'incontro, il successivo 10 aprile le parti sociali hanno scritto nuovamente al Governo tornando a porre le proprie istanze.

---

<sup>60</sup> Sen. Nunzia Catalfo – Governo Conte-II: Ministro dal 5 settembre 2019



Roma, 19 marzo 2020

presidente@pec.governo.it

gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it

segreteriaministro@sanita.it

ufficiodigabinetto@pec.mef.gov.it

segredipfamiglia@pec.governo.it

rome@ilo.org - Rosas@ilo.org - rollinger@ilo.org

Prof. Giuseppe Conte  
Presidente del Consiglio dei Ministri

Sen. Nunzia Catalfo  
Ministro del Lavoro e delle Politiche  
Sociali

On.le Roberto Speranza  
Ministro della Salute

On.le Roberto Gualtieri  
Ministro dell'Economia e delle Finanze

On.le Elena Bonetti  
Ministra per le Pari Opportunità e la  
Famiglia

Dott. Gianni Rosas  
Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

In riferimento al DL pubblicato il 17 marzo 2020, le Associazioni Datoriali Domina e Fidaldo e le OO.SS. Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs e Federcolf, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Lavoro Domestico, sono ad evidenziarvi con la presente alcune criticità riscontrate in materia di contrasto al Covid-19 in essere nel settore in parola, segnatamente alle misure atte alla salvaguardia occupazionale, di cui all'allegato avviso comune.

Confidando nella Vostra sensibilità e nell'attenzione che porrete, auspichiamo un Vostro intervento atto ad includere anche i lavoratori del settore domestico quali destinatari del trattamento di sostegno al reddito, di cui alla cassa integrazione in deroga.

In attesa di un pronto riscontro, l'occasione è gradita per inviare distinti saluti.

Filcams Cgil - *Maria Grazia Gabrielli*

Fisascat Cisl - *Luca Gabrielli*

UILTuCS - *Brunetto Boco*

FEDERCOLF - *Rita De Blasis*

DOMINA - *Lorenzo Gasparini*

FIDALDO - *Alfredo Savia*

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COMMERCIO TURISMO SERVIZI  
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31  
Tel. 06.5885102 r. a. - fax 06.5885323  
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI  
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO  
00185 - Roma - Via dei Mille 56  
Tel 06.853597 - fax 06.8558057  
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI  
TURISMO COMMERCIO SERVIZI  
00198 - Roma - Via Mizza 128  
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292  
segreteria nazionale@uiltucs.it

FEDERCOLF  
Via del Mortaro 25  
00187 Roma  
Tel. 06.69940319  
roma@federcolf.it

DOMINA  
Viale Pasteur 77  
00156 ROMA  
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124  
segreteria@associazione domina.it

FIDALDO  
Via Borgognona 47  
00187 Roma  
Tel. 335/5873587  
segreteria nazionale@fidaldo.it  
t.presidente@fidaldo.it



## AVVISO COMUNE

**CGIL**



**DOMINA**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE  
DATORI DI LAVORO DOMESTICO

**FIDALDO**  
Federazione Italiana Datori  
di Lavoro Domestico

### Il lavoro domestico e le misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sull'intero territorio nazionale

Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS e Federcolf per parte lavoratori e DOMINA e FIDALDO, costituita dalle associazioni Assindatcolf, Nuova Collaborazione, ADLD e ADLC, per parte datori di lavoro, in qualità di parti firmatarie del C.C.N.L. sulla disciplina del lavoro domestico, ritenuto che:

- nel 2018 sono circa 2 milioni i lavoratori domestici presenti nelle famiglie italiane di cui solo 859.233 i lavoratori domestici regolari secondo la fonte INPS (53% colf, 47% badanti) con un tasso di irregolarità del 58%. Si tratta di una componente che, complessivamente, produce circa l'1,3% del PIL (18,96 miliardi di euro di Valore Aggiunto);
- contando solo le badanti, le famiglie spendono annualmente 7,3 miliardi di euro (retribuzioni, TFR, contributi). Senza questo apporto, lo Stato dovrebbe sostenere costi più elevati per la cura e per il ricovero degli anziani in struttura. Questo comporterebbe una spesa assistenziale aggiuntiva netta di 6,7 miliardi;
- circa il 71,4% del settore è costituito da lavoratori immigrati e in molti sono privi di una rete familiare sul territorio. La paura del contagio, lo smart working e le difficoltà negli spostamenti stanno mettendo in ginocchio il settore spingendo le famiglie ad interrompere il rapporto di lavoro coi propri collaboratori. Inoltre, molti lavoratori domestici in regime di convivenza stanno perdendo il lavoro, la retribuzione e anche il vitto e l'alloggio previsto dal contratto, con l'impossibilità di tornare nel Paese di origine a causa delle chiusure delle frontiere;
- per i lavoratori domestici non sono previsti ammortizzatori sociali in deroga in caso di sospensione del rapporto di lavoro, rendendoli così lavoratori più discriminati davanti a questa crisi emergenziale, senza un reddito per un lungo periodo.

**Tutto ciò premesso le parti firmatarie del presente avviso comune convengono:**

- di chiedere al Governo di includere i lavoratori del settore domestico come destinatari degli ammortizzatori sociali di sostegno in deroga e degli strumenti di integrazioni al reddito al fine di salvaguardare la continuità del rapporto e del reddito.

Roma, 18 marzo 2020

Filcams CGIL - *Maria Grazia Gabrielli*

Fisascat CISL - *Davide Guarini*

UILTuCS - *Brunetto Boco*

FEDERCOLF - *Rita De Blasis*

DOMINA - *Lorenzo Gasparrini*

FIDALDO - *Alfredo Savia*

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COMMERCIO TURISMO SERVIZI  
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31  
Tel. 06.5885102 r. a. - fax 06.5885323  
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI  
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO  
00185 - Roma - Via dei Mille 56  
Tel 06.853597 - fax 06.8558057  
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI  
TURISMO COMMERCIO SERVIZI  
00198 - Roma - Via Nizza 128  
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292  
segreteria nazionale@uiltucs.it

FEDERCOLF  
Via del Mortaro 25  
00187 Roma  
Tel. 06.69940319  
roma@federcolf.it

DOMINA  
Viale Pasteur 77  
00156 ROMA  
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124  
segreteria@associazione domina.it

FIDALDO  
Via Borgognona 47  
00187 Roma  
Tel. 335/5837567  
segreteria nazionale@fidaldo.it  
presidenza@fidaldo.it



**CGIL**



**DOMINA**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE  
DATORI DI LAVORO DOMESTICO

**FIDALDO**  
*Federazione Italiana Datori  
di Lavoro Domestico*

Roma, 10 aprile 2020

Sen. Nunzia Catalfo  
Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali

segreteriaministro@lavoro.gov.it

e p.c.

On.le Luciana Lamorgese  
Ministra degli Interni

segreteria tecnica.ministro@interno.it  
caposegreteria.ministro@interno.it

On.le Roberto Speranza  
Ministro della Salute

segreteria ministro@sanita.it

On.le Roberto Gualtieri  
Ministro dell'Economia e delle Finanze

ufficiodigabinetto@pec.mef.gov.it

On.le Elena Bonetti  
Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia

segredipfamiglia@pec.governo.it

Dott. Gianni Rosas  
Ufficio ILO per l'Italia e San Marino

rome@ilo.org - Rosas@ilo.org - rollinger@ilo.org

Preg.ma Sen. Ministra Catalfo,

la presente per ringraziarLa del cordiale e proficuo incontro avuto con tutte le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali firmatarie del CCNL sulla disciplina del lavoro domestico, a seguito dell'avviso comune inviato il 19 marzo c.a., firmato da Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS e Federcolf in rappresentanza dei lavoratori, FIDALDO e DOMINA in rappresentanza delle famiglie datori di lavoro.

Considerato il momento emergenziale per l'Italia e per tutta la popolazione, riteniamo sia necessario richiamarsi all'unità nazionale e concorrere tutti, anche noi corpi intermedi, alla collaborazione con le Istituzioni per la tutela del bene comune. La situazione emergenziale del COVID-19 impatta ineludibilmente e con effetti che oseremo definire draconiani, anche il settore da noi rappresentato.

Come a Lei noto, questo settore si caratterizza per il luogo in cui vengono rese le prestazioni, ovvero le mura domestiche e, onde evitare che collassi su sé stesso portando in povertà famiglie e lavoratori, sarà necessario in tempi brevissimi ripensare alle misure d'urgenza e di sostegno al reddito previste dal "Cura Italia" rivolte ai lavoratori, e ad un rilancio del settore per evitare un aumento del lavoro irregolare nei prossimi mesi e un aggravio dei costi alle famiglie datrici di lavoro domestico.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COMMERCIO TURISMO SERVIZI  
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31  
Tel. 06.5885102 r. a. - fax 06.5885323  
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI  
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO  
00185 - Roma - Via del Mille 56  
Tel 06.853597 - fax 06.8558057  
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI  
TURISMO COMMERCIO SERVIZI  
00198 - Roma - Via Nizza 128  
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292  
segreteria nazionale@uiltucs.eu

FEDERCOLF  
Via del Mortaro 25  
00187 Roma  
Tel. 06.69940319  
federcolf@pec-mail.it

DOMINA  
Viale Pasteur 77  
00156 ROMA  
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124  
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO  
Via Borgognona 47  
00187 Roma  
Tel. 335/5873587  
segreteria nazionale@fidaldo.it  
presidenza@fidaldo.it



**CGIL**



**DOMINA**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE  
DATORI DI LAVORO DOMESTICO

**FIDALDO**  
Federazione Italiana Datori  
di Lavoro Domestico

I dati INPS fotografano benissimo la nostra situazione, indicando in 859 mila i lavoratori domestici regolari in Italia. Il 53% degli addetti è costituito da assistenti familiari che svolgono servizi di supporto domestico quali pulizia, stiratura, riparazioni, giardinaggio e con le loro prestazioni lavorative danno un forte contributo alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il 47% di loro è costituito da lavoratrici che svolgono lavoro di cura, comunemente chiamate badanti, che si prendono cura di adulti e minori, spesso parzialmente o non autosufficienti in regime di convivenza. L'88% sono donne e il 71,4% sono immigrati. Il settore del lavoro domestico si caratterizza inoltre per la presenza di un forte tasso di irregolarità che è del 58%, possiamo calcolare un numero complessivo di 2 milioni di lavoratori, di cui circa 150mila sono senza permesso di soggiorno. Ad essi si possono ricondurre 18,8 miliardi di euro di Valore Aggiunto, pari all'1,2% del PIL italiano. Per gli 859 mila lavoratori domestici regolari, le famiglie italiane hanno speso nel 2018 oltre 7 miliardi di euro: 5,7 miliardi per le retribuzioni, 976 milioni di contributi previdenziali e 421 milioni di TFR.

Considerando anche gli irregolari, la spesa delle famiglie raggiunge 14,9 miliardi.

La gestione dell'assistenza "in famiglia", di persone autosufficienti e non, consente allo Stato di risparmiare quasi 10 miliardi di euro: di tanto aumenterebbe la spesa pubblica se gli anziani accuditi in casa fossero affidati a strutture pubbliche.

In questo momento drammatico di pandemia è il caso di sottolineare che, il maggior numero di contagi e di decessi si registrano all'interno delle case di cura e nei nosocomi, e che il maggior numero di persone decedute si registra segnatamente tra la popolazione over 70, ovvero proprio in quella fascia di persone alle quali queste lavoratrici prestano con dedizione la loro opera.

Dal punto di vista fiscale, i lavoratori regolari garantiscono un gettito di 1,4 miliardi di euro, la regolarizzazione dei lavoratori irregolari porterebbe alle casse dello Stato altri 2 miliardi di euro, oltre a maggiori tutele per lavoratori e famiglie.

A fronte della Sua sollecitazione, con la presente siamo a rinnovare con urgenza e immediatezza la richiesta formulata unitariamente in prima istanza con l'avviso comune e argomentata nel corso dell'incontro del 6 aprile u.s..

Il Decreto Cura Italia, ha garantito a tutti i lavoratori subordinati la possibilità di far fronte a questo periodo emergenziale mediante la corresponsione del trattamento di sostegno al reddito, precludendone l'accesso **solo** ai lavoratori domestici, settore più debole e fragile del mercato del lavoro.

Trattasi, a nostro avviso, di una previsione normativa incomprensibile e discriminante, anche alla luce della Convenzione ILO 189 del 2011. Solo le lavoratrici e i lavoratori domestici sono stati lasciati senza tutela del reddito davanti a questa crisi emergenziale, e per questo **chiediamo che venga cassato il comma 2, art 22, Decreto Legge del 17 marzo 2020, n.18**. La nostra richiesta ha l'obiettivo di garantire pari diritti e pari dignità ai lavoratori domestici.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COMMERCIO TURISMO SERVIZI  
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31  
Tel. 06.5885102 r. a. - fax 06.5885323  
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI  
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO  
00185 - Roma - Via del Mille 56  
Tel 06.853597 - fax 06.8558057  
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI  
TURISMO COMMERCIO SERVIZI  
00198 - Roma - Via Nizza 128  
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292  
segreteria nazionale@uiltucs.eu

FEDERCOLF  
Via del Mortaro 25  
00187 Roma  
Tel. 06.69940319  
federcolf@pec-mail.it

DOMINA  
Viale Pasteur 77  
00156 ROMA  
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124  
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO  
Via Borgognona 47  
00187 Roma  
Tel. 335/5873587  
segreteria nazionale@fidaldo.it  
presidenza@fidaldo.it



**CGIL**



**DOMINA**  
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE  
DATORI DI LAVORO DOMESTICO

**FIDALDO**  
*Federazione Italiana Datori  
di Lavoro Domestico*

Chiediamo a gran voce, che l'Italia ponga in essere la medesima forma di sostegno al reddito che ha previsto per gli altri lavoratori subordinati o, comunque, una misura di pari equivalenza prevedendo, come da Lei auspicato, una semplificazione della procedura di accesso al diritto, alla stessa stregua degli altri paesi europei.

In base allo stesso principio di equità e non discriminazione, chiediamo il riconoscimento e l'attuazione al settore del lavoro domestico dei seguenti istituti introdotti dal decreto Cura Italia: bonus fino a € 100,00 in favore dei lavoratori subordinati che hanno lavorato nel mese di marzo; l'indennità di malattia a carico dell'Inps per il periodo di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva; lo slittamento al 30 settembre 2020 del versamento contributivo relativo sino al secondo trimestre 2020 compreso; previsione del congedo straordinario COVID-10 di 15 giorni, anche ai lavoratori domestici; estensione dei permessi L.104 per Coronavirus, di 12 giorni, anche per i lavoratori domestici.

Le chiediamo inoltre di voler prevedere la distribuzione gratuita dei Dpi idonei a salvaguardare la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori domestici e dei loro assistiti in ragione del potenziale rischio di contagio cui è sottoposta questa categoria. Il Dpcm che ha individuato i servizi essenziali ha ricompreso anche il lavoro domestico, pertanto riteniamo che la continuità dei servizi debba essere garantita, contestualmente alla sicurezza. Questa misura si rende impellente, poiché non sfuggirà a nessuno che, il lavoro di cura presuppone il rischio di prossimità e in assenza dei Dpi, si esporrebbero tanto i lavoratori, quanto i fruitori dei servizi che le famiglie ad un rischio maggiore.

Esprimiamo tutta la nostra preoccupazione in caso di mancanza di riscontro immediato alle nostre istanze, non solo per il presente ma soprattutto per lo scenario che si delinea nell'imminente futuro.

A tal fine rinnoviamo, la richiesta già formulata durante la videoconferenza per un secondo incontro con Lei nel prossimo mese di maggio, in occasione del rilancio dell'economia del Paese, per un monitoraggio puntuale e per intraprendere congiuntamente azioni atte a regolarizzare il settore.

Riteniamo sin da ora che, per tutelare le famiglie datrici di lavoro e per garantire un lavoro dignitoso a tutti i lavoratori domestici sarà necessario rendere il lavoro regolare più vantaggioso. Per questo si propone:

- incentivi contributivi e fiscali alle famiglie, in particolare la deducibilità della retribuzione erogata per il lavoro di cura e la deduzione dell'intera contribuzione versata;
- sanatoria dei lavoratori domestici presenti in Italia senza permesso di soggiorno e contestualmente l'inserimento di norme che garantiscano la possibilità di entrare legalmente per svolgere lavoro di cura/assistenza familiare;
- misure per il contrasto all'evasione contributiva e fiscale del settore;
- la sottoscrizione di Convenzioni con i paesi di origine, di queste lavoratrici e lavoratori, al fine di prevedere, nel caso di mancata maturazione dei 20 anni di contribuzione quale requisito minimo per l'accesso alla pensione, l'utilizzo dei contributi comunque versati nel proprio Paese;
- riconoscimento dell'indennità di malattia a carico dell'Inps.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COMMERCIO TURISMO SERVIZI  
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31  
Tel. 06.5885102 r. a. - fax 06.5885323  
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI  
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO  
00185 - Roma - Via dei Mille 56  
Tel 06.853597 - fax 06.8558057  
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI  
TURISMO COMMERCIO SERVIZI  
00198 - Roma - Via Nizza 128  
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292  
segreteria nazionale@uiltucs.eu

FEDERCOLF  
Via del Mortaro 25  
00187 Roma  
Tel. 06.69940319  
federcolf@pec-mail.it

DOMINA  
Viale Pasteur 77  
00156 ROMA  
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124  
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO  
Via Borgognona 47  
00187 Roma  
Tel. 335/5873587  
segreteria nazionale@fidaldo.it  
presidenza@fidaldo.it



**CGIL**



Infine riteniamo maturi i tempi per dare corso all'impegno che l'Italia si è assunta con la ratifica avvenuta nel 2013, della Convenzione Ilo 189 sul lavoro dignitoso nel settore del lavoro domestico, estendendo anche al lavoro domestico le tutele previste dal diritto del lavoro e dalla previdenza sociale applicato per la generalità degli altri lavoratori subordinati, con i dovuti adattamenti alle peculiarità del settore.

In attesa di un rapido riscontro da parte del Governo mediante provvedimenti cogenti, ci diciamo sin da ora disponibili per rendervi ulteriori chiarimenti, lì dove li ritenesse opportuni, e per futuri confronti.

Cordialità



*Leopoldo Serra*  
**FILCAMS CGIL - Maria Grazia Gabrielli**

*David Guarini*  
**Fisascat Cisl - Davide Guarini**

*Brunetto Boco*  
**UILTuCS - Brunetto Boco**

*Rita De Blasis*  
**FEDERCOLF - Rita De Blasis**

**FIDALDO**  
*Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico*

*Lorenzo Gasparrini*  
**DOMINA - Lorenzo Gasparrini**

*Alfredo Savia*  
**FIDALDO - Alfredo Savia**

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COMMERCIO TURISMO SERVIZI  
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31  
Tel. 06.5885102 f. a. - fax 06.5885323  
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI  
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO  
00185 - Roma - Via del Mille 56  
Tel 06.853597 - fax 06.8558057  
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI  
TURISMO COMMERCIO SERVIZI  
00198 - Roma - Via Nizza 128  
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292  
segreteria nazionale@uilltucs.eu

FEDERCOLF  
Via del Mortaro 25  
00187 Roma  
Tel. 06.69940319  
federcolf@pec-mail.it

DOMINA  
Viale Pasteur 77  
00156 ROMA  
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124  
segreteria@associazionedomina.it

FIDALDO  
Via Borgognona 47  
00187 Roma  
Tel. 335/5873587  
segreteria nazionale@fidaldo.it  
presidenza@fidaldo.it

Dopo i mesi estivi in cui la situazione sembrava essersi stabilizzata e il Paese aveva affrontato la cosiddetta "fase 2" con la progressiva riapertura delle attività, nel mese di Ottobre si è manifestata la temuta "seconda ondata", facendo registrare nella seconda metà del mese picchi di oltre 20mila nuovi contagi giornalieri.

La situazione è progressivamente peggiorata nella seconda parte del mese, portando il Governo a decidere per una nuova limitazione – seppur parziale – delle attività economiche: il DPCM del 24 Ottobre, in particolare, ha sancito la chiusura di bar e ristoranti alle ore 18,00 e la chiusura di alcuni luoghi di aggregazione (cinema, teatri, piscine, palestre) per limitare le situazioni di assembramento.

Pur non essendo il lavoro domestico direttamente colpito da queste limitazioni, il settore risente di alcune difficoltà legate alla recrudescenza della pandemia. Per questo, le Parti Sociali frimatarie del CCNL hanno nuovamente scritto al Governo, il 26 Ottobre, rendendosi disponibili *"per un confronto costruttivo sul tema degli interventi d'urgenza per il lavoro domestico, ed in particolare l'estensione della CIGD, la malattia da COVID-19 a carico dello Stato, l'infortunio COVID-19, l'erogazione di DPI gratuiti nell'assistenza e nella cura alle persone, ed ogni altro intervento utile"*.

Secondo le Parti Sociali, queste misure, unitamente a provvedimenti di sostegno alle famiglie, costituiscono un unico insieme di aiuti ad un settore riconosciuto come "servizio essenziale" nel DPCM del 24 marzo scorso.



**CGIL**



**FIDALDO**  
Federazione Italiana Datori  
di Lavoro Domestico



Roma, 26 ottobre 2020

e.MAIL: gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it

e p.c.

PEC: presidente@pec.governo.it  
e.MAIL: a.goracci@palazzochigi.it

e.MAIL: segreteriatecnica.ministro@interno.it  
e.MAIL: caposegreteria.ministro@interno.it

e.MAIL: segreteriaministro@sanita.it

e.MAIL: ufficiodigabinetto@pec.mef.gov.it

e.MAIL: segredipfamiglia@pec.governo.it

e.MAIL: rosas@ilo.org

**Nunzia CATALFO**  
Ministra del Lavoro e delle Politiche  
Sociali

**Giuseppe CONTE**  
Presidente del Consiglio dei Ministri

**Luciana LAMORGESE**  
Ministro degli Interni

**Roberto SPERANZA**  
Ministro della Salute

**Roberto GUALTIERI**  
Ministro dell'Economia e delle Finanze

**Elena BONETTI**  
Ministro per le Pari Opportunità e la  
Famiglia

**Gianni ROSAS**  
Direttore Ufficio ILO per l'Italia e San  
Marino

#### AVVISO COMUNE

Preg.ma Sen. Ministro Nunzia Catalfo,

considerato l'attuale momento emergenziale, **Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS e Federcolf** per parte lavoratori e **FIDALDO** (costituita da Nuova Collaborazione, Assindatcolf, Adld e Adlc) e **DOMINA**, per parte datori di lavoro, in qualità di parti firmatarie del C.C.N.L. sulla disciplina del lavoro domestico e firmatarie del presente avviso comune, **richiamano l'attenzione del Governo a non trascurare il settore, datori e lavoratori domestici, da eventuali ed ulteriori misure d'urgenza in materia di lavoro.**

Il momento emergenziale vissuto durante il periodo del lockdown ha messo a dura prova il settore, considerato che i lavoratori domestici e le famiglie datori di lavoro domestico non sono stati destinatari di provvedimenti normativi con misure di sostegno al reddito o di provvedimenti di tutela delle condizioni di lavoro uguali o equivalenti agli altri settori lavorativi. L'unico e tardivo provvedimento economico rivolto al settore, ha avuto una ricaduta discriminante tra i lavoratori poiché non ha considerato le reali necessità dei destinatari. E non solo. Nulla è stato previsto come rimborso per i datori di lavoro che hanno provveduto, per

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COMMERCIO TURISMO SERVIZI  
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31  
Tel. 06.5885102 r. a. - fax 06.5885323  
posta@filcams.cgil.it

FIDALDO  
Via Borgognona 47  
00187 ROMA  
Tel. 335.5873587  
segreteria@fidaldo.it  
presidenza@fidaldo.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI  
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO  
00185 - Roma - Via dei Mille 56  
Tel 06.853597 - fax 06.8558057  
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI  
TURISMO COMMERCIO SERVIZI  
00198 - Roma - Via Nizza 128  
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292  
segreteria@unioneitaliana.org

FEDERCOLF  
Via del Mortaro 25  
00187 Roma  
Tel. 06.69940319  
roma@federcolf.it

DOMINA  
Viale Pasteur 77  
00156 Roma  
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124  
segreteria@associazione.domina.it



**CGIL**



**FIDALDO**  
Federazione Italiana Datori  
di Lavoro Domestico



senso di responsabilità e solidarietà, a retribuire i lavoratori domestici pur avendo sospeso le prestazioni lavorative in quel momento emergenziale per tutti.

Questo momento storico, considerata la paura del contagio o l'eventuale possibilità di un nuovo lockdown, e comunque l'intensificarsi dell'utilizzo dello *smart working*, nonché il rientro dei lavoratori stranieri in Italia da Paesi considerati a rischio, qualora non accompagnato da un'attenta normativa precauzionale e preventiva ad hoc, potrebbe mettere in ginocchio un settore che oggi coinvolge oltre quattro milioni di persone tra datori e lavoratori.

Secondo i dati INPS 2019, i lavoratori domestici regolari sono 848.987, in lieve calo rispetto al 2018 (-1,8%). Il tasso di irregolarità nel settore domestico è del 58,3%, per cui la componente registrata all'Inps rappresenta meno della metà del totale. Nonostante il provvedimento di regolarizzazione delle posizioni lavorative nel settore del lavoro domestico di quest'estate, il quale ha raggiunto l'importante risultato di 176.848 domande presentate per l'apertura di una procedura di sanatoria, si stimano tuttavia ancora circa un milione i lavoratori domestici irregolari in Italia. Complessivamente, il numero di lavoratori domestici è dunque sostanzialmente stabile intorno ai 2 milioni di unità. Nel suo complesso si tratta di una componente che, complessivamente, produce circa l'1,1% del PIL (17,9 miliardi di euro di Valore Aggiunto). Lo Stato, senza il sostegno delle famiglie datori di lavoro domestico, solo per l'assistenza alla persona non autosufficiente, spenderebbe oltre 33 miliardi di euro, a fronte degli attuali 22 miliardi.

Le Parti sociali, per sostenere economicamente i lavoratori domestici e l'intero settore, hanno provveduto già a rafforzare le misure erogate attraverso il proprio sistema bilaterale sino alla fine del periodo epidemiologico e garantire loro il rimborso, oltre a quanto già previsto, anche indennità giornaliera in caso di ricovero, di convalida, per figli a carico, per il materiale sanitario riabilitativo, per visite mediche domiciliari per COVID-19, oltre una diaria in caso di provvedimento con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare. Tutto ciò non è sufficiente ed è necessario un chiaro e coordinato intervento dello Stato insieme alle Parti Sociali per un settore che oggi coinvolge il 10% della forza lavoro subordinato onde evitare che collassi definitivamente su se stesso, portando in povertà famiglie e lavoratori e aumenti ancora il ricorso al lavoro sommerso.

**Per quanto fin qui esposto, le Parti Sociali firmatarie si rendono, sin da subito, disponibili per un confronto costruttivo sul tema degli interventi d'urgenza per il lavoro domestico, ed in particolare l'estensione della CIGD, la malattia da Covid-19 a carico dello Stato, l'infortunio Covid-19, l'erogazione di DPI gratuiti nell'assistenza e nella cura alle persone, ed ogni altro intervento utile. Queste misure, unitamente a provvedimenti di sostegno alle famiglie, costituiscono un unico insieme di aiuti ad un settore riconosciuto come "servizio essenziale" nel DPCM del 24 marzo scorso.**

In attesa di un positivo e celere riscontro, si porgono cordiali saluti.

Filcams CGIL - Maria Grazia Gattaglioli  
Fisascat CISL - Davide Guarini  
UILTuCS - Brunetto Boco  
FEDERCOLF - Rita De Blasis

FIDALDO - Alfredo Savia  
DOMINA - Lorenzo Gasparrini

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI  
COMMERCIO TURISMO SERVIZI  
00153 - Roma - Via Leopoldo Serra 31  
Tel. 06.58851021 r. a. - fax 06.5885323  
posta@filcams.cgil.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI  
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO  
00185 - Roma - Via del Mille 56  
Tel 06.852597 - fax 06.8558057  
fisascat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI  
TURISMO COMMERCIO SERVIZI  
00198 - Roma - Via Nizza 128  
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292  
segreteria@unioneitaliana@uilltuics.it

FEDERCOLF  
Via del Mortaro 25  
00187 Roma  
Tel. 06.69940319  
roma@federcolf.it

FIDALDO  
Via Borgognona 47  
00187 ROMA  
Tel. 335.5873587  
segreteria@fidaldo.it  
presidenza@fidaldo.it

DOMINA  
Viale Pasteur 77  
00156 Roma  
Tel. 06/50797673 - fax 06/5071124  
segreteria@associazionedomina.it

Anche CAS.SA.COLF, espressione delle parti sociali firmatarie del CCNL, è intervenuta a sostegno delle famiglie. Il 20 aprile è stato pubblicato un regolamento, redatto di comune accordo con le Parti Sociali, al fine di aiutare gli iscritti a fronteggiare l'emergenza sanitaria<sup>61</sup>.

In particolare, DOMINA, FIDALDO, Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS E FEDERCOLF, per il tramite di CAS.SA.COLF, sono intervenute in modo unitario laddove l'intervento pubblico ha lasciato scoperto il settore domestico, ad esempio con indennità giornaliere e rimborsi.

Nella tabella 6.3 sono riportate le pratiche gestite da CAS.SA.COLF, in collaborazione con la società assicuratrice "UNISALUTE", nel periodo 5 aprile – 15 ottobre.

Complessivamente, in poco più di sei mesi sono state gestite 1.221 pratiche, per una cifra complessiva di 523 mila euro (di cui 173 mila provenienti da UNISALUTE). Oltre il 38% delle domande si è riferito al sostegno all'isolamento preventivo (470 domande, per un importo complessivo di 252 mila euro). Oltre il 32% delle pratiche ha riguardato il sostegno alla genitorialità (395 domande, 79 mila euro). Il 15% delle pratiche (184 domande) ha riguardato la convalescenza di soggetti positivi, per un importo di circa 100 mila euro. Meno numerose, infine, le pratiche per le altre prestazioni: ricoveri ospedalieri, indennità figli a carico, materiale sanitario e visite mediche.

**Tab 6.3 Pratiche COVID-19 gestite da CAS.SA.COLF (5 apr – 15 ott)**

Prestazioni	N. richieste	Costo CAS.SA.COLF (Euro)	di cui Costo UNISALUTE (Euro)
Isolamento preventivo	470	252.400,00	-
Genitorialità	395	78.800,00	-
Convalescenza positivi	184	100.120,00	100.120,00
Ricovero ospedaliero	92	72.840,00	72.840,00
Materiale sanitario	46	1.021,01	-
Indennità figli a carico	31	17.360,00	-
Visite mediche	3	75,90	-
<b>Totale</b>	<b>1.221</b>	<b>522.616,91</b>	<b>172.960,00</b>

Fonte: CAS.SA.COLF

<sup>61</sup> <http://www.cassacolf.it/files/allegati/REGOLAMENTO%202020%20def.pdf>

## **Regolamento CAS.SA.COLF COVID-19 (20 aprile 2020)**

### **Art. 1 (PRESTAZIONI PER I POSITIVI AL COVID-19)**

La CAS.SA.COLF provvede a corrispondere ai dipendenti iscritti:

- Indennità Giornaliera in caso di Ricovero;
- Indennità Giornaliera in caso di Convalescenza;
- Indennità per figli a carico;
- Rimborso per materiale sanitario riabilitativo;
- Rimborso per visite domiciliari.

Il tutto come qui di seguito specificato:

1.1. La CAS.SA.COLF, in collaborazione con UniSalute, in caso di ricovero con pernottamento in strutture ospedaliere, riconosce al lavoratore iscritto la corresponsione di un'indennità di € 40,00 per ogni notte di ricovero per un periodo non superiore a 50 giorni annui.

1.2. La CAS.SA.COLF, in collaborazione con UniSalute, secondo le prescrizioni dei sanitari e con attuazione delle disposizioni in esso contenute, qualora si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare, eroga al lavoratore un'indennità di € 40,00 al giorno per un periodo non superiore a 14 giorni annui.

La diaria giornaliera per isolamento domiciliare verrà corrisposta anche qualora l'iscritto non abbia subito un ricovero.

1.3. La CAS.SA.COLF, in aggiunta al punto 1.1. e al punto 1.2., riconosce una diaria giornaliera di € 40 per un periodo non superiore a 14 giorni annui, per i lavoratori che abbiano almeno un figlio minorenni anagraficamente convivente risultante dallo stato di famiglia.

1.4. La CAS.SA.COLF, rimborsa tutti i materiali sanitari utilizzati per il periodo di cura domiciliare (farmaci, bombole di ossigeno e saturimetro), a seguito di presentazione di apposita documentazione comprovante l'acquisto del materiale e la prescrizione del medico curante.

La disponibilità una tantum per la presente garanzia è di € 200,00 per iscritto.

1.5. In caso di visite domiciliari o extradomiciliari da parte di personale medico o infermieristico per interventi resi necessari per contrastare l'epidemia, la CAS.SA.COLF riconosce al lavoratore, in aggiunta alla prestazione delle visite specialistiche di cui all'art. 7.4., un rimborso entro il limite complessivo di 100,00 euro annui sia erogate dal servizio sanitario nazionale che da privati.

#### **DOCUMENTI MEDICI NECESSARI PER LA RICHIESTA DELL'ART.1:**

Per l'attivazione delle garanzie è necessario il referto del tampone che attesti la positività al virus COVID-19, rilasciato dalle Autorità competenti su conferma del Ministero della Salute e/o dell'Istituto Superiore di Sanità e la dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia allegata al presente verbale (Allegato A) solo per la prestazione Art.1.3. e il modulo richiesta prestazioni COVID-19 (Allegato B) compilato nei campi per i quali si intende richiedere la prestazione.

### **Art. 2 (PRESTAZIONI DI PREVENZIONE PER SOSPETTO COVID-19)**

2.1. La CAS.SA.COLF, qualora al lavoratore venga assegnato un provvedimento (certificato medico) per un periodo di quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare, viene riconosciuta una diaria di € 40 al giorno fino ad un massimo di 14 giorni annui.

#### **DOCUMENTI MEDICI NECESSARI PER LA RICHIESTA DELL'ART.2:**

Per avere diritto alla prestazione, il lavoratore dovrà inviare a CASSACOLF il certificato con gli estremi del provvedimento e il modulo richiesta prestazioni COVID-19 (Allegato B) compilato nei campi per i quali si intende richiedere la prestazione.

#### Art. 3 (PRESTAZIONE DI GENITORIALITÀ)

##### PRESTAZIONI RESE A LAVORATRICI E LAVORATORI CON FIGLI IN SITUAZIONI DI DISAGIO PER EMERGENZA COVID-19

La CAS.SA.COLF, rimborsa fino a € 200,00 una tantum:

3.1. Le spese sostenute per finalità di istruzione, scolastica o per servizi di baby sitting, per figli a carico o conviventi, fino al compimento del quinto anno di età, iscritti all'asilo o alla scuola dell'infanzia, o ospitati da centri diurni a carattere assistenziale;

3.2. Le spese sostenute per l'assistenza domiciliare ai figli a carico o conviventi, che siano in condizione di non autosufficienza, fino al compimento del diciottesimo anno di età;

3.3. Per bonus spesa, e cioè, fornitura di prodotti alimentari ovvero rimborso delle spese sostenute per le necessità di alimentare i figli fino al compimento del diciottesimo anno di età a carico o conviventi.

Le prestazioni di cui ai punti 3.1., 3.2. e 3.3. sono cumulabili fino alla concorrenza del massimale di € 200,00 complessivi.

##### DOCUMENTI MEDICI NECESSARI PER LA RICHIESTA DELL'ART.3:

Per avere diritto alle prestazioni, il lavoratore dovrà inviare a CASSACOLF la dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia allegata al presente verbale (Allegato A) e il modulo richiesta prestazioni COVID-19 (Allegato B) compilato nei campi per i quali si intende richiedere la prestazione.

#### Art. 4 (PRESTAZIONI PSICOLOGICHE E PSICOTERAPEUTICHE)

La CAS.SA.COLF, rimborserà un massimo di € 400,00 per persona e per anno, a seguito di presentazione di documentazione comprovante la frequentazione di sedute presso uno psicologo o presso uno psicoterapeuta regolarmente iscritti all'albo.

##### DOCUMENTI MEDICI NECESSARI PER LA RICHIESTA DELL'ART.4:

Per avere diritto alla prestazione, il lavoratore dovrà inviare a CASSACOLF le fatture comprovanti le sedute di terapia effettuate, il modulo richiesta prestazioni COVID-19 (Allegato B) compilato nei campi per i quali si intende richiedere la prestazione e a la dichiarazione attestante il rapporto di lavoro in regime di convivenza (Allegato C).

#### Art. 5 (PARERI MEDICI E CONSULTI IN VIDEO CONFERENZA)

##### 5.1. SERVIZIO DI VIDEO CONSULTO MEDICO PER DIALOGARE A DISTANZA CON LO SPECIALISTA

Considerata la sospensione di gran parte delle visite specialistiche presso le unità sanitarie locali e la chiusura di molti poliambulatori sul territorio, UniSalute ha lanciato il nuovo servizio di video consulto specialistico nelle varie discipline mediche.

Il video consulto garantisce un confronto diretto con lo specialista in tutti i casi in cui non sia necessario un contatto fisico, ad esempio per condividere i risultati di esami o referti, avere risposte a dubbi e domande sulle terapie, dialogare con il medico per eventuali approfondimenti, scambiarsi documenti.

Come accedere al servizio

- Contattare la Centrale Operativa UniSalute al numero verde 800 00 96 38 richiedendo la prenotazione di una visita specialistica;
- Ricevere via mail direttamente dalla struttura sanitaria un link dedicato per il contatto video con un medico specialista;

- Collegarsi al video consulto tramite il computer o tramite device mobile, smartphone e tablet (è importante utilizzare i browser Google Chrome o Mozilla Firefox).

Durante la video chiamata puoi fare anche l'upload di referti e documenti, tienili a portata di mano in formato digitale prima del collegamento.

Alla fine del consulto lo specialista potrà rilasciarti anche la certificazione necessaria per l'acquisto dei farmaci.

Il servizio è completamente gratuito ed è rivolto esclusivamente agli Iscritti a CAS.SA.COLF.

## 5.2. SERVIZIO DI TELECONSULTO MEDICO COVID-19 H24

In caso di sintomi sospetti (es. febbre, tosse, problemi respiratori, ecc.), chiamando il numero verde 800-212477, puoi ricevere informazioni da un team di medici che rispondono h24 e 7 giorni su 7 alle chiamate di assistenza.

I medici, dopo una breve indagine telefonica per capire il livello di difficoltà e di urgenza, forniranno al chiamante le dovute informazioni del caso.

## Art. 6 (CONTRIBUTI PER ACCESSO ALLE PRESTAZIONI)

La CAS.SA.COLF, al fine di favorire l'accesso alle prestazioni, in deroga al regolamento ad oggi in essere, richiede la presentazione di almeno 2 trimestri di contribuzione, la cui somma non deve essere inferiore ad € 8.

Si precisa che, essendo stato sospeso il pagamento dei contributi di assistenza contrattuale, verranno accettati i trimestri precedenti; nella fattispecie, verranno presi a riferimento solo due trimestri ad esempio il 3° ed il 4° trimestre 2019 mediante verifica dei MAV.

Per tutti gli altri criteri inerenti la regolarità contributiva, verranno adottate le norme vigenti del regolamento ordinario.

## Art. 7 (MODULISTICA)

Per la richiesta si deve utilizzare l'apposito stampato (Modulo per prestazioni COVID-19) il cui modello è allegato al presente regolamento, che deve essere debitamente compilato in ogni sua parte e sottoscritto dal lavoratore.

A tale stampato deve essere allegata la documentazione richiesta sotto ogni prestazione.

La CAS.SA.COLF ha il diritto di richiedere la cartella clinica, nonché gli originali o le copie autentiche dei documenti richiesti.

## Art. 8 (RICHIESTA DELLE PRESTAZIONI)

I lavoratori iscritti alla CAS.SA.COLF, per richiedere le prestazioni, dovranno effettuare le comunicazioni alla stessa solo tramite e-mail all'indirizzo [praticheCOVID@cassacolf.it](mailto:praticheCOVID@cassacolf.it) per informazioni contattare il numero verde 800 1000 26.

## Art. 9 (DECADENZA)

La richiesta, corredata dalla documentazione prevista, deve essere inviata dal Lavoratore iscritto ai sensi dei precedenti Articoli entro 12 mesi dalla conclusione dell'evento a pena di decadenza.

## Art. 10 (CORRESPONSIONE DELLA PRESTAZIONE)

Il pagamento delle prestazioni avverrà solo ed esclusivamente mediante accredito (bonifico) su c/c bancario, postale o carta ricaricabile intestato al richiedente.

#### Art. 11 (MODIFICHE AL REGOLAMENTO)

La validità delle disposizioni contenute nella presente integrazione al regolamento verrà valutata sulla base del quadro sanitario del nostro Paese e pertanto sono da intendersi provvisorie e legate al periodo emergenziale.

Fermo restando il continuo monitoraggio dei flussi, a garanzia e tutela di tutti gli Iscritti alla CAS.SA.COLF, le prestazioni saranno attive fino alla data del 30 Giugno 2020 con eventuali e ulteriori proroghe in relazione agli andamenti tecnici e alle risorse disponibili.

#### Art. 12 (RISORSE)

La CAS.SA.COLF, eroga le prestazioni previste nella presente appendice al regolamento nel limite delle risorse allocate pari ad € 6.000.000,00.

#### Art. 13 (PRIVACY)

Il trattamento dei dati personali inerenti i servizi di cui all'art. 5 sarà a cura e sotto la responsabilità del soggetto erogatore delle corrispondenti prestazioni, alle cui policy in materia di privacy siete pertanto pregati di fare riferimento.

#### Art. 14 (ENTRATA IN VIGORE)

La presente appendice al regolamento ha vigenza dal 1 Gennaio 2020.

Fonte: CAS.SA.COLF

### **6.3 Le misure di sostegno alle famiglie in Italia**

Nei paragrafi precedenti abbiamo già evidenziato che quello del lavoro domestico è stato uno dei settori più colpiti dall'emergenza sanitaria, sia per alcune caratteristiche proprie del settore che per alcuni ritardi e incertezze nell'affrontare la situazione da parte delle autorità.

Vediamo brevemente alcuni dei principali interventi a favore delle famiglie datori di lavoro domestico e alcuni dei principali punti critici.

Dispositivi di Protezione Individuale (DPI). Fin dalle prime fasi della pandemia è stata chiara l'importanza dei dispositivi di protezione individuale (mascherina, gel disinfettante, guanti monouso) per ridurre le possibilità di contagio. Anche in questo caso, tuttavia, il lavoro domestico è stato trattato in modo non conforme rispetto ad altri settori. Se in altri settori legati ai servizi alla persona (es. RSA) era chiaro che il lavoratore dovesse essere dotato di guanti e mascherina, per le famiglie datori di lavoro non è stato così.

Ancora a fine aprile, dopo quasi due mesi dall'inizio dell'emergenza, non esistevano linee guida e raccomandazioni su come utilizzare i dispositivi di protezione individuale anche per quelle categorie di lavoratori che si occupano di assistere persone non autosufficienti, per età o per patologia, come nel caso delle badanti. Ad esempio, non era chiaro se i dispositivi di protezione (mascherine, guanti, gel disinfettante) dovessero essere forniti dal datore di lavoro.

Il decreto Rilancio, successivamente, ha stabilito l'obbligo di utilizzo dei DPI anche per i lavoratori domestici, senza però precisare come reperirli e chi debba farsene carico.

Bonus baby sitter. In conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine, il decreto Cura Italia (art. 23 e 25) ha previsto uno specifico congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato, comunque non superiore complessivamente a 15 giorni, per i figli di età non superiore a 12 anni, di cui possono fruire i genitori alternativamente fra loro o, in alternativa, la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

Il decreto Rilancio (art. 72) ha modificato la disciplina del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting introducendo, in alternativa, il bonus per la comprovata iscrizione ai centri estivi e ai

servizi integrativi per l'infanzia per il periodo dalla chiusura dei servizi educativi scolastici al 31 luglio 2020.

Il bonus baby sitter, erogato dall'INPS tramite il Libretto Famiglia (quindi non legato al CCNL), ha rappresentato uno strumento valido di supporto alle famiglie.

Misure a sostegno del reddito. Come già sottolineato, i lavoratori domestici erano rimasti esclusi dalla cassa integrazione prevista nel decreto Cura Italia (D.L. n. 18 del 17 marzo 2020). In assenza di un intervento da parte delle autorità, sono state le associazioni delle famiglie datori di lavoro a fornire assistenza. Ad esempio, CAS.SA.COLF, l'Ente costituito dalle parti sociali firmatarie del CCNL di categoria, ha stanziato circa 6 milioni di euro per garantire una diaria giornaliera di 40 euro in caso di ricovero e di quarantena, ma anche contributi per rimborsare le spese sanitarie e un nuovo servizio di video consulto medico attivo h24 per monitorare i casi sospetti.

L'intervento pubblico nazionale è stato anticipato da alcune iniziative delle singole Regioni: a fine marzo, la Regione Autonoma della Sardegna ha deciso di includere – ed è stata la prima a farlo - anche colf e badanti tra i beneficiari dei sostegni al reddito per il COVID-19. A livello nazionale, infatti, le uniche misure prese riguardavano – allora – le baby-sitter.

Nel provvedimento sardo è stato sottoscritto un Accordo Quadro di 13 punti. Il punto numero 9 (pagina 6) riguarda il lavoro domestico. Nel testo si fa riferimento ai lavoratori domestici con contratto registrato all'INPS e ai lavoratori retribuiti con il sistema dei voucher. Il contributo previsto ammonta a 600 euro (una tantum), per le lavoratrici e lavoratori domestici che abbiano avuto sospesa senza retribuzione la propria prestazione ed è proporzionalmente ridotto in base alle ore di lavoro previste contrattualmente e non prestate nel mese di marzo, con ragguaglio a una misura intera in questo caso convenzionalmente rapportata a un orario standard di 40 ore settimanali. La misura è valida anche per i collaboratori e collaboratrici familiari che siano retribuiti con il sistema dei voucher, facendo riferimento al mancato utilizzo degli stessi nel mese di marzo in comparazione all'uso medio fatto nel trimestre precedente, per autorizzare l'erogazione di un'indennità di importo proporzionato, nel limite massimo di 600 euro, convenzionalmente a un orario standard di 40 ore settimanali.

La Regione Lazio ha stanziato 4,2 milioni di euro per bonus colf e badanti, con un sostegno variabile da 300 a 600 euro per lavoratori domestici che avessero subito una sospensione o cessazione dell'attività lavorativa a causa dell'emergenza COVID19 dopo il 23 febbraio.

Per l'intervento nazionale bisogna invece attendere il decreto Rilancio (D.L. n. 34 del 19 maggio 2020), contenente i provvedimenti di regolarizzazione del lavoro irregolare e di sostegno al reddito per colf, badanti e baby sitter colpite dall'emergenza.

In particolare, l'indennità prevista all'art. 85 del DL Rilancio (500 euro mensili per aprile e maggio) ha rappresentato una boccata di ossigeno per tutto il comparto che attendeva da oltre due mesi. Destinatari del provvedimento sono colf, badanti e baby sitter non conviventi che alla data del 23 febbraio 2020 abbiano in essere uno o più rapporti di lavoro dalle 10 ore in su.

Dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto Legge Rilancio, in data 22 maggio, le organizzazioni sindacali di categoria Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS e Federcolf hanno pubblicato un comunicato congiunto<sup>62</sup> salutando con favore il provvedimento normativo che in parte coglieva quanto richiesto nelle settimane precedenti al Governo dalle Parti Sociali firmatarie della contrattazione nazionale di settore, come da avviso comune inviato il 10 aprile 2020. Le quattro organizzazioni sindacali sottolineavano che:

“il Governo finalmente si accorge del lavoro domestico e della grave piaga del lavoro irregolare che lo affligge con solo il 42% di lavoratori italiani e stranieri regolarmente assunti.”

In particolare, i sindacati giudicavano positivamente la misura di regolarizzazione che,

“seppur contingentata nel tempo, possa offrire una possibilità per le lavoratrici e i lavoratori del settore domestico sprovvisti di permesso di soggiorno, di poter essere regolarizzati e dunque di uscire dalla clandestinità e da una condizione di ricattabilità oltre che di poter usufruire delle protezioni sociali e delle tutele previste dalla contrattazione collettiva”.

I sindacati firmatari osservavano altresì che

“il costo di regolarizzazione è ancora una volta ad esclusivo carico delle famiglie datrici di lavoro, già fortemente provate dall'emergenza economica in atto” e stigmatizzano “l'esclusione della platea dei lavoratori domestici dagli ammortizzatori sociali in deroga per causale COVID-19, in sostituzione dei quali è stato riconosciuto un bonus, sotto forma di indennità, pari a 500 € mensili a copertura dei mesi di aprile e maggio,

---

<sup>62</sup> <http://www.filcams.cgil.it/decreto-rilancio-lavoro-domestico-sindacati-bene-regolarizzazione-colf-badanti/>

destinata solo a chi è titolare di uno o più rapporti di lavoro, aventi una durata complessiva superiore alle 10 ore settimanali. Questo provvedimento esclude di fatto i rapporti di lavoro pari o inferiori alle 10 ore settimanali e tutte le lavoratrici conviventi per la maggior parte badanti che, da sole, rappresentano più del 50% dell'intera platea di lavoratori regolarizzati stimati dall'INPS in 860.000 addetti".

Il provvedimento veniva quindi definito

"discriminatorio rispetto a quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati che hanno rapporto di lavoro in corso al 23 di febbraio e non va nella direzione avanzata nell'Avviso Comune", in quanto "la norma taglia fuori dalla tutela del reddito più della metà delle lavoratrici e lavoratori potenzialmente aventi diritto" rimarcando anche "la disparità di trattamento tra quanto stabilito per le lavoratrici e lavoratori domestici e l'importo delle indennità finora riconosciute dal decreto Cura Italia pari 600€, peraltro confermato anche nel Decreto Rilancio".

I sindacati auspicavano pertanto che, in sede di conversione in Legge del Decreto Rilancio,

"venga riconosciuta la tutela del reddito a tutti i lavoratori domestici che sono stati sospesi dal lavoro per effetto della emergenza COVID-19" e rilanciano infine "sul valore della contrattazione nazionale di settore, unico vero strumento in grado di dare dignità e riconoscimento al lavoro prestato tra le mura domestiche".

## 6.4 L'impatto delle misure di sostegno alle famiglie

Se nel paragrafo precedente sono state descritte le misure attuate dal legislatore italiano per far fronte all'emergenza COVID-19, analizziamo ora l'impatto delle stesse in termini di numero di beneficiari e importi finanziari.

Per farlo, DOMINA ha ottenuto dall'INPS l'accesso ad alcune banche dati riservate, attraverso una fornitura personalizzata di dati aggregati. Tali dati rappresentano una risorsa preziosissima che DOMINA intende mettere a disposizione dei lettori per comprendere meglio l'effettivo impatto delle misure di sostegno al settore del lavoro domestico.

Il primo strumento analizzato è il **Bonus Baby Sitter**, inserito nel decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 ("decreto Cura Italia") per aiutare le famiglie a far fronte ai provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine. Il decreto prevedeva, in alternativa alla fruizione del congedo parentale, la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting. Il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 ("decreto Rilancio"), successivamente, ha modificato la disciplina del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting introducendo, in alternativa, il bonus per la comprovata iscrizione ai centri estivi e ai servizi integrativi per l'infanzia per il periodo dalla chiusura dei servizi educativi scolastici al 31 agosto 2020.

L'importo massimo del bonus varia da 1.200 euro per i lavoratori dipendenti privati e autonomi (art. 23) a 2.000 euro per i lavoratori del settore sanitario o della pubblica sicurezza (art. 25). Le domande presentate sono state complessivamente 1,3 milioni (di cui l'86% in virtù dell'art. 23 e il 14% per l'art. 25). Per capire la dimensione di questo numero possiamo rapportarlo al totale di coppie o famiglie monogenitoriali con figli in età 0-14 anni con genitori occupati: in questo modo, i richiedenti rappresentano il 45,0% dei potenziali beneficiari totali (Coppie/Monogenitori con figli 0-14 anni con genitori occupati, ISTAT 2018).

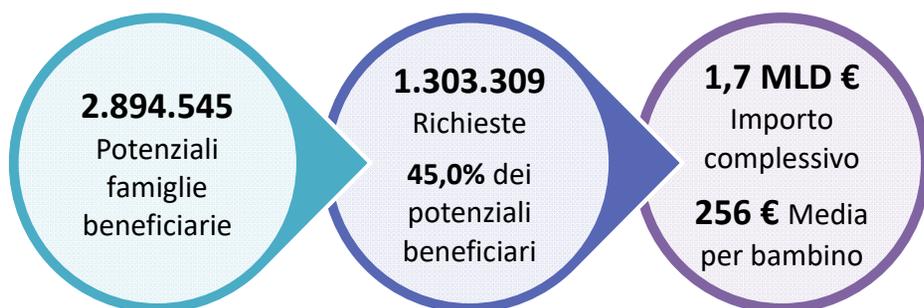
L'importo complessivo massimo è di quindi 1,7 miliardi di euro (l'importo poteva in realtà essere dimezzato in caso di utilizzo dei congedi parentali) che, rapportati al numero di bambini di età 0-12 in Italia (6,67 milioni), rappresentano in media 256 euro a bambino.

Osservando i dati regionali, la regione con più richieste è stata la Lombardia (282 mila), seguita da Veneto (161 mila) e Lazio (132 mila). L'incidenza dei beneficiari dell'art. 23 (dipendenti privati o lavoratori autonomi) è mediamente dell'86,1%, con punte superiori all'89% in Lombardia e in Veneto, mentre la quota rimanente è costituita da personale sanitario.

L'importo complessivo massimo è dunque di 1,7 miliardi, parte dei quali può essere stata utilizzata per i centri estivi o decurtata in caso di utilizzo dei congedi parentali.

Rapportando poi tale importo al numero di bambini (0-12 anni) presenti in ciascuna regione, si ottiene l'importo medio destinato a ciascun bambino. Mediamente, a livello nazionale, ogni bambino ha beneficiato di 256 euro. Nove regioni (Centro-Nord) salgono sopra quota 300 euro, con i valori massimi registrati in Umbria (382 euro) e in Veneto (380 euro). Le Regioni del Sud hanno invece beneficiato in misura minore del bonus, con gli importi più bassi in Sicilia e Campania (rispettivamente 120 e 103 euro a bambino in media). Bisogna ricordare che il bonus era legato alla effettiva occupazione di entrambi i genitori; nel Sud non sono molte le donne occupate e questo spiega almeno in parte il poco utilizzo del bonus in queste regioni.

**Fig 6.11 Impatto del Bonus Baby Sitter**



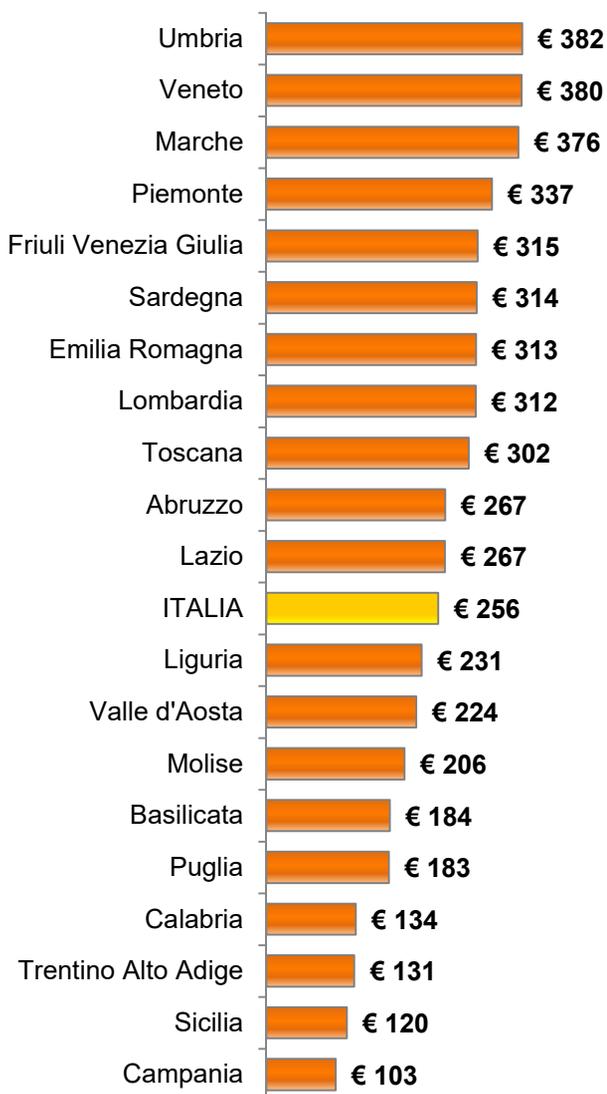
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

**Tab 6.4 Domande Bonus Baby Sitter per Regione**

Regione	Totale richieste	Di cui art. 23 (Dipendenti privati, lavoratori autonomi)	Importo complessivo massimo
Piemonte	117.311	87,5%	152.490.800
Valle d'Aosta	2.303	82,8%	3.080.400
Liguria	25.206	84,8%	33.319.200
Lombardia	281.724	89,2%	362.512.000
Trentino Alto Adige	13.461	82,8%	18.002.000
Veneto	160.806	89,0%	207.159.200
Friuli Venezia Giulia	29.114	84,6%	38.519.200
Emilia Romagna	119.108	87,5%	154.864.800
Toscana	89.605	86,8%	116.963.600
Umbria	26.787	86,4%	35.061.200
Marche	46.919	88,6%	60.568.400
Lazio	131.522	82,9%	175.820.800
Abruzzo	27.485	83,9%	36.512.400
Molise	4.396	81,5%	5.925.600
Campania	53.594	80,9%	72.503.200
Puglia	59.139	81,3%	79.814.800
Basilicata	7.455	79,2%	10.183.600
Calabria	20.971	78,8%	28.715.600
Sicilia	50.645	79,6%	69.025.200
Sardegna	35.758	83,0%	47.768.000
<b>Italia</b>	<b>1.303.309</b>	<b>86,1%</b>	<b>1.708.810.000</b>

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

**Fig 6.12 Importo medio per bambino sotto i 12 anni, dati regionali**



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

Un indicatore chiave per capire l'impatto delle misure attuate durante l'emergenza COVID-19 è il **Libretto Famiglia**.

Attivo dal 2017 (Legge 21 giugno 2017, n. 96 di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.), prima dell'emergenza COVID-19 veniva utilizzato per determinate categorie di lavoratori: 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. Dal 2020 è stato utilizzato dal legislatore come strumento per gestire il bonus baby sitter.

Confrontare i dati sull'utilizzo del Libretto Famiglia tra il 2019 e il 2020 consente, dunque, di evidenziare l'incremento dovuto all'utilizzo del bonus baby sitter, operativo proprio tramite questo strumento.

Lo stesso Osservatorio sul precariato dell'INPS<sup>63</sup>, evidenzia che *"per quanto attiene ai lavoratori pagati con i titoli del Libretto Famiglia, a giugno 2020 essi risultano circa 186.000, in aumento del 2.393% rispetto allo stesso mese del 2019, la crescita è da riferirsi essenzialmente all'introduzione del bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting previsto dall'articolo 23 comma 8 del DL n. 18/2020 (decreto "Cura Italia"), il cui pagamento è effettuato con i titoli del libretto famiglia; l'importo medio mensile lordo della loro remunerazione effettiva risulta pari a 579 euro."*

I dati mensili evidenziano chiaramente questa tendenza: fino al mese di febbraio 2020 i lavoratori che utilizzavano il Libretto Famiglia erano mediamente meno di 10 mila ogni mese.

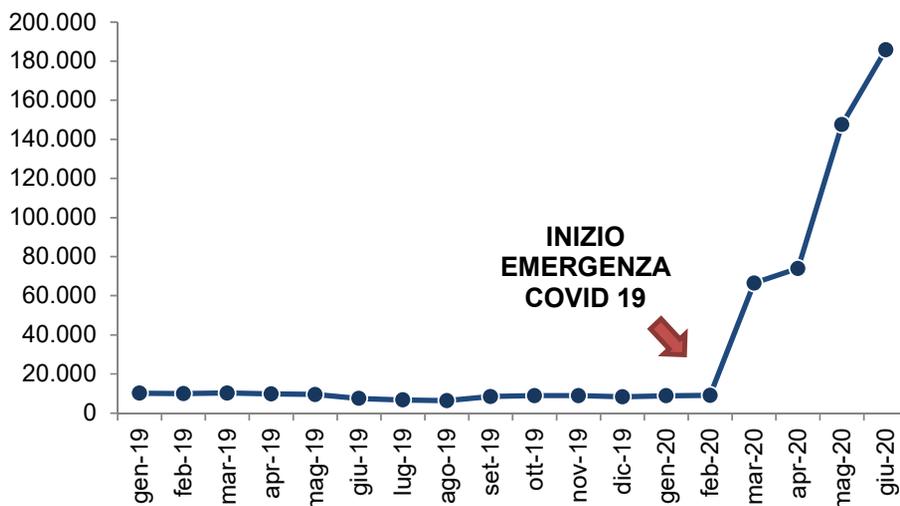
Nel mese di marzo 2020 sono stati oltre 66 mila, per arrivare nel mese di giugno a quasi 186 mila. Complessivamente, l'importo erogato tramite Libretto Famiglia è aumentato di quasi 20 volte dal I semestre 2019 allo stesso periodo 2020, passando da 14 milioni di euro a 269 milioni.

Naturalmente, anche l'importo medio per lavoratore è aumentato, in relazione all'aumento delle ore lavorate. Se nel 2019 si era superata solo una volta la soglia dei 300 euro mensili pro-capite, nel mese di 2020 l'importo medio ha raggiunto 566 euro, rimanendo sopra 500 euro anche nei mesi successivi.

---

<sup>63</sup>[https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati\\_analisi\\_bilanci/Osservatori\\_statistici/Osservatorio\\_precariato/Osservatorio\\_Precariato\\_Gen\\_Giu\\_2020.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Osservatorio_precariato/Osservatorio_Precariato_Gen_Giu_2020.pdf)

**Fig 6.13 Lavoratori pagati con i titoli del Libretto Famiglia,  
dati mensili**



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

**Tab 6.5 Lavoratori pagati con Libretto Famiglia,  
confronto I sem. 2019-2020**

Mesi	2019		2020	
	Numero lavoratori	Importo lordo totale (in euro)	Numero lavoratori	Importo lordo totale (in euro)
Gennaio	10.181	3.349.340	8.834	1.614.460
Febbraio	9.947	2.587.640	9.047	1.544.030
Marzo	10.230	2.541.630	66.439	37.572.960
Aprile	9.770	2.169.210	73.962	38.107.810
Maggio	9.455	1.986.540	147.604	82.788.480
Giugno	7.453	1.463.260	185.822	107.677.280
<b>Tot. I semestre</b>		<b>14.097.620</b>		<b>269.305.020</b>

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

**Fig 6.14 Importo lordo per lavoratore, dati mensili**

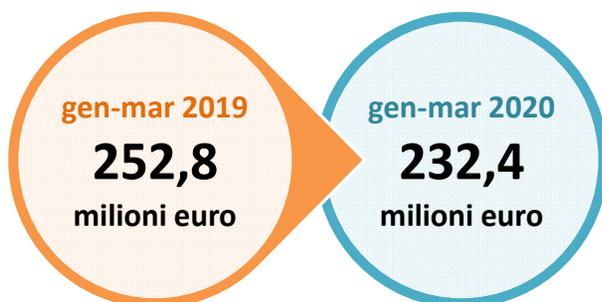


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

Come ribadito nel corso di questo capitolo, durante l'emergenza COVID-19 le famiglie italiane datori di lavoro domestico si sono trovate a dover fronteggiare una situazione molto delicata, spesso senza sufficienti aiuti o informazioni.

Nel primo periodo dell'emergenza, tuttavia, il calo del lavoro domestico ancora non è evidente. I dati INPS offrono il dettaglio dei contributi versati dalle famiglie nel primo trimestre (gennaio-marzo), con un calo di appena l'8,1% rispetto allo stesso periodo del 2019.

**Fig 6.15 Contributi versati per lavoratori domestici, confronto I trim. 2019-2020**



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

Un'altra misura dedicata in modo specifico al settore del lavoro domestico è l'indennità COVID-19 per lavoratori domestici ("bonus lavoratori domestici"), introdotta dall'articolo 85 del "decreto Rilancio".

L'indennità è destinata ai lavoratori domestici non conviventi con il datore di lavoro che, alla data del 23 febbraio 2020, avevano in essere uno o più contratti di lavoro per una durata complessiva superiore a 10 ore settimanali. L'indennità per lavoro domestico è riconosciuta per i mesi di aprile e maggio 2020 con un importo di 500 euro per ciascun mese ed è erogata dall'INPS in un'unica soluzione.

Le domande presentate sono state 275 mila, di cui approvate 219 mila (79,8%). Considerando che l'importo massimo era di 1.000 euro, l'importo massimo complessivo è stato di 219 milioni di euro. Tuttavia, i requisiti per accedere al bonus erano piuttosto stringenti, per cui i beneficiari rappresentano appena un quarto (25,6%) di tutti i lavoratori domestici regolari in Italia.

**Fig 6.16 Impatto domande indennità COVID-19 per i lavoratori domestici**



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

A livello regionale, il maggior numero di domande è stato presentato in Lombardia (56 mila), seguita dal Lazio (40 mila). Più staccate Piemonte (23 mila), Campania (21 mila) ed Emilia Romagna (19 mila). Mediamente, circa 8 domande su 10 sono state accolte.

Complessivamente, l'importo massimo dell'indennità è di 219 milioni di euro. Gli importi maggiori si registrano in Lombardia (46 milioni) e Lazio (32 milioni). Mediamente, i beneficiari rappresentano il 25,8% dei lavoratori domestici, con punte in Calabria (41,1%), Sicilia (38,5%) e Campania (35,9%). Le regioni in cui i lavoratori domestici hanno beneficiato meno dell'indennità sono Valle d'Aosta (14,8%), Friuli – Venezia Giulia (17,2%), Trentino Alto Adige (18,5%) e Toscana (18,5%).

**Tab 6.6 Domande indennità COVID-19 per i lavoratori domestici**

Regione	Domande presentate	di cui respinte	Incidenza respinte
Lombardia	56.164	10.239	18,2%
Lazio	40.112	7.726	19,3%
Piemonte	22.747	4.618	20,3%
Campania	21.367	4.832	22,6%
Emilia-Romagna	19.283	3.828	19,9%
Toscana	17.441	3.804	21,8%
Veneto	17.322	3.506	20,2%
Sicilia	17.262	3.779	21,9%
Sardegna	11.985	2.572	21,5%
Liguria	9.628	1.844	19,2%
Puglia	9.581	2.269	23,7%
Marche	6.564	1.389	21,2%
Calabria	6.414	1.248	19,5%
Umbria	5.771	1.176	20,4%
Abruzzo	4.268	1.002	23,5%
Friuli-Venezia Giulia	4.053	739	18,2%
Trentino-Alto Adige	2.879	573	19,9%
Basilicata	1.174	280	23,9%
Molise	717	178	24,8%
Valle d'Aosta	349	83	23,8%
<b>Totale</b>	<b>275.081</b>	<b>55.685</b>	<b>20,2%</b>

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

**Tab 6.7 Domande indennità COVID-19 per i lavoratori domestici**

Regione	Domande accettate	Importo massimo indennità	Incidenza beneficiari sul totale lavoratori domestici
Lombardia	45.925	45.925.000	29,6%
Lazio	32.386	32.386.000	26,2%
Piemonte	18.129	18.129.000	26,8%
Campania	16.535	16.535.000	35,9%
Emilia-Romagna	15.455	15.455.000	20,6%
Veneto	13.816	13.816.000	21,1%
Toscana	13.637	13.637.000	18,5%
Sicilia	13.483	13.483.000	38,5%
Sardegna	9.413	9.413.000	20,0%
Liguria	7.784	7.784.000	26,4%
Puglia	7.312	7.312.000	29,8%
Marche	5.175	5.175.000	21,8%
Calabria	5.166	5.166.000	41,1%
Umbria	4.595	4.595.000	25,2%
Friuli-Venezia Giulia	3.314	3.314.000	17,2%
Abruzzo	3.266	3.266.000	24,9%
Trentino-Alto Adige	2.306	2.306.000	18,5%
Basilicata	894	894.000	28,7%
Molise	539	539.000	26,0%
Valle d'Aosta	266	266.000	14,8%
<b>Totale</b>	<b>219.396</b>	<b>219.396.000</b>	<b>25,8%</b>

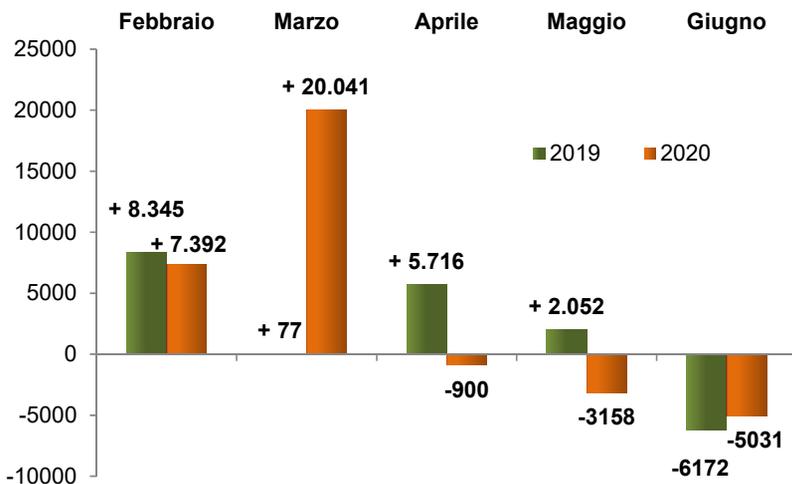
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

## 6.5 L'andamento del lavoro domestico (regolare) durante l'emergenza COVID-19

Un ultimo elemento per valutare l'impatto dell'emergenza COVID-19 sul settore del lavoro domestico riguarda i dati relativi ad assunzioni e licenziamenti di lavoratori domestici nei mesi di emergenza sanitaria. In questo caso, il confronto tra 2019 e 2020 rende perfettamente l'idea del cambiamento in atto.

Dal grafico relativo al saldo tra assunzioni e licenziamenti per mese (Fig 6.17) emerge una netta anomalia nel mese di marzo 2020, con un picco di +20 mila unità. Questo saldo positivo è stato solo in parte compensato dai licenziamenti dei mesi successivi, infatti, complessivamente la crescita occupazionale è stata di +18 mila unità, quasi il doppio rispetto allo stesso periodo 2019 (+10 mila).

**Fig 6.17 Saldo assunzioni/cessazioni lavoratori domestici  
Febbraio-Giugno 2019 / 2020**



Saldo tra rapporti attivati e cessati da *Febbraio a Giugno* 2019 = **+10.018**

Saldo tra rapporti attivati e cessati da *Febbraio a Giugno* 2020 = **+18.344**

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

La tabella 6.8 illustra chiaramente che questa anomalia dipende dal picco di assunzioni registrato nel mese di Marzo 2020 (oltre 50 mila); in quel mese sono state effettuate oltre 18 mila assunzioni in più, e dopo una contrazione ad Aprile (-6.320) e Maggio (-731), le assunzioni hanno continuato a crescere a Giugno (+4.125).

Una ragione di questa anomalia può essere la necessità, nella prima fase di *lockdown*, di regolarizzare i lavoratori domestici, altrimenti impossibilitati a recarsi al lavoro. Di contro le cessazioni hanno registrato una notevole crescita a Maggio (+4.479) ed a Giugno (+2.984), ma non tale da annullare l'effetto delle nuove assunzioni.

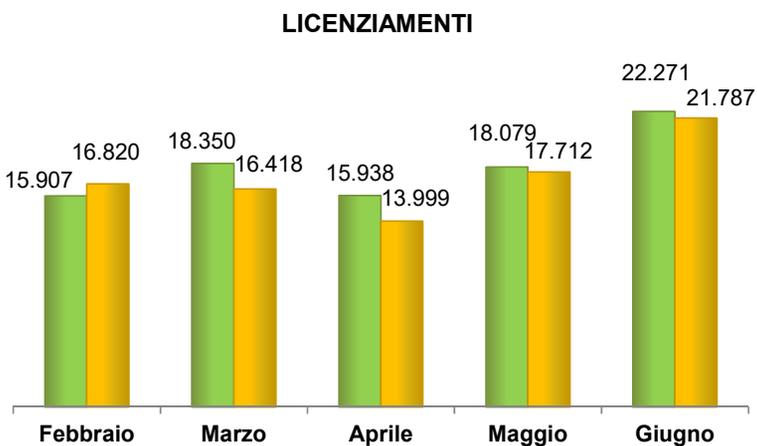
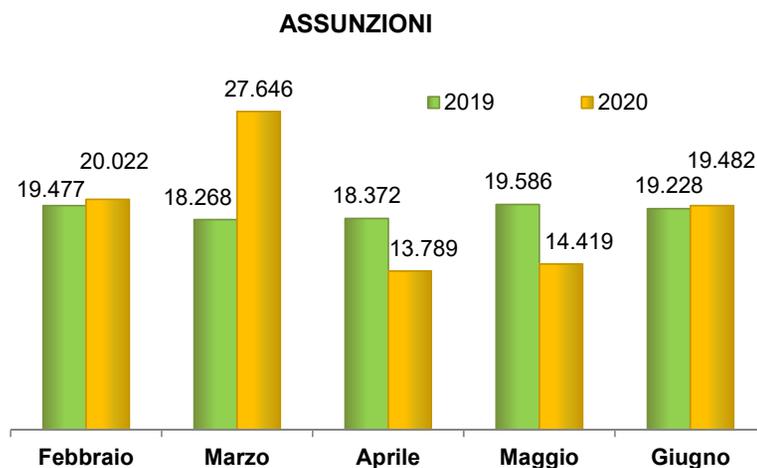
**Tab 6.8 Andamento assunzioni/cessazioni lavoratori domestici  
Febbraio-Giugno 2019 / 2020**

Tipologia di rapporto di lavoro	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Totale rapporti di lavoro
<i>2020</i>						
Assunzioni	34.843	50.401	25.696	30.972	35.327	177.239
Cessazioni	27.451	30.360	26.596	34.130	40.358	158.895
<i>2019</i>						
Assunzioni	34.754	31.794	32.016	31.703	31.202	161.469
Cessazioni	26.409	31.717	26.300	29.651	37.374	151.451

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

Distinguendo per tipologia di rapporto di lavoro, possiamo notare come il picco di Marzo sia dovuto in egual misura a Colf e Badanti. A Marzo 2020 le assunzioni di assistenti familiari (badanti) sono state 9 mila in più rispetto allo stesso mese del 2019; la problematica del *lockdown* ha di fatto portato all'assunzione di nuovo personale o alla regolarizzazione di quello esistente. Fatta eccezione per il mese di Febbraio, i licenziamenti effettuati nei mesi del 2020 sono sempre stati inferiori a quelli effettuati nel 2019.

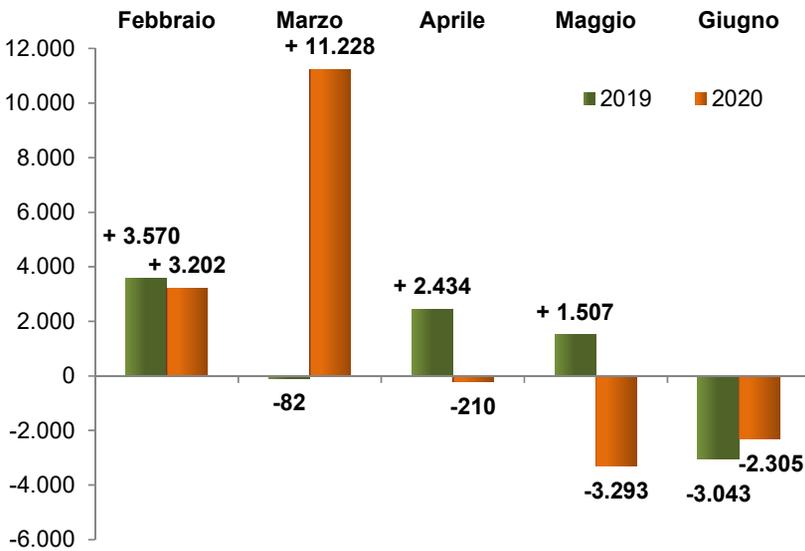
**Fig 6.18 Andamento assunzioni/cessazioni BADANTI  
Febbraio-Giugno 2019 / 2020**



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

Questa situazione ha effettivamente comportato una crescita del personale dedicato all'assistenza, infatti, il saldo tra assunzioni e cessazioni di Badanti è stato +4.386 nel periodo Febbraio-Giugno 2019 e +8.622 nello stesso periodo del 2020 (crescita del +97%).

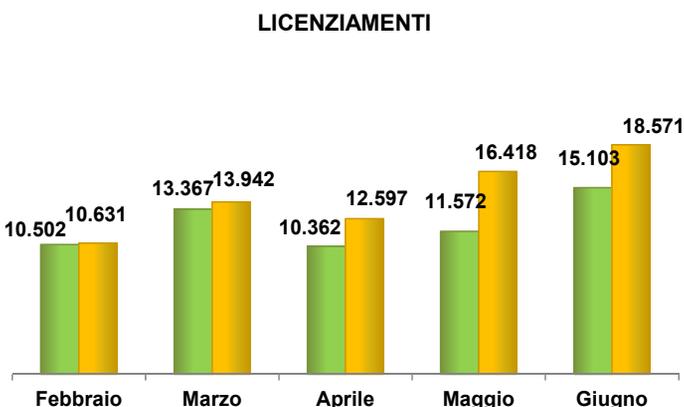
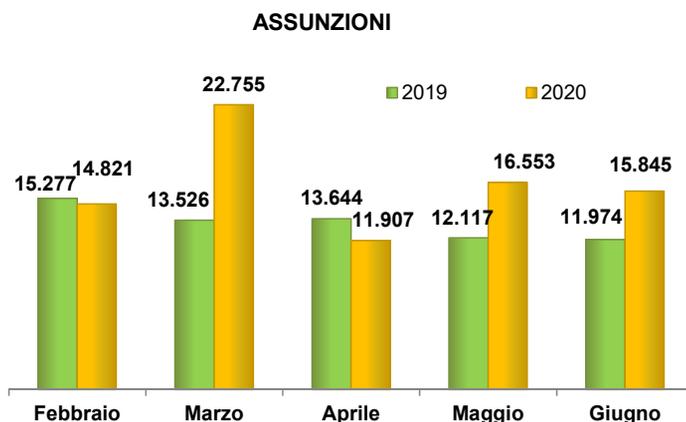
**Fig 6.19 Saldo assunzioni/cessazioni BADANTI  
Febbraio-Giugno 2019 / 2020**



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

Anche per i collaboratori familiari (colf) il mese di Marzo ha visto una crescita anomala delle assunzioni (+9.229 rispetto a Marzo 2019), questa crescita si è registrata anche nei mesi di Maggio (+4.436) e Giugno (+3.871). Ma a differenza delle Badanti i licenziamenti dei Collaboratori familiari sono stati consistenti in tutto il periodo in esame ed in particolar modo a Maggio (+4.846) e Giugno (+3.468). Malgrado questo elevato turnover, anche in questo caso registriamo una crescita di personale.

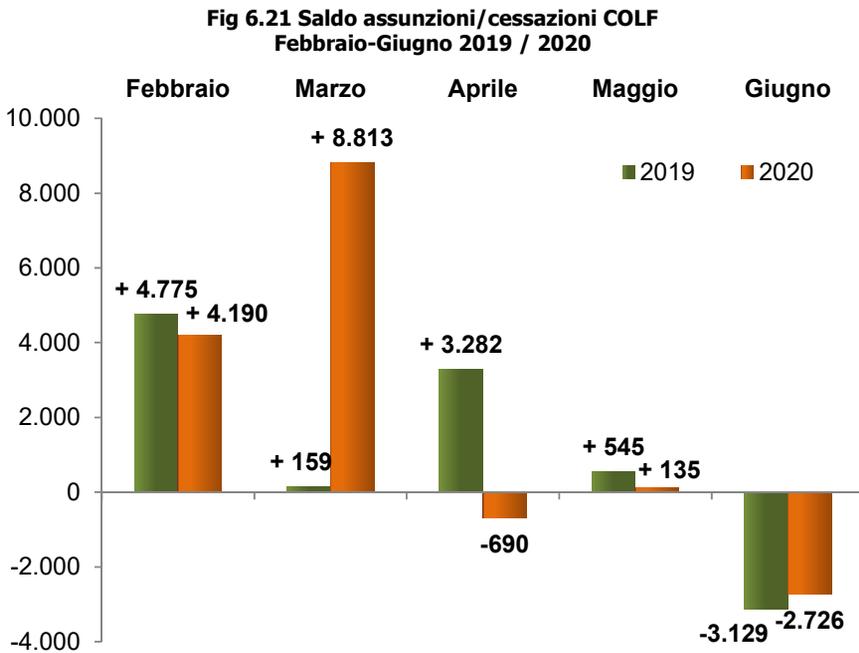
**Fig 6.20 Andamento assunzioni/cessazioni COLF  
Febbraio-Giugno 2019 / 2020**



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

Infatti, se il saldo dei Collaboratori familiari tra Febbraio e Giugno 2019 era +5.632, nel 2020 abbiamo una crescita del 73% arrivando a +9.722 .

In entrambi i casi l'incremento è dovuto principalmente alle assunzioni nel mese di Marzo: 27.646 badanti (+51% rispetto al Marzo 2019) e 22.755 colf (+68% rispetto al Marzo 2019).



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

A livello regionale, nel periodo Febbraio - Giugno 2020 il maggior numero di assunzioni di lavoratori domestici si è registrato in Lombardia (24.827) e Lazio (23.394). In entrambi i casi il numero di assunzioni è molto vicino a quello delle cessazioni di rapporti di lavoro.

Il divario maggiore tra assunzioni e cessazioni, invece, si registra in Sicilia, con 10.607 attivazioni a fronte di 7.794 cessazioni (+2.813). Seguono Veneto (+2.401), Toscana (1.915), Campania (1.839) e Puglia (1.692). Come abbiamo visto per il dato nazionale, l'incremento è dovuto principalmente al boom di assunzioni registrate a Marzo: in Sicilia le assunzioni di lavoratori domestici a Marzo 2020 sono state oltre tre volte rispetto a quelle dell'anno prima (+233,6%). Anche in Campania e Puglia le assunzioni sono più che raddoppiate rispetto allo stesso mese del 2019, presumibilmente per una sorta di "regolarizzazione gestita dal basso" dalle famiglie datori di lavoro.

Analizzando i dati per tipologia di rapporto di lavoro, infine, possiamo vedere i diversi comportamenti di Colf e Badanti. Il saldo tra assunzioni e cessazioni di Badanti nel periodo Febbraio-Giugno 2020 è stato a livello nazionale di +8.622 unità, quasi il doppio rispetto al valore dell'anno precedente. In questo caso è il Veneto a registrare il valore più alto, con 9.168 assunzioni a fronte di 7.749 cessazioni (+1.419).

Per quanto riguarda le Colf, il saldo maggiore si è registrato in Sicilia (+1.754), seguita da Toscana, Campania e Puglia.

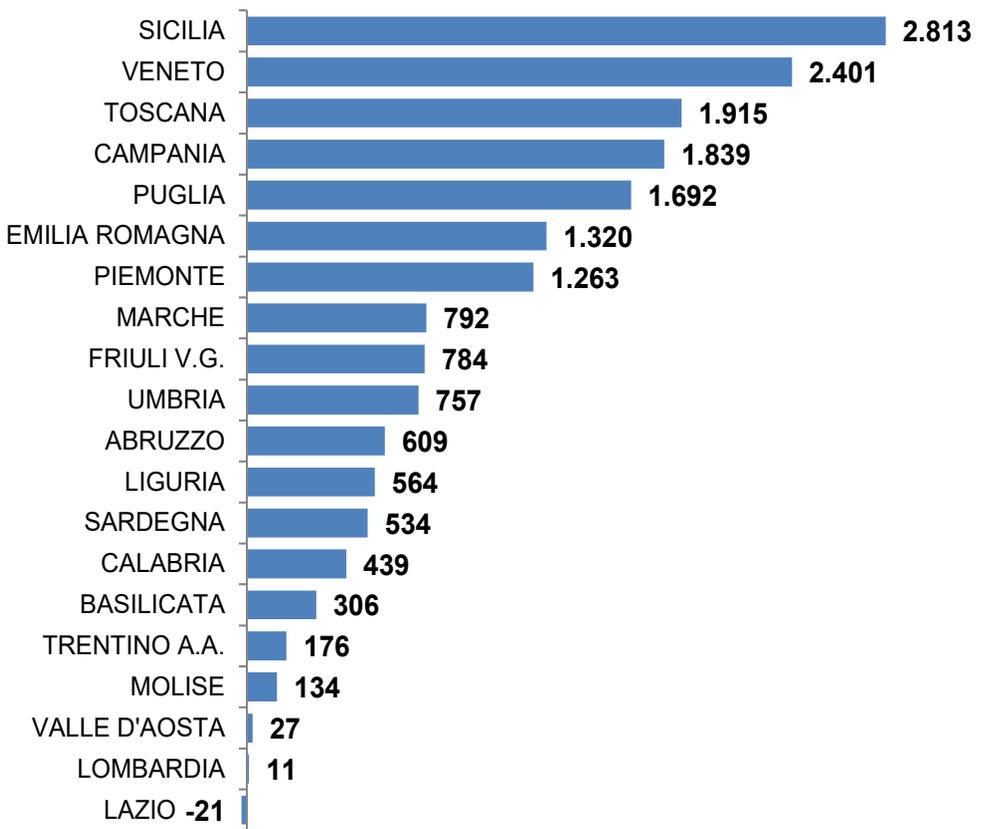
In ogni caso, possiamo affermare che il boom di assunzioni registrate a Marzo 2020 ha riguardato entrambe le tipologie di rapporto di lavoro (Colf e Badanti) e ha riguardato tutte le regioni italiane.

**Tab 6.9 Assunzioni e Cessazioni lavoratori domestici,  
Febbraio-Giugno 2020.**

Regioni	Totale assunzioni	Totale cessazioni
Lombardia	24.827	24.816
Lazio	23.394	23.415
Toscana	16.102	14.187
Emilia Romagna	14.976	13.656
Veneto	14.562	12.161
Piemonte	12.506	11.243
Sicilia	10.607	7.794
Campania	10.532	8.693
Sardegna	9.914	9.380
Puglia	7.240	5.548
Liguria	6.714	6.150
Marche	5.472	4.680
Friuli Venezia Giulia	5.126	4.342
Umbria	4.145	3.388
Abruzzo	3.330	2.721
Trentino Alto Adige	3.011	2.835
Calabria	2.771	2.332
Basilicata	1.031	725
Molise	555	421
Valle d'Aosta	424	397
<b>Totale</b>	<b>177.239</b>	<b>158.895*</b>

\*Il totale include i dati in cui per cui non è disponibile la regione di riferimento.  
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

**Fig 6.22 Saldo assunzioni/cessazioni lavoratori domestici, Febbraio-Giugno 2020**



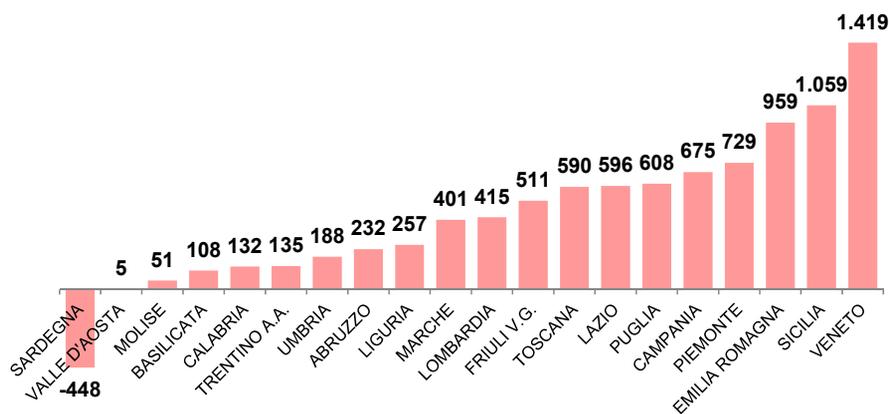
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

**Tab 6.10 Confronto assunzioni Lavoratori domestici  
Marzo 2019 / Marzo 2020**

Regioni	Marzo 2019	Marzo 2020	Variaz. % Assunzioni
Sicilia	1.254	4.183	+233,6%
Basilicata	123	382	+210,6%
Molise	69	197	+185,5%
Puglia	937	2.470	+163,6%
Campania	1.613	3.564	+121,0%
Calabria	440	877	+99,3%
Abruzzo	553	1.071	+93,7%
Marche	908	1.607	+77,0%
Umbria	736	1.251	+70,0%
Piemonte	2.282	3.718	+62,9%
Sardegna	1.639	2.633	+60,6%
Veneto	2.492	3.901	+56,5%
Toscana	2.961	4.446	+50,2%
Valle d'Aosta	82	117	+42,7%
Emilia Romagna	2.930	3.982	+35,9%
Friuli Venezia Giulia	942	1.266	+34,4%
Liguria	1.388	1.843	+32,8%
Lazio	4.627	6.080	+31,4%
Trentino Alto Adige	595	701	+17,8%
Lombardia	5.223	6.112	+17,0%
<b>Totale</b>	<b>31.794</b>	<b>50.401</b>	<b>+58,5%</b>

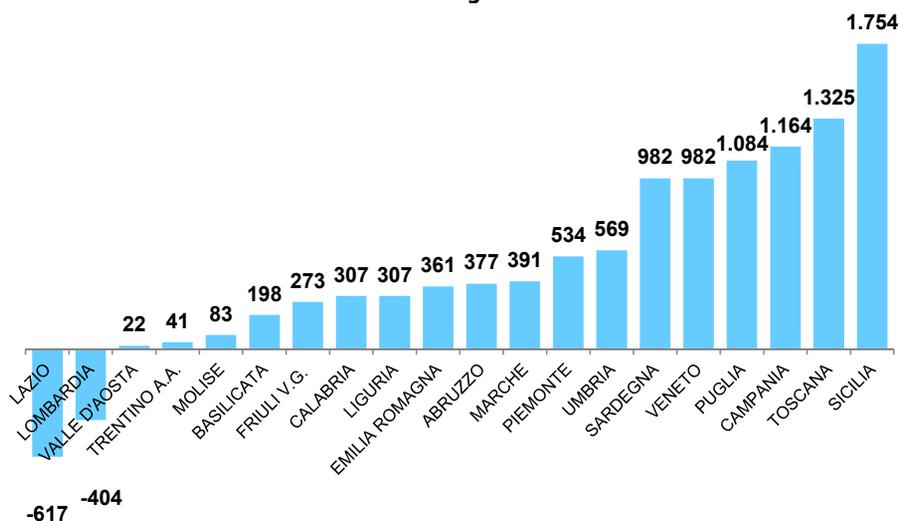
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS (fornitura personalizzata)

**Fig 6.23 Saldo assunzioni/cessazioni BADANTI, Febbraio-Giugno 2020**



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

**Fig 6.24 Saldo assunzioni/cessazioni COLF, Febbraio-Giugno 2020**



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

**Tab 6.11 Assunzioni e Cessazioni BADANTI per regione.  
Febbraio-Giugno 2020**

Regioni	Assunzioni 2020	Cessazioni 2020	Saldo periodo 2020	Saldo periodo 2019
Piemonte	7.220	6.491	+ 729	+ 244
Valle d'Aosta	321	316	+ 5	+ 48
Liguria	4.391	4.134	+ 257	+ 403
Lombardia	13.263	12.848	+ 415	+ 1.353
Trentino Alto Adige	2.392	2.257	+ 135	+ 199
Veneto	9.168	7.749	+ 1.419	+ 774
Friuli Venezia Giulia	4.200	3.689	+ 511	+ 297
Emilia Romagna	10.178	9.219	+ 959	+ 701
Toscana	9.544	8.954	+ 590	+ 414
Umbria	2.156	1.968	+ 188	+ 62
Marche	3.478	3.077	+ 401	+ 22
Lazio	7.647	7.051	+ 596	+ 276
Abruzzo	1.866	1.634	+ 232	-55
Molise	316	265	+ 51	-26
Campania	4.072	3.397	+ 675	-918
Puglia	3.002	2.394	+ 608	-13
Basilicata	495	387	+ 108	-21
Calabria	1.250	1.118	+ 132	-498
Sicilia	4.253	3.194	+ 1.059	-740
Sardegna	6.146	6.594	-448	+ 1.865
<b>Totale</b>	<b>95.358</b>	<b>86.736</b>	<b>+ 8.622</b>	<b>+ 4.386*</b>

\*Il totale include i dati per cui non è disponibile la regione di riferimento.

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

**Tab 6.12 Assunzioni e Cessazioni COLF per regione.  
Febbraio-giugno 2020**

Regioni	Assunzioni 2020	Cessazioni 2020	Saldo periodo 2020	Saldo periodo 2019
Piemonte	5.286	4.752	+ 534	+ 174
Valle d'Aosta	103	81	+ 22	+ 1
Liguria	2.323	2.016	+ 307	+ 218
Lombardia	11.564	11.968	-404	+ 973
Trentino Alto Adige	619	578	+ 41	+ 3
Veneto	5.394	4.412	+ 982	+ 512
Friuli Venezia Giulia	926	653	+ 273	+ 27
Emilia Romagna	4.798	4.437	+ 361	+ 297
Toscana	6.558	5.233	+ 1.325	+ 653
Umbria	1.989	1.420	+ 569	+ 178
Marche	1.994	1.603	+ 391	+ 60
Lazio	15.747	16.364	-617	+ 1.061
Abruzzo	1.464	1.087	+ 377	+ 48
Molise	239	156	+ 83	-10
Campania	6.460	5.296	+ 1.164	+ 328
Puglia	4.238	3.154	+ 1.084	+ 114
Basilicata	536	338	+ 198	+ 21
Calabria	1.521	1.214	+ 307	-33
Sicilia	6.354	4.600	+ 1.754	+ 478
Sardegna	3.768	2.786	+ 982	+ 542
<b>Totale</b>	<b>81.881</b>	<b>72.159*</b>	<b>+ 9.722*</b>	<b>+ 5.632*</b>

\*Il totale include i dati per cui non è disponibile la regione di riferimento.

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

## 6.6 Quanto è importante lavorare in sicurezza nella pandemia

I dati fin qui analizzati mettono in evidenza – ancora una volta – la peculiarità del settore del lavoro domestico, già di per sé particolarmente vulnerabile, e ancor più messo in difficoltà dall'emergenza COVID-19.

In questa situazione, oltre alle misure di sostegno alle famiglie, assume un'importanza cruciale il tema della prevenzione. Se già in condizioni normali la prevenzione è fondamentale al fine di ridurre il rischio di incidenti e infortuni, nei mesi di allerta sanitaria essa ha ricoperto un ruolo ancora più importante.

Anche in questo caso va sottolineato che l'intervento istituzionale è avvenuto con un certo ritardo, lasciando nella prima fase le famiglie e i lavoratori senza indicazioni chiare.

La circolare INAIL n. 13 del 3 aprile<sup>64</sup> forniva indicazioni sulle prestazioni garantite in caso di contagio di origine professionale. Secondo il presidente dell'Istituto, l'emergenza Coronavirus ha "riportato in primo piano la necessità di garantire le stesse tutele ai milioni di lavoratori che non sono assicurati con l'INAIL e non possono quindi accedere a rendite e indennizzi in caso di contagio". Il primo passo in questo senso è rappresentato dall'inclusione dei "rider" nella platea di assicurati, ma rimangono ancora escluse molte professioni.

Successivamente, alla fine del mese di aprile, l'INAIL ha pubblicato un documento tecnico con le misure di contenimento e prevenzione nei luoghi di lavoro, approvato dal Comitato Tecnico Scientifico istituito presso la Protezione Civile, con indicazioni mirate ad affrontare la graduale ripresa in sicurezza delle attività produttive (c.d. "fase 2", avviata il 4 maggio) e a garantire adeguati livelli di tutela della salute per tutta la popolazione<sup>65</sup>.

Nella prima parte del documento è illustrata una metodologia innovativa di valutazione integrata del rischio, che tiene in considerazione il rischio di venire a contatto con fonti di contagio in occasione di lavoro, di prossimità connessa ai processi lavorativi, oltre all'impatto connesso al rischio di aggregazione sociale anche verso "terzi". La seconda parte contiene un focus sull'adozione di misure organizzative, di prevenzione e protezione e di lotta all'insorgenza di

---

<sup>64</sup> INAIL, circolare n. 13 del 03.04.2020 <https://www.INAIL.it/cs/internet/docs/circolare-13-del-3-aprile-2020-testo.pdf>

<sup>65</sup> INAIL, Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione, Aprile 2020 <https://www.INAIL.it/cs/internet/docs/alg-documento-tecnico-coronavirus-fase-2.pdf>

focolai epidemici, anche in considerazione di quanto già contenuto nel “Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro” stipulato tra Governo e Parti sociali il 14 marzo 2020.

Per quanto riguarda il settore domestico, il documento tecnico fa riferimento al settore ATECO “T”, considerato settore a rischio “medio-alto”. Il settore è rimasto attivo anche nel periodo del lockdown, con un numero di addetti stimato dall’INAIL in 733mila unità (il dato differisce da quello annuale dell’INPS, che tiene conto di tutti i rapporti di lavoro attivi nel corso dell’anno e non in un determinato momento).

**Tab 6.13 Classe di rischio del lavoro domestico**

ATECO 2007	Classe di aggregazione sociale	Classe di rischio	Attivi (migliaia)
T 97. Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	2	Medio-Alto	733

Fonte: documento tecnico INAIL

Il 27 aprile 2020 il Ministero del Lavoro integrava il Protocollo condiviso sulle misure per il contrasto al COVID-19 negli ambienti di lavoro, già adottato il 14 marzo<sup>66</sup>. Tale documento, concordato con le parti sociali e propedeutico all’avvio della “fase 2”, mira a rafforzare la tutela della salute di tutti i lavoratori.

Per garantire la tutela della salute dei lavoratori, ad esempio, il Protocollo ha implementato le misure in merito alle modalità di ingresso in azienda, modalità di accesso dei fornitori esterni,

---

<sup>66</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, Protocollo condiviso sulle misure per il contrasto al COVID-19 negli ambienti di lavoro, 24 Aprile 2020 <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/Protocollo-24-aprile-2020-condiviso-misure-di-contrasto%20COVID-19.pdf>

pulizia e sanificazione, precauzioni igieniche personali, dispositivi di protezione individuale, gestione degli spazi comuni, turnazione aziendale, entrata e uscita dei dipendenti, eventi interni e riunioni, gestione di una persona sintomatica, sorveglianza sanitaria in azienda e la costituzione di un Comitato per l'applicazione e verifica delle regole del protocollo di regolamentazione.

Inoltre, la nuova versione sottolinea che "la mancata attuazione del Protocollo che non assicuri adeguati livelli di protezione determina la sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza".

## 6.7 Conclusioni

Ripercorrendo le tappe fondamentali dell'emergenza, si delinea il panorama di un settore di cui le autorità nazionali si sono occupate con grande ritardo e in modo molto frammentato, nonostante coinvolga oltre due milioni di lavoratori e almeno altrettante famiglie e beneficiari e nonostante contribuisca alla tutela di ambiti delicatissimi come la cura di persone non autosufficienti, bambini e anziani. In particolare, è stato sottolineato da più parti (organismi internazionali, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali) il diverso trattamento che il settore ha subito rispetto ad altri comparti, anche negli stessi ambiti di intervento (es. cura a persone non autosufficienti).

L'emergenza – di per sé imprevedibile – ha messo a nudo alcune criticità preesistenti nel settore, aggravate da un mancato coordinamento delle misure di intervento.

Le associazioni datoriali e sindacali hanno dovuto supportare le famiglie in una crisi senza precedenti. È bene ricordare sempre che i datori di lavoro domestico sono generalmente lavoratori dipendenti e che, pertanto, hanno subito essi stessi le conseguenze del lockdown. Molte famiglie hanno visto ridursi la disponibilità finanziaria a causa della sospensione dell'attività lavorativa (con l'erogazione della CIG o il sostegno agli autonomi che hanno subito forti ritardi), innescando una catena di povertà che ha coinvolto anche i lavoratori domestici, poiché a loro volta, sono stipendiati direttamente dalle famiglie.

Inoltre, nella fase iniziale di assoluta incertezza, molte famiglie si sono viste costrette a sospendere i rapporti di lavoro domestico per paura del contagio, specie nel caso di assistiti anziani.

In questo panorama molto difficile, quindi, possiamo affermare che il settore ha bisogno di un forte rilancio, anche attraverso misure significative a sostegno delle famiglie. Tra le iniziative normative già intraprese, durante e nel periodo post COVID, possiamo individuare alcuni elementi che fanno sperare in un possibile – quanto necessario – rilancio di un settore così cruciale per il benessere dei cittadini e delle famiglie.

Regolarizzazione lavoratori domestici. Il primo elemento è dato dalla regolarizzazione degli immigrati irregolari impiegati nel settore domestico, inserita nel DL Rilancio.

La misura si è rivelata necessaria in due settori specifici, particolarmente colpiti dall'emergenza

sanitaria. Da un lato, infatti, la chiusura delle frontiere ha impedito l'ingresso in Italia ai lavoratori stagionali necessari per il settore agricolo, mettendo a rischio intere produzioni; dall'altro lato, a causa del lockdown, i lavoratori domestici senza contratto (quasi il 60% del totale) non potevano proseguire la propria attività. La situazione più delicata riguardava gli stranieri senza permesso di soggiorno, senza lavoro e senza la possibilità di rientrare in patria. Per questi motivi è stato inserito nel DL Rilancio l'articolo 103, che riguarda proprio l'"emersione di rapporti di lavoro".

La norma prevedeva due procedimenti distinti:

- istanza di un datore di lavoro che dichiara di voler assumere un cittadino straniero presente sul territorio nazionale alla data dell'8 marzo o che dichiara la sussistenza di un rapporto di lavoro irregolare, in corso di svolgimento, con cittadini italiani o stranieri (comma 1);
- domanda avanzata dal cittadino straniero con permesso di soggiorno scaduto dal 31 ottobre 2019, che abbia lavorato nei settori presi in considerazione dalla norma e che sia disoccupato (comma 2).

I settori coinvolti sono stati quello primario (agricoltura, allevamento e zootecnia, pesca e acquacoltura e attività connesse) e quello del lavoro domestico (assistenza alla persona per se stessi o per componenti della propria famiglia, ancorché non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza e lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare).

Al termine della procedura (15 agosto 2020), le domande ricevute per il comma 1 sono state 207mila, di cui 177mila (85%) nel settore domestico.

Come riportato nel cap. 4, la procedura porterà un beneficio netto per le casse dello Stato dato sia dalla quota una tantum versata per la regolarizzazione, sia dal gettito fiscale e contributivo che i lavoratori in regola porteranno in futuro.

Probabilmente vi sarebbe stata una ancora maggiore adesione alla regolarizzazione eliminando l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di versare i contributi pregressi, specie in un momento di particolare difficoltà economica.

Ad ogni modo, va riconosciuto che la regolarizzazione va nella direzione suggerita dalle proposte DOMINA (cfr. Rapporto annuale sul lavoro domestico 2019<sup>67</sup>) e che aprirà anche nuove sfide

---

<sup>67</sup> <https://www.osservatoriolavorodomestico.it/rapporto-annuale>

per il settore, che probabilmente nel 2020 arriverà a contare quasi un milione di lavoratori regolari.

Sostegno alle famiglie nel "Family Act". Un secondo elemento positivo per il rilancio del settore è dato dalla proposta di "Family Act", con il DDL approvato dal Consiglio dei Ministri l'11 giugno<sup>68</sup>. Sebbene si tratti di un disegno di legge cui dovranno seguire una legge delega del Parlamento e un decreto legislativo del Governo, si tratta del primo vero tentativo di riformare in modo concreto il welfare italiano mettendo finalmente al centro le necessità delle famiglie. Nello specifico, il provvedimento mira a riordinare la miriade di bonus e strumenti di sostegno, introducendo un meccanismo universale di sostegno alla genitorialità e per la conciliazione dei tempi di vita, soprattutto delle donne.

In particolare, il disegno di legge impegna il Governo a:

- istituire un assegno universale mensile per ogni figlio a carico fino all'età adulta, senza limiti di età per i figli con disabilità;
- rafforzare le politiche di sostegno alle famiglie per le spese educative e scolastiche e per le attività sportive e culturali, attraverso bonus o detrazioni fiscali;
- riformare i congedi parentali, con l'estensione a tutte le categorie professionali dei congedi di paternità obbligatori e strutturali;
- introdurre incentivi al lavoro femminile, dalle detrazioni per i servizi di cura alla promozione del lavoro flessibile;
- assicurare il protagonismo dei giovani under 35, promuovendo la loro autonomia finanziaria con un sostegno per le spese universitarie e per l'affitto della prima casa.

La proposta del Governo va sicuramente nella direzione giusta, ovvero di un maggiore sostegno alle famiglie italiane. Fondamentale, dal punto di vista delle famiglie, che venga inserita la deducibilità del costo del lavoro domestico, per cui DOMINA si batte da anni.

In definitiva, la crisi socio-economica seguita all'emergenza sanitaria ha coinvolto milioni di famiglie italiane. In un contesto fortemente interconnesso come quello attuale, pochissimi settori

---

<sup>68</sup> <http://famiglia.governo.it/it/notizie/riforma-delle-politiche-della-famiglia-approvato-il-family-act/>

possono dirsi esclusi dalla crisi. Il lavoro domestico, in particolare, risente sia delle limitazioni alla mobilità che delle ridotte capacità finanziarie delle famiglie. Garantire la ripresa del settore in piena sicurezza – per le famiglie e per i lavoratori stessi – deve essere una priorità per le famiglie datori di lavoro domestico. Provvedere, invece, a rimodulare l'intera fiscalità del settore, come ampiamente illustrato nel Rapporto, è un'opportunità unica per il Paese e il suo rilancio economico e sociale.

## **RUBRICHE**

## **Introduzione al saggio “Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia” (Autore: Massimo De Luca)**

di Gianni Rosas, *Direttore dell'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)*

Il settore del lavoro domestico e di cura riveste un ruolo sempre più importante nelle società contemporanee. Oltre la sua rilevanza sociale, questo settore contribuisce in modo crescente all'economia e genera lavoro sia direttamente che attraverso una maggiore partecipazione al mercato del lavoro dei membri della famiglia che possono contare sul supporto della lavoratrice o lavoratore domestico nelle attività di assistenza e di cura. In Italia, la forza lavoro direttamente impiegata nel lavoro domestico corrisponde a circa l'otto per cento degli oltre 23 milioni di occupati e si stima che quest'incidenza continuerà a crescere nei prossimi anni. Secondo un'analisi recente dell'ILO, il settore di assistenza e di cura in Italia — nel quale il lavoro domestico assorbe un gran numero di lavoratrici e lavoratori — potrebbe generare, se supportato da politiche economiche e sociali, circa 1,4 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2030.

Ciononostante, il lavoro domestico continua ad essere spesso sottovalutato riguardo le competenze e la responsabilità che esso richiede, da un lato, e la natura specifica del datore di lavoro che è, nella stragrande maggioranza dei casi, rappresentato da un individuo o dalla sua famiglia. Questa sottovalutazione è anche evidenziata dal fatto che, in molti paesi, il rapporto di lavoro domestico è assoggettato ad un regime regolamentare speciale o separato che non sempre riconosce gli stessi diritti e benefici di quelli del lavoro negli altri comparti economici.

Al fine di riaffermare il principio che il lavoro domestico è lavoro come tutti gli altri, l'ILO ha adottato nel 2011 la Convenzione n. 189 sulle lavoratrici e lavoratori domestici. Sebbene tutte le convenzioni internazionali del lavoro si applichino — a meno che non espressamente indicato — al lavoro domestico, la Convenzione n. 189 ha lo scopo di promuovere l'estensione ai lavoratori domestici degli stessi diritti e tutele riconosciuti all'insieme dei lavoratori, superando i regimi speciali o separati — e meno favorevoli — che sono previsti da numerose legislazioni nazionali. Questo codice internazionale del lavoro domestico include i principi e diritti fondamentali sul lavoro, il diritto all'informazione e trasparenza riguardo i termini e le

condizioni di lavoro, il diritto alla parità di trattamento in materia di retribuzione, orari di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione sociale e altri diritti, includendo delle previsioni per le lavoratrici e lavoratori in situazione di maggiore vulnerabilità, come i lavoratori minorenni, quelli migranti e coloro che abitano nei luoghi di lavoro.

Riconoscendo l'importanza della libertà di associazione, la protezione del diritto di organizzazione e il diritto alla contrattazione collettiva (Convenzioni ILO n. 87 del 1948 e n. 98 del 1949), la Convenzione n. 189 richiama il dovere degli Stati di proteggere il diritto dei lavoratori e dei datori di lavoro domestico a «costituire le proprie organizzazioni, federazioni e confederazioni e, a patto di rispettarne gli statuti, di aderire alle organizzazioni, federazioni e confederazioni di loro scelta». Essa attribuisce un ruolo fondamentale alla legislazione e alla contrattazione collettiva nel garantire condizioni di lavoro eque e dignitose.

Per quanto la Convenzione sulle lavoratrici e i lavoratori domestici abbia svolto un'azione più che propulsiva per le riforme legislative e le politiche sul lavoro domestico adottate da oltre 90 paesi negli ultimi dieci anni, una serie di sfide rimangono da affrontare nella maggioranza degli Stati membri dell'ILO. Una di queste è legata alla difficoltà per le famiglie di costituire delle organizzazioni rappresentative dei loro interessi e, di conseguenza, l'impossibilità di definire termini e condizioni di lavoro attraverso la stipula di contratti collettivi da parte delle organizzazioni dei datori di lavoro domestico e dei sindacati. Entrambe le funzioni sono particolarmente importanti per un settore nel quale vi sono maggiori difficoltà nella definizione del rapporto di lavoro e nelle relazioni industriali.

L'Italia è uno dei pochi paesi a regolare i rapporti di lavoro del settore attraverso la complementarietà dei termini e condizioni stabiliti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva a livello nazionale. Quest'ultima è basata su prassi consolidate di negoziazione e collaborazione tra le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati che continua dal 1974. Oltre alla funzione di rappresentanza e la definizione e stipula di contratti collettivi, le organizzazioni dei datori di lavoro domestico italiane hanno sviluppato, nel corso degli anni, una gamma di servizi di supporto e assistenza a favore delle famiglie che sono loro membri.

Il saggio di Massimo De Luca, avvocato giuslavorista specializzato in diritto del lavoro domestico, ripercorre le motivazioni che hanno portato alla creazione delle organizzazioni dei datori di lavoro domestico in Italia, la loro storia, il loro ruolo nella negoziazione del Contratto

collettivo nazionale del lavoro domestico e nella definizione di un sistema di relazioni industriali, e la gamma di servizi che sono stati creati e messi a disposizione dei loro membri nel corso degli anni. L'intento di questa pubblicazione, sviluppata in collaborazione con Claire Hobden — coordinatrice delle attività sul lavoro dignitoso per i lavoratori domestici dell'Ufficio internazionale del lavoro —, è di distillare i punti principali della storia e dell'esperienza delle organizzazioni dei datori di lavoro domestico italiane al fine di promuovere la creazione di organizzazioni omologhe in altri Stati membri dell'ILO, il ricorso alla contrattazione collettiva e la realizzazione del lavoro dignitoso per le lavoratrici e lavoratori domestici nel mondo.

Il documento integrale in italiano può essere scaricato dal sito dell'ILO  
[https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS\\_745664/lang--it/index.htm](https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_745664/lang--it/index.htm)

## L'autore racconta

di Francesco Battistini, *Giornalista*

Cominciò con un morso di cane e finì con un morso allo stomaco. Fai decenni di reportage in giro per il mondo, poi ti trovi addentato da una storia come quella della Sindrome Italia e delle cliniche per badanti romene. La sera che arrivammo a Iasi, con l'interprete-guida Silvia Dumitrache e il fotoreporter Francesco Giusti, fu subito complicata: ci aspettavano certi cagnacci randagi, davanti all'alloggio, e una notte d'antitetanica al pronto soccorso per i denti affondati nel polpaccio del povero Giusti.

Niente, però, se paragonato al dolore che ci toccò visitare la mattina dopo. L'ospedale di Iasi è una vecchia struttura di fine Ottocento, verso il confine della Moldavia, coi padiglioni e le camerate collettive che s'usavano nei sanatori. Le donne romene che tornano dall'Italia, in molti casi, finiscono qui. In psichiatria. A curare una depressione che non perdona, quella che la letteratura scientifica chiama proprio "la sindrome Italia". Nella clinica delle badanti ne accolgono a centinaia, e in un reparto chiuso al mondo sono ricoverati spesso i loro figli, a evitare che si suicidino. Queste donne sono fantasmi che arrivano da dieci - vent'anni trascorsi nelle nostre famiglie a servire h24, senza giorni di riposo, con l'ansia di mettere da parte il più possibile, con la solitudine di chi magari deve guardare tutto il giorno un malato d'Alzheimer, spesso col dolore d'essere state maltrattate, sottopagate. Le badanti ritornano a Iasi, che è una provincia nobile e decaduta, oggi abitata da molte donne senza niente e costrette a emigrare, e quel che ritrovano è molto peggio di come l'avevano lasciato: mariti ubriaconi e traditori che non hanno mai lavorato e si sono bevuti i risparmi spediti dall'Italia; ex bambini cresciuti coi nonni o coi vicini, "orfani bianchi" ormai estranei che nell'abbandono hanno dimenticato perfino che faccia avesse, la loro mamma; tutt'intorno, un mondo che non è più lo stesso d'una volta... Sa di sale il pane di chi va, ma è molto più indigesto quello di chi rientra.

Il reportage, pubblicato nella primavera 2019 come puntata romena d'una serie ("100 giorni in Europa") dedicata a tutti i Paesi Ue, ha fatto molta impressione. Un traffico d'utenze con cifre insolite sul sito del Corriere della Sera, grande rimbalzo sui social, la stampa e i talk show di Bucarest impegnati a riprenderlo, politici e intellettuali presi a discuterne. Di recente, c'è stata anche una nomination agli European Press Prize 2020 dell'Aja. Un po' c'era da aspettarselo: la vita agra delle badanti dei nostri anziani è davanti agli occhi di tutti noi – proprio tutti, nessuna famiglia ne è esclusa -, ma non la guardiamo volentieri perché

c'infastidisce e c'imbarazza, e però ci serve e ci risolve. Come sempre succede quando una verità spinosa va a pizzicare, non sono stati solamente elogi. Anzi: le critiche, gli attacchi, talvolta gli insulti sono piombati da varie parti. Sia dalla Romania che dall'Italia. Di qui, da quelli che "ci sono anche un sacco di romene che ti rubano in casa e picchiano i vecchietti", o che "non siamo noi a farle lavorare a ritmi esagerati, sono loro che s'alienano e non riposano per guadagnare di più"... Di là, da chi crede che il fenomeno sia stato gonfiato dai media, o da chi pensa che sia tutta una campagna montata dalle autorità romene per intascare un po' d'aiuti a Bruxelles. Una scrittrice di Iasi è riuscita a prendersela col giornalista e a dargli del mistificatore perché – oh, che ignoranza! - aveva fornito un'immagine deprimente e poverista di quella terra e dimenticato, invece, la ricca cultura che ne riempie la storia e le tante bellezze che ne adornano le vie. Un signore siciliano ha scritto molti messaggi per narrare le malefatte della badante ucraina di suo padre demente: "E pensare che ad agosto la portavamo pure a San Vito Lo Capo, al mare con noi!...". In vacanza? "Ma no, che vacanza, lei doveva occuparsi di mio papà, ma che c'entra, San Vito è un posto bellissimo...".

Non so se averne scritto abbia cambiato qualcosa. Al momento, no. "La cosa triste è che nessuno può capire come mi sentivo prigioniera in Italia – raccontò Elena, otto anni fra Milano e Firenze senza aver mai visto né Milano, né Firenze -. Ma la cosa peggiore è che nessuno sa come mi sento morta, adesso in Romania". "A vita è nu muorzo ca nisciuno te fa da' ncopp'a chello ca tene", diceva Pino Daniele: se la vita va presa a morsi, nessuno ti fa mordere quel che ha. Siamo pieni di brava gente spietatamente benintenzionata, quando si tratta di delocalizzare gli affetti: alzi la mano chi è disposto a rinunciare alla spiaggia di San Vito Lo Capo e a mollare adesso, all'istante, quella miniera di brave donne da spremere. A Iasi "o muorzo", il morso, te lo danno i cani e le storie disperate.

Il reportage completo è disponibile nel sito del Corriere della Sera <https://www.corriere.it/elezioni-europee/100giorni/romania/>

## Recensione del libro

**“Tre vedove (quasi) inconsolabili”** (Autore: Paolo Mosanghini)

Tre donne in spiaggia, di fronte al mare. Parlano, intrecciano pensieri e riflessioni, giudicano se stesse e il mondo con disinibita e sincera ironia. Bianca, Teresa e Maria superano insieme i 240 anni, ma sembrano tre ragazzine, scalpitanti e libere. Nulla ormai fa loro paura dopo esistenze in cui hanno sognato, gioito, sofferto, sacrificato, sopportato. Storie normali, come accade a tutte e a tutti, portate avanti tra progetti, soddisfazioni, delusioni e matrimoni. Adesso la padovana, l'udinese e la milanese, incontratesi dopo essere rimaste vedove, scoprono di amare la vita come forse mai era successo prima e di riempire le giornate di solitudine trascorrendole insieme, in un rapporto vigoroso e strepitoso. Tutto questo non sfugge allo sguardo e all'udito del vicino di ombrellone, che non è proprio un curioso avido di pettegolezzi, ma che ha le antenne allertate quando entrano in scena le ragazzine-anziane perché conosce bene quell'universo al femminile occupandosi di nonna Rosa, assistita dalla badante Ludmilla. Ed è lui a raccontarci in presa diretta cosa accade tra spiaggia e dintorni mentre si parla d'amore o di scie cosmiche o dell'homo bocciofilus.

Va così in scena la seconda puntata d'una saga con protagoniste signore sempre illuminate da entusiasmi e arguzie, con le quali si sta bene, perché pare di conoscerle (inevitabilmente assomigliano a qualcuna di famiglia) e di averle sempre lì a pochi passi, capaci di trasmettere una botta salutare di adrenalina vitale, donando una forma originale di saggezza autentica, quella appresa dall'esperienza e dalla realtà, oltre che di divertimento disincantato. L'emergenza del virus non le ha fiaccate o demoralizzate, essendosi messe in salvo pur muovendosi in circostanze tanto complesse e drammatiche per signore della loro età. E adesso sono qui a narrarci scene e pezzetti da bailamme quotidiano con una sincerità che stupisce le anime candide, però senza falsità e ipocrisie, avvolgendo il tutto con uno humour che è un dato caratteriale e pure l'esito di esistenze affrontate a viso aperto, fino in fondo, per non avere poi rimpianti o rancori.

Sono dunque loro, Bianca, Teresa e Maria, le strepitose primattrici nel nuovo libro di Paolo Mosanghini, giornalista e vicedirettore del *Messaggero Veneto*, che si intitola “Tre vedove (quasi) inconsolabili”, (Gaspari editore), e che segue di due anni il precedente “(s)Badanti” in cui le signore apparivano da comprimarie nelle vicende tragicomiche di nonna Rosa e Ludmilla. C'è stato insomma un cambio di protagoniste, ma l'esito della commedia non cambia, come

pure il senso del racconto, che chiama in causa la bellezza e le potenzialità racchiuse nell'età del tramonto.

Il libro di Mosanghini, che reca in copertina un simpatico disegno di Paola Zoffi per annunciare adeguatamente "le scorribande di Teresa, Bianca e Maria con le inseparabili nonna Rosa e Ludmilla", non finisce qui poiché i capitoli si concludono attingendo alla sua rubrica "Il dito nell'occhio", pubblicata ogni giorno sulla newsletter del Messaggero Veneto. Un modo anche questo per riportarci ai mesi durissimi che abbiamo vissuto, nei quali un piccolo sorriso rappresentava un segnale di speranza in tanto incubo. L'ampia parte finale del libro è invece dedicata ad approfondimenti sul valore del lavoro domestico oggi in Italia e sul suo impatto economico. Lorenzo Gasparrini, dell'associazione Domina, propone i dati (ammontano per esempio a 19 miliardi le spese annue affrontate dalle famiglie) e sollecita misure di defiscalizzazione che permettano a tutti un giorno di vivere con serenità "l'età di nonna Rosa". E quanto è avvenuto con il coronavirus rende più urgente e pressante tale richiesta.

Quindi il libro "Tre vedove (quasi) inconsolabili" racconta, accende il sorriso e suscita la riflessione in un intreccio singolare di argomenti e toni.

## **Bibliografia**

Ambrosini M., 2019

Famiglie nonostante. Come gli affetti sfidano i confini, Bologna, Il Mulino

Caselgrandi N. e altri, 2013

Se due milioni vi sembrano pochi, Colf e badanti nella società italiana di oggi, Roma, Carocci editore

Cas.sa.colf, 2020

Dati pratiche COVID 5 aprile – 15 ottobre 2020

### **DOMINA**

Dossier "Il valore del lavoro domestico" (2018-2020)

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 confino tra legalità e necessità
11. L'impatto socio-economico del lavoro domestico nei paesi d'origine

EBINCOLF, 2020

Certificazioni rilasciate nel triennio 2017-2019

Fondazione ISMU, 2020

Nuova regolarizzazione: le considerazioni di Fondazione ISMU – Comunicato stampa 11.6.2020, Milano, ISMU

Golini A. e Lo Prete M. V., 2019

Italiani poca gente, 2019, Luiss University Press, Roma

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, 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, 2010

Lavorare in casa in sicurezza Manuale per colf e assistenti familiari, Roma, INAIL

INAIL, 2014

Casa si cura, Roma, INAIL

INPS, 2020

Fornitura personalizzata di dati (richiesta 20 settembre 2020)

IOM, 2020

World Migration Report 2020, Ginevra, IOM

Iori V. e altri, 2010

Ripartire dall'esperienza. Direzioni di senso nel lavoro sociale, Milano, Franco Angeli

Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2018

Rapporto annuale, Roma, INL

Ispettorato Nazionale del Lavoro, 2019

Rapporto annuale, Roma, INL

Ministero dell'Interno, 2020

Report sulla regolarizzazione dei rapporti di lavoro, Roma, Ministero dell'Interno

Perucci G., 2018

Una badante in famiglia, guida pratica per una buona convivenza, Trento, Erickson

Ragioneria Generale dello Stato, 2019

Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, Roma, RGS

## **Gli autori**

### **GRUPPO DI LAVORO**

**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 Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico e Responsabile scientifico del Rapporto annuale sul lavoro domestico. 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**

**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.

**Francesco Bettoni.** Nato a Seriate in provincia di Bergamo il 22 giugno 1961. Si è infortunato sul lavoro all'età di 15 anni. Nel 1982 ha conseguito il diploma di ragioniere. Nel 1980 si è iscritto all'ANMIL Onlus (Associazione nazionale tra lavoratori mutilati ed invalidi del lavoro) nella quale ha ricoperto numerosi incarichi dirigenziali, tra cui quello di Presidente nazionale per due mandati, dal 2008. È stato Presidente della FAND (Federazione tra le Associazioni dei Disabili) e componente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza INAIL. Ad ottobre 2019 si è insediato alla presidenza dell'INAIL.

**Leonardo Alestra.** Dal 2018 è Direttore generale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Formato nei corsi dell'Accademia Militare di Modena e della Scuola Ufficiali Carabinieri in Roma, ha ricoperto, in carriera, rilevanti incarichi nelle diverse articolazioni organizzative e funzionali dell'Arma. Da Comandante provinciale ha svolto numerose attività preventive e di polizia giudiziaria finalizzate al contrasto delle forme più virulente di illegalità e di sfruttamento – interagendo con gli Ispettorati del lavoro e con i nuclei carabinieri da essi dipendenti – dove la tutela del lavoro deve misurarsi anche con interferenze di matrici di criminalità organizzata. Da Capo Ufficio e Capo di Stato Maggiore del Comando Unità Mobili e Specializzate Carabinieri ha avuto altresì modo di acquisire specifica conoscenza delle problematiche ordinamentali, organizzative e gestionali del comparto di specializzazione dell'Arma dedicato alla Tutela del Lavoro, costituente componente operativa integrata negli assetti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

**Michele Carpinetti.** Dirigente della Filcams Nazionale, si occupa di welfare contrattuale. È Presidente di Quas, Cassa di Assistenza sanitaria dei Quadri del terziario, di Fasiv, fondo sanitario dei lavoratori della vigilanza privata, di EBINCOLF, l'ente di formazione e certificazione del settore domestico e Consigliere di Fonte e di Previdenza cooperativa i due fondi contrattuali del settore terziario e commercio. È formatore nazionale, per la Filcams

CGIL, sulla bilateralità contrattuale. Ha scritto due romanzi: *Caigo*/2016 e *Rosso Sabbia*/2019 sulle tematiche politiche sociali legati ai fenomeni migratori e, con Pompeo Volpe, il saggio storico su Adele Zara, cittadina di Mira, riconosciuta giusta tra le nazioni. Ha prodotto 3 Fiction e 4 documentari sulle dinamiche sociali e politiche del territorio Veneto. È stato Sindaco del Comune di Mira e consigliere dell'Istituto Ville Venete dal 2007 al 2012.

**Giuseppe De Luca.** Direttore tecnico EBINCOLF. Dal 2014 in EBINCOLF, ha partecipato ai lavori che hanno portato alla pubblicazione della norma Uni 11766:2019; attualmente coordina il progetto di Certificazione delle competenze della figura di Assistente Familiare per EBINCOLF. Laureato in Economia Politica e specializzato in marketing politico e comunicazione pubblica, ha una consolidata esperienza come Brand-Manager, Direct e Geo Marketing, Data Intelligence e Social Media Strategy in diversi ambiti nel mondo delle Imprese.

**Maria Grazia Vergari.** Psicologa – Psicoterapeuta, docente in Psicologia dello Sviluppo presso la Pontificia Facoltà di Scienze dell'Educazione "Auxilium" di Roma. Lavora come psicologa e operatore dell'orientamento, si occupa per Domina di percorsi di formazione al lavoro domestico.

**Francesco Battistini.** Giornalista, originario di Pavia, ha lavorato con Montanelli al *Giornale* e alla *Voce*. Dal 1994 lavora al *Corriere della Sera*, dove da inviato speciale ha seguito stabilmente diversi scenari di guerra tra cui Iraq, Afghanistan, Balcani, Libia. È stato corrispondente da Gerusalemme e per il Medio Oriente e il Nord Africa. Nel 2015 ha scritto, assieme a Pierluigi Battista e Lorenzo Cremonesi, "Che cos'è l'ISIS". Nel 2019 ha realizzato il reportage "Sindrome Italia, nella clinica delle nostre badanti", pubblicato dal *Corriere della Sera* nella raccolta "Cento giorni in Europa", sulla condizione delle badanti rumene di rientro in patria dall'Italia.

## **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.

Sito web: [www.associazionedomina.it](http://www.associazionedomina.it)

## **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).

Sito web: [www.fondazioneleonemoressa.org](http://www.fondazioneleonemoressa.org)

Il Rapporto annuale sul Lavoro Domestico 2020  
è realizzato dall'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico  
con la collaborazione scientifica della Fondazione Leone Moressa.

**Osservatorio Nazionale DOMINA  
sul Lavoro Domestico**

Viale Pasteur 77 - Roma

Tel. +(39) 06 50797673

[osservatorio@associazionedomina.it](mailto:osservatorio@associazionedomina.it)

[www.osservatoriolavorodomestico.it](http://www.osservatoriolavorodomestico.it)

\*\*\*

Direttore Avv. Massimo De Luca

[direttore.osservatorio@associazionedomina.it](mailto:direttore.osservatorio@associazionedomina.it)

Firmataria del CCNL, sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico



Il Rapporto annuale realizzato dall'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico presenta una visione d'insieme della situazione del settore e, attraverso l'analisi qualitativa e quantitativa, esamina i risvolti sociali ed economici del lavoro domestico a livello locale, nazionale e internazionale.

**DOSSERVATORIO**  
**MINA** NAZIONALE  
SUL LAVORO DOMESTICO

[www.osservatoriolavorodomestico.it](http://www.osservatoriolavorodomestico.it)

L'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico è stato istituito nel 2019 da DOMINA, Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (Firmataria del CCNL di categoria).