

D **OSSERVATORIO**
MINA NAZIONALE
SUL LAVORO DOMESTICO

3[°] RAPPORTO
ANNUALE
SUL LAVORO
DOMESTICO

EDIZIONE 2021

Analisi, statistiche, trend nazionali e locali



Con il patrocinio di:



**Organizzazione
Internazionale
del Lavoro**

Ufficio per l'Italia e San Marino



*Presidenza
del Consiglio dei Ministri*



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



**CONFERENZA DELLE REGIONI
E DELLE PROVINCE AUTONOME**



AMBASCIATA
DELLA REPUBBLICA DI MOLDOVA
NELLA REPUBBLICA ITALIANA



CONSULADO
DEL ECUADOR
EN ROMA



Con el patrocinio institucional del
Consulado General del Perú en Roma



Consolato Generale d'Ucraina
a Napoli



REGIONE PUGLIA



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



PATROCINIO
REGIONE DEL VENETO



Comune di Campobasso



COMUNE DI NAPOLI



CITTA' DI TORINO



comune di trieste



Fondazione
Migrantes

ORGANISMO PASTORALE DELLA CEI



SENIOR ITALIA
FEDERANZIANI



Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico

3°

RAPPORTO
ANNUALE
SUL LAVORO
DOMESTICO

Analisi, statistiche, trend nazionali e locali

2021

Responsabile scientifico: Massimo De Luca

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

Il rapporto è stato chiuso con le informazioni disponibili 30 Settembre 2021.

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



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

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

Chiunque utilizzi dati, grafici e altre informazioni indicate nel Rapporto dovrà citare come fonte: Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico - Rapporto 2021

Indice

Introduzione di Lorenzo Gasparrini	12
Presentazione di Massimo De Luca	14
Prefazione di Gianni Rosas	17
CAPITOLO 1. STORIA E NORMATIVA DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA	21
INFOGRAFICA: STORIA DEL LAVORO DOMESTICO	22
1.1 Introduzione di Laura Besozzi Pogliano	23
1.2 L'evoluzione del lavoro domestico in Italia	26
1.3 Storia normativa del settore	31
1.4 Il lavoro domestico come mezzo di integrazione: testimonianza della comunità ecua- dorianiana di Saul Andres Pacurucu Pacurucu	43
1.5 Il quadro internazionale	47
1.6 La gestione del rapporto di lavoro nei Paesi europei	53
1.7 Il progetto "Ad-PHS": un passo preliminare verso un migliore riconoscimento degli in- teressi del settore dei Servizi alla Persona e alla Famiglia in Europa di Aurelie Decker	59
1.8 Il lavoro domestico e la GIG economy	63
1.9 Le sfide del lavoro domestico nelle piattaforme digitali di Wendy Galarza	67
CAPITOLO 2. LA PIATTAFORMA PROGRAMMATICA DELLE PARTI SOCIALI: PROPOSTE PER UNA PIENA "UGUAGLIANZA DI TRATTAMENTO" DEL SETTORE DOMESTICO	71
INFOGRAFICA: PIATTAFORMA PROGRAMMATICA DELLE PARTI SOCIALI	72
2.1 Introduzione di Davide Guarini	73
2.2 Gli aspetti che (ancora) determinano il gap con gli altri settori: Analisi giuridica e fiscale dell'impatto normativo e sociale della proposta programmatica	83
2.3 Azione 1. Trattamento economico di malattia a carico dell'INPS. Analisi e costi dell'a- zione	86
Il parere di Aurora Blanca	98
2.4 Azione 2. Estensione della normativa di tutela della maternità e della genitorialità. Analisi e costi dell'azione	101
Il parere di Emanuela Loretone	110
2.5 Azione 3. Riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei contributi obbligatori. Analisi e costi dell'azione	114

2.6 Azione 4. Ripristino dei “Decreti Flussi” annuali, con la previsione di adeguate quote riservate al settore domestico e l’approvazione della c.d. Legge “Ero Straniero”.	120
<i>Il parere di Rita De Blasis</i>	123
2.7 Azione 5. Istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza e detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all’assistenza personale di soggetti non autosufficienti. Analisi e costi dell’azione	127
<i>Il parere di Mauro Munari</i>	133
 CAPITOLO 3. LA DIMENSIONE DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA	135
INFOGRAFICA: LE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO	136
INFOGRAFICA: I LAVORATORI DOMESTICI IN ITALIA	137
3.1 Introduzione <i>di Brunetto Boco</i>	138
3.2 Le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro domestico	142
3.3 La gestione del Contratto Nazionale da parte delle famiglie	150
3.4 I lavoratori domestici regolari	157
3.5 Stima ed effetti della componente irregolare	163
3.6 Gli effetti della “sanatoria” 2020: evidenze preliminari <i>di Edoardo di Porto e Giulio Mattioni</i>	168
3.7 Gli effetti dell’emergenza Covid-19: impatto sociale ed economico	176
 CAPITOLO 4. L’IMPATTO DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA	185
INFOGRAFICA: L’IMPATTO ECONOMICO E FISCALE DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA	186
4.1 Introduzione <i>di Maria Grazia Gabrielli</i>	187
4.2 Welfare e forme di sostegno alle famiglie	190
4.3 La spesa delle famiglie per il lavoro domestico	197
4.4 L’impatto sui conti pubblici nazionali	201
 CAPITOLO 5. SCHEDE REGIONALI	209
INFOGRAFICA: IL LAVORO DOMESTICO NELLE REGIONI ITALIANE	210
5.1 Riepilogo nazionale	211
5.2 Regioni del Nord Ovest	217
5.3 Regioni del Nord Est	230
5.4 Regioni del Centro	243
5.5 Regioni del Sud e isole	256
5.6 Le misure di sostegno alle famiglie nelle Regioni italiane	281

RUBRICHE	303
L'AUTORE RACCONTA <i>di Luisa De Vita e Antonio Corasaniti</i>	304
PREMIO DOMINA PER TESI DI LAUREA	309
CAMPAGNE SOCIALI DI DOMINA	317
- Fair recruitment	318
- Figli, non orfani bianchi	319
BIBLIOGRAFIA	320
GLI AUTORI	324

Nota metodologica

Nell'ambito del lavoro domestico, come da modifiche apportate con il rinnovo del CCNL di categoria dell'8 settembre 2020, i lavoratori domestici vengono tutti definiti "assistenti familiari" (art. 1, comma 1), indipendentemente dalle mansioni svolte. In questo Rapporto, per facilità di comprensione e in linea con le banche dati INPS, si usano i termini di uso comune: - "badante" (come sinonimo di "assistente alla persona") e "colf" (come sinonimo di "collaboratore familiare").

Per entrambe le tipologie viene utilizzata prevalentemente la declinazione femminile ("la badante", "la colf"), come ampiamente diffuso nell'uso comune, nonostante in entrambi i casi vi sia una crescente componente maschile.

I dati INPS relativi agli anni precedenti al 2019 possono risultare diversi rispetto a quelli riportati in pubblicazioni pregresse in quanto l'INPS, contestualmente alla pubblicazione dei dati annuali, aggiorna quelli degli anni precedenti.

Di seguito le principali fonti statistiche utilizzate per la stesura del Rapporto annuale 2020:

- CAS.SA.COLF, banca dati 2020-2021;
- DOMINA, Banca dati sul lavoro domestico;
- DOMINA, Dossier 1-15 (2018-2021);
- 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 2021;
- International Labour Organization (ILO) – United Nations;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro, Direzione centrale di vigilanza, affari legali e contenzioso;
- 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;
- Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico, Rapporto annuale 2019 e 2020;
- Ragioneria Generale dello Stato, Le tendenze di medio-lungo periodo del Sistema pensionistico e socio-sanitario (Rapporto 2020);

Per ulteriori note bibliografiche fare riferimento alla Bibliografia.

Introduzione

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

Il lavoro domestico racchiude al suo interno i punti fondamentali dell'agenda europea per l'Italia. Tra i tratti caratterizzanti il comparto, ritroviamo tutti gli interventi richiesti al nostro Paese dalla Commissione europea: l'aumento dell'occupazione femminile, l'inclusione dei migranti, il sostegno all'invecchiamento della popolazione, il contrasto al lavoro irregolare, il sostegno alla natalità, la libera circolazione dei cittadini nell'Unione europea.

La nostra categoria incrocia questi temi chiave in modo diverso: in alcuni casi il lavoro domestico è propulsore del fenomeno, in altri è teatro di prova e spunto di riflessione per nuove proposte normative che precorrono i tempi.

Ad oggi il lavoro domestico può essere considerato settore trainante nella crescita dell'occupazione femminile e nell'occupazione di stranieri e migranti europei, per i quali impiega la quota maggiore tra tutti i settori del mercato del lavoro. Non solo, con oltre 2 milioni, il lavoro domestico occupa anche la quota maggiore di lavoratori subordinati. Inoltre, rappresenta a tutt'oggi, ritengo essenziale ricordarlo, il pilastro dell'assistenza del Paese, occupando la quota più alta di addetti ai lavori di cura.

Non dimentichiamoci poi che il lavoro domestico svolge da anni il ruolo di protagonista nell'accoglienza e integrazione degli stranieri sul territorio nazionale. La scarsa gestione dei flussi migratori per il lavoro da parte dello Stato purtroppo però continua ad alimentare il lavoro irregolare, altra questione cruciale ancora irrisolta.

La centralità del lavoro domestico nel delicato equilibrio del mercato del lavoro e delle sfide del Paese nel panorama europeo, richiede azioni mirate che precorrono i tempi e comprendano aspetti economici, fiscali e sociali.

Il settore del lavoro domestico necessita maggiore equità di trattamento rispetto ai datori e ai lavoratori degli altri comparti. In quest'ottica è necessario che il concorso alle spese pubbliche sia commisurato alla capacità contributiva di ciascuno e che venga messo in atto un cambio di paradigma nella concezione del lavoro domestico. La visione del comparto in qualità di "ausiliario" del mercato del lavoro deve essere sradicata prima di comprometterne

mantenimento e crescita. Come può un settore che accoglie e influenza tutte le sfide poste dall'agenda europea essere trattato come gregario?

Per rimuovere il gap attuale e rilanciare il settore, DOMINA, insieme alle firmatarie del CCNL di categoria, ha progettato una piattaforma di interventi che tiene conto delle sfide per ridare dignità al settore del lavoro domestico evitando che si ripetano le disparità di trattamento dimostrate durante il periodo critico della pandemia. La piattaforma programmatica, che ha tracciato gran parte del lavoro di analisi del rapporto annuale 2021, è un documento ponte che in 5 azioni chiave si pone l'obiettivo di traghettare il lavoro domestico oltre lo scoglio delle disuguaglianze verso lo status di lavoro dignitoso.

Presentazione

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

Il 2020 è stato segnato, in Italia e non solo, dagli effetti della pandemia di Covid-19. Il lavoro domestico, in particolare, ha avuto forti ripercussioni dall'emergenza sanitaria: il *lockdown* e le restrizioni alla mobilità e alle attività sociali hanno infatti costretto le famiglie a ripensare i propri modelli organizzativi e le proprie spese.

In questo contesto, il terzo Rapporto annuale sul lavoro domestico analizza in maniera dettagliata e puntuale la dimensione e l'impatto del lavoro domestico in Italia.

Il Rapporto si apre con una panoramica storico – giuridica del lavoro domestico, passato da bene di lusso appannaggio dei ceti più ricchi all'epoca dell'Unità d'Italia (equiparato alla "servitù"), fino ad essere un servizio indispensabile ai giorni nostri, decisivo per l'assistenza agli anziani, la custodia dei bambini e la cura della casa. Questo progressivo "riconoscimento" è avvenuto grazie all'impegno di donne e uomini che hanno tradotto in istanze politiche (e in provvedimenti normativi) i mutamenti sociali e le esigenze della popolazione. Questo percorso non può però dirsi concluso: nonostante oggi il settore sia molto più tutelato di un tempo (innanzitutto grazie al CCNL), i cambiamenti sociali ed economici continuano a porre nuove sfide. Un esempio, di cui si fa cenno nel Rapporto, è dato dalle piattaforme digitali che, ormai ampiamente consolidate in alcuni settori come la ristorazione, entrano piano piano anche nel mondo del lavoro domestico.

Questo fenomeno, al pari di altri processi sociali, è stato accelerato notevolmente dagli effetti della pandemia. L'emergenza sanitaria ha infatti reso improrogabili alcuni provvedimenti a tutela delle famiglie e dei lavoratori, come ad esempio il riconoscimento dell'indennità di malattia o della maternità. Per questo, nel gennaio 2021, le parti sociali firmatarie del CCNL sul lavoro domestico hanno presentato al Governo una piattaforma programmatica costituita da cinque azioni concrete volte a colmare il divario ancora esistente tra il lavoro domestico e gli altri comparti. Nel Rapporto 2021, pertanto, un capitolo è dedicato a calcolare gli impatti che tali misure avrebbero a livello fiscale, economico e sociale.

Il Rapporto si sofferma poi, come di consueto, sugli aspetti quantitativi del settore, sia dal punto di vista dei lavoratori che da quello delle famiglie. Secondo gli ultimi dati INPS disponibili (2020),

i lavoratori domestici sono oltre 920 mila, in aumento rispetto all'anno precedente (+7,5%). Si tratta di un settore caratterizzato da una forte presenza straniera (68,8% del totale), soprattutto dell'Est Europa e da una prevalenza femminile (87,6%), anche se negli ultimi anni si è registrato un aumento sia degli uomini che della componente italiana.

Una delle principali criticità del settore rimane il lavoro nero, dal momento che il settore domestico presenta la più alta percentuale di irregolarità in Italia (57,0% secondo le stime ISTAT, contro una media del 12,6% per tutti i settori). Ciò significa che i 920 mila lavoratori registrati all'INPS rappresentano meno della metà del totale, che supera dunque 2,1 milioni.

Questo fenomeno ha un impatto diretto sulla sicurezza dei lavoratori e dei familiari, dato che – evidentemente – i lavoratori senza contratto non possono accedere alla rete di formazione e tutela che invece protegge i domestici regolari.

Una delle novità del Rapporto 2021 è l'analisi della banca dati fornita in esclusiva dall'INPS a DOMINA. In questo modo è stato possibile analizzare in modo puntuale i dati sui datori di lavoro, che nel 2020 risultano oltre 992 mila (108 ogni 100 lavoratori). Anche in questo caso va considerata la componente irregolare, per cui si può stimare un totale di 2,3 milioni di datori di lavoro domestico e 4,5 milioni di persone complessivamente coinvolte.

Numeri che peraltro sono destinati a crescere, visto l'inverno demografico ormai inarrestabile che determina un aumento costante della popolazione anziana.

Come di consueto, inoltre, il Rapporto sottolinea il ruolo fondamentale delle famiglie come attori di welfare, dato che il loro impegno come datori di lavoro si traduce in un risparmio per le casse pubbliche. Le famiglie, infatti, spendono oggi 7,2 miliardi di euro per i lavoratori domestici regolari, a cui si aggiungono i 7,7 per la componente irregolare. Si tratta quindi di una spesa complessiva di quasi 15 miliardi, che porta allo Stato un risparmio di 11,6 miliardi (0,7% del PIL). Questo è infatti l'importo di cui lo Stato dovrebbe farsi carico se gli anziani accuditi in casa venissero ricoverati in struttura.

Ampio spazio viene dato, infine, alle schede regionali, le quali forniscono una panoramica specifica per le diverse realtà italiane. Il lavoro domestico contribuisce complessivamente a produrre oltre un punto di PIL (16,2 miliardi), anche se la presenza (così come la ricchezza prodotta) non è uniforme sul territorio. Nel capitolo sulle specificità regionali vi è però un'importante novità, ovvero una panoramica dei principali strumenti di sostegno alle famiglie (norme locali, progetti pilota, forme di indennità). Nel nostro Paese, infatti, le specificità locali rappresentano una grande ricchezza ma richiedono allo stesso tempo una conoscenza profonda

e costantemente aggiornata. Questa mappatura rappresenta quindi uno strumento utile sia per le famiglie, in cerca di strumenti di sostegno, ma anche per le stesse amministrazioni locali, in grado di confrontare le politiche a sostegno della famiglia e trarre insegnamenti preziosi dalle diverse esperienze.

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

Allo stesso tempo, però, rappresenta per i decisori politici – a vari livelli – una base di partenza per elaborare e valutare le politiche a sostegno delle famiglie. In questo senso, la piattaforma programmatica delle parti sociali rappresenta il cuore delle istanze del settore al decisore politico (in questo caso nazionale). Già nelle precedenti edizioni il Rapporto annuale conteneva alcune proposte elaborate da DOMINA per migliorare il settore e garantire un maggiore riconoscimento del lavoro domestico. Ora, anche a causa dell'emergenza sanitaria, queste proposte sono confluite in un più ampio ventaglio, condiviso con gli altri attori firmatari del CCNL. DOMINA ha cercato, inoltre, di quantificare quelle proposte in termini di impatto economico e fiscale, stimando quale sarebbe l'onere per lo Stato e quali i benefici per la collettività, nella consapevolezza che le misure a sostegno delle famiglie vanno a migliorare il benessere di tutta la popolazione.

Prefazione

di Gianni Rosas, Direttore dell'Ufficio per l'Italia e San Marino dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)

Il Rapporto annuale sul lavoro domestico dell'Osservatorio nazionale DOMINA è uno strumento prezioso per l'analisi delle caratteristiche di coloro che fanno parte del mondo del lavoro domestico in Italia, sia lavoratrici e lavoratori che datori di lavoro e famiglie, come pure per il monitoraggio dell'evoluzione e delle tendenze del mercato del lavoro domestico.

Questa terza edizione del Rapporto analizza le dinamiche del mercato lavoro domestico in Italia, fornendo informazioni non solo sul quadro nazionale ma anche sulle realtà del settore nei diversi contesti regionali. Esso descrive le proposte della piattaforma programmatica sviluppata dalle parti sociali per avviare un dialogo con i decisori delle politiche sul miglioramento della qualità del lavoro degli operatori del settore e delle condizioni di vita delle famiglie.

Alcune delle priorità identificate dalla piattaforma mirano a rafforzare l'applicazione in ambito nazionale dei principi e dei diritti previsti dalla Convenzione n. 189 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) che riconosce a lavoratrici e lavoratori domestici gli stessi diritti e la stessa dignità degli altri lavoratori.¹ Adottata nel 2011 dalla Conferenza internazionale del lavoro, la Convenzione è stata ratificata dall'Italia tra la fine del 2012 e l'inizio del 2013. Pur riconoscendo una certa progressività nell'adeguamento della normativa nazionale, per esempio in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di sicurezza e protezione sociale, la Convenzione chiede agli Stati di assicurare ai lavoratori domestici delle condizioni non meno favorevoli rispetto a quelle garantite al complesso dei lavoratori.

Le proposte incluse nella piattaforma partono dalla motivazione di aggiungere dei tasselli necessari per la piena realizzazione del lavoro dignitoso per le lavoratrici e lavoratori domestici in Italia. Oltre a dare voce alle necessità di milioni di operatori e famiglie, esse rispondono ad un processo di crescita del settore che richiede il godimento degli stessi diritti per i lavoratori e il soddisfacimento dei bisogni di assistenza e di cura per le famiglie. Tali proposte evidenziano che i tempi sono maturi per far progredire il settore del lavoro domestico e che i benefici economici e sociali derivanti dalla loro applicazione sono maggiori dei costi.

¹ Convenzione OIL (n. 189) sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011

L'esigenza di riconoscere il valore economico e sociale del lavoro domestico e di assicurare pari dignità e protezione ai lavoratori è una tendenza comune a molti Stati membri dell'OIL che, ispirandosi ai principi e diritti contenuti nella Convenzione n. 189, hanno adottato una serie di riforme per il miglioramento delle condizioni di lavoro del settore. Queste riforme hanno riguardato soprattutto gli orari di lavoro, le retribuzioni e la protezione della maternità. Circa 90 paesi - 35 dei quali hanno ratificato lo strumento internazionale - hanno progressivamente riformato la legislazione, le politiche e/o le istituzioni del lavoro domestico. Nel 2020, il 53,4 per cento dei circa 76 milioni di lavoratori domestici era tutelato in tutto o in parte dalle leggi generali sul lavoro e/o attraverso leggi e regolamenti specifici sul lavoro domestico: un incremento di circa 15 punti percentuali rispetto al 2010².

Nello stesso periodo, anche in Italia sono stati fatti dei passi avanti per far progredire il settore del lavoro domestico. Questo progresso è stato realizzato soprattutto attraverso la contrattazione collettiva e i servizi sviluppati dagli enti bilaterali in materia di erogazione di prestazioni sanitarie e assicurative integrative (CassaColf), come pure di servizi di formazione e qualificazione professionale e di informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (EbinColf)³. Insieme alle disposizioni normative, da adottare in consultazione con le organizzazioni più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, la Convenzione riconosce il ruolo della contrattazione collettiva e delle misure aggiuntive per dare attuazione alle disposizioni in essa contenute.⁴

All'azione propulsiva della legislazione del lavoro italiana, che si è occupata di tutelare il rapporto di lavoro domestico già dal 1958, si è accompagnata quella svolta dalla contrattazione collettiva e dagli altri strumenti introdotti attraverso il dialogo e la negoziazione tra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le proposte contenute nella piattaforma programmatica delle parti sociali s'inseriscono in questa prospettiva. Per essere attuate, esse richiedono tuttavia degli interventi normativi che potrebbero essere portati avanti attraverso il dialogo tra il governo e le forze sociali, come richiesto dalla Convenzione.

² Per l'analisi del progresso realizzato dagli Stati membri dell'OIL durante il periodo 2011-2021 vedasi il Rapporto mondiale "Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)", OIL, Ginevra, 2021. Una sintesi del rapporto è disponibile in italiano "Rendere il lavoro dignitoso una realtà per i lavoratori domestici: Sintesi del rapporto", OIL, Roma, 2021.

³ De Luca, M., Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia, OIL, Roma, 2020, p. 37 e 38.

⁴ Vedasi articolo 18 della Convenzione OIL (n. 189) sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, 2011

La suddetta evoluzione del mondo del lavoro domestico è avvenuta in un contesto caratterizzato da cambiamenti associati ad un incremento costante della domanda di lavoro domestico dovuto, in particolare, ai mutamenti demografici, all'invecchiamento della popolazione e alla crescente necessità di assistenza e di cura di lungo termine, come pure alla preferenza per l'erogazione di servizi di prossimità piuttosto che presso istituzioni pubbliche o private, preferenza che potrebbe crescere ulteriormente in un'epoca in cui la pandemia di COVID-19 ha messo in pericolo la vita delle persone anziane e degli operatori delle case di cura e di riposo.

In parallelo, si prevede un aumento della domanda di occupazioni legate all'assistenza per l'infanzia, all'educazione della prima infanzia, ai servizi domestici (per esempio, pulizie, cucina e giardinaggio) che potrebbe creare fino a quasi cento milioni di posti di lavoro a livello globale. Questa tendenza sembra essere confermata anche per l'Italia che nel solo 2020 ha registrato una crescita netta di lavoro domestico equivalente a circa 151 mila unità, se si considerano i dati dell'Istituto nazionale per la previdenza sociale (INPS) che censiscono una crescita di lavoro formale di circa 65 mila unità e le stime contenute in questo Rapporto che riportano un incremento di lavoro informale di circa 86 mila unità.

Nonostante il progresso realizzato nello scorso decennio, l'accesso ai diritti del lavoro e alla sicurezza sociale non è ancora garantito alla maggior parte dei lavoratori domestici. Del totale di lavoratori domestici nel mondo, circa il 51 per cento non ha diritto al riposo settimanale, il 64 per cento non è coperto dalla legislazione che fissa i limiti agli orari di lavoro, il 57 per cento non ha pari diritti per quanto riguarda il congedo retribuito e oltre il 35 per cento non ha accesso agli strumenti che garantiscono il salario minimo.

La crisi generata dalla pandemia di COVID-19 ha peggiorato le condizioni di lavoro già precarie di molti lavoratori domestici nel mondo. Questo è il caso per gli oltre 60 milioni di lavoratori domestici (o l'81,2 per cento del complesso dei lavoratori del settore) che sono occupati nell'economia informale. L'Italia registra un tasso di informalità del settore stimato dal Rapporto al 57 per cento nel 2020.

Diversi paesi hanno introdotto delle riforme per favorire la formalizzazione del rapporto di lavoro attraverso l'implementazione di strategie di formalizzazione basate sull'approccio della "carota e del bastone". Queste strategie includono incentivi fiscali, procedure di semplificazione della gestione delle contribuzioni sociali e misure di supporto della formazione e professionalizzazione del settore. Allo stesso tempo, esse inaspriscono le sanzioni per la non osservanza della legislazione, anche attraverso il rafforzamento dell'ispezione del lavoro e delle altre autorità competenti. In Francia, per esempio, una combinazione di incentivi fiscali per i

datori di lavoro e esenzioni di contribuzioni previdenziali per i lavoratori domestici hanno prodotto a un calo del tasso di lavoro informale di 30 punti percentuali tra il 1996 e il 2015⁵.

Per quanto riguarda l'Italia, le proposte della piattaforma programmatica sulla deducibilità dal reddito dei datori di lavoro dei costi per il lavoro domestico e sull'istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza potrebbero avere un impatto significativo sul tasso di informalità del lavoro domestico, oltre che a equiparare alcuni diritti dei lavoratori del settore a quelli del complesso dei lavoratori.

In un settore nel quale oltre i due terzi della forza lavoro è composto da lavoratori migranti è fondamentale che le strategie di formalizzazione includano misure per facilitare l'ottenimento dei titoli di soggiorno o per svincolare il contratto di lavoro da questi titoli. In una prospettiva di sostenibilità, l'adozione di misure di lungo periodo per la gestione dei flussi migratori – un'altra proposta della piattaforma programmatica – e per la portabilità delle prestazioni sociali potrebbe ridurre il tasso d'informalità e assicurare che le lavoratrici e lavoratori migranti non vengano utilizzati per livellare verso il basso i diritti e le altre condizioni di lavoro dell'intero settore⁶.

Le proposte contenute nel Rapporto e le disposizioni del nuovo contratto collettivo, incluso l'impegno delle parti sociali a promuovere iniziative per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, sono di buon auspicio sia per il miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori domestici che delle prestazioni di assistenza e di cura alla persona e alle famiglie.

⁵ OIL "Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)", Ginevra, 2021, op. cit., pagina 208.

⁶ OIL, Migrazione equa: Una agenda per l'ILO, Ginevra, 2014, pag. 7.

CAPITOLO 1

STORIA E NORMATIVA DEL LAVORO DOMESTICO IN ITALIA

1. STORIA DEL LAVORO DOMESTICO

Le tappe fondamentali

1861 Primo censimento dell'Italia unita: quasi 500 mila «domestici», ancora assimilabili alla «servitù». Molti giovani e giovanissimi (scarsa scolarizzazione, povertà diffusa)

1942 Artt. 2240-2246 del nuovo Codice Civile dedicati al Lavoro Domestico

1958 Prima Legge sul Lavoro Domestico (L. 339/1958)

1969 Sentenza 68/1969 della Corte Costituzionale: apre alla contrattazione collettiva per il Lavoro Domestico

1974 Primo Contratto Nazionale Collettivo

2013 Ratifica Convenzione ILO 189/2011

2020 Ultimo rinnovo CCNL



Il peso del CCNL

(numero di DATORI DI LAVORO)

1) Lavoro domestico 993 mila

- 2) Terziario 785 mila
- 3) Meccanici 211 mila
- 4) Edilizia 123 mila
- 5) Trasportatori 52 mila
- 6) Alimentaristi 51 mila



Il peso del CCNL

(numero di LAVORATORI)

- 1) Terziario 4,15 milioni
- 2) Meccanici 2,36 milioni
- 3) Domestici 921 mila**
- 4) Istruzione 838 mila
- 5) Trasportatori 821 mila
- 6) Aziende servizi 804 mila

Fonti: INPS, CNEL

Le sfide per il settore

- Aggiornamento CCNL
- Welfare sociale, Welfare di 2° livello, Welfare integrativo (Cas.sa.colf)
- Formazione (Ebincolf)
- 5 Proposte della Piattaforma programmatica delle parti sociali



Quadro internazionale (ILO)

C. 189/2011 Lavoro dignitoso per lavoratrici e lavoratori domestici

R. 204/2015 Transizione dall'economia informale

C. 190/2019 sulla Violenza e Molestie

1.1 Introduzione

di Laura Besozzi Pogliano, Nuova Collaborazione

Il 9 aprile 1969 la Corte Costituzionale tolse il divieto di contrattazione collettiva al lavoro domestico. Fu questa sentenza che diede a Niccoletta Rossi di Montelera l'idea di dare dignità a un lavoro che fino a quel momento non ne aveva. Dall'idea al sogno il passo fu breve: si poteva finalmente aspirare a stipulare un contratto collettivo nazionale!

La passione e l'entusiasmo di Niccoletta contagiarono un gruppo di amiche e conoscenti che la seguirono nell'avventura. Io tra loro ero la più giovane, e ora, raggiunta una veneranda età, ho pensato che fosse giusto lasciare alle nuove generazioni una memoria di come siamo riusciti a firmare il primo Contratto Collettivo Nazionale. Il libro "Via Pomba 1" è uscito nell'autunno 2019, proprio in tempo per festeggiare i cinquant'anni della Nuova Collaborazione.

Alla fine degli anni 60, un quarto di secolo dopo la fine di una guerra disastrosa, in Italia era in atto un grande cambiamento. Con la ricostruzione e il boom economico, il Paese si era trasformato da agricolo in industriale e le donne avevano iniziato a cercare lavoro al di fuori dell'ambito familiare. Per questa ragione diventò indispensabile per loro trovare personale domestico sostitutivo, anche nella cura dei bambini; la richiesta, però, superava di gran lunga la disponibilità. Il ruolo di "donna di servizio" non attirava per nulla, anche perché le tutele erano minime e il rapporto di lavoro era regolamentato da una legge del 1958 che lasciava insoddisfatti i datori di lavoro e i lavoratori (la maggior parte era di genere femminile).

Mentre le lavoratrici avevano un'associazione, l'ACLI COLF, che s'interessava dei loro problemi, non esisteva l'analogo per i datori di lavoro. La possibilità di accordarsi per arrivare a un contratto nazionale spinse Niccoletta Rossi a "sognare" un contratto stipulato da veri datori di lavoro domestico, insieme ai sindacati dei lavoratori. In pieno autunno caldo nacque la nuova associazione datoriale che aveva lo scopo di preparare un contratto sicuramente "non di natura paternalistica, né di natura egoistica".

Il grande lavoro che ci aspettava non c'intimorì. Eravamo tutti volontari, e tutti molto attivi. Anche i professionisti che ci affiancarono prestarono la loro opera gratuitamente, per amicizia e perché apprezzavano la nostra iniziativa. Il nome della nostra Associazione, NUOVA COLLABORAZIONE, si propose l'impegno di rompere con un passato più di servitù che di servizio, dando giusta dignità a questo lavoro. Era un'Associazione politica, ma non partitica.

In Italia erano presenti altre associazioni di datori di lavoro domestico che fornivano consulenze e si occupavano delle vertenze, ma quando le sollecitammo a unirsi a noi, prima tergiversarono e infine rifiutarono. L'unica associazione che credette in quel "sogno" fu quella di Firenze: Maura Ciseri la chiuse, ed entrò come delegata nella Nuova Collaborazione.

Istituimmo due commissioni con l'incarico di studiare una piattaforma ciascuna. Alla conclusione del lavoro le due piattaforme si fusero in una e con quella andammo a discutere con le ACLI. Inizialmente CGIL, CISL e UIL non mostrarono interesse alla stipula di un contratto nazionale in questo settore. Altri consiglieri si dedicarono con impegno a reperire un numero di soci indispensabile per raggiungere l'ambizioso traguardo: ci volle del bello e del buono per convincere gli associati che erano a tutti gli effetti datori di lavoro, pur non essendo titolari di aziende.

La Commissione incaricata delle trattative con i sindacati dei lavoratori era formata da cinque persone: due consiglieri, Nanda Parato e la sottoscritta, e tre professionisti. Quando, dopo i tantissimi incontri con le ACLI, riuscimmo a stilare un accordo scritto, risvegliammo l'interesse dei sindacati CGIL, CISL e UIL. Le rappresentanti delle ACLI che avevano lavorato con noi uscirono dalla loro associazione che non è sindacale, inabilitata quindi a stipulare un Contratto Nazionale, e fondarono la Federcolf. Gli incontri a quel punto erano tra quattro protagonisti: Nuova Collaborazione, CGIL CISL UIL e Federcolf. Su richiesta dei sindacati organizzammo gli incontri a Roma, Ministero del Lavoro, ma ci imbattemmo in una spiacevole sorpresa: i sindacati non si accontentarono del documento uscito dagli accordi raggiunti con la Federcolf, e vollero ricominciare da capo. E pensare che noi, ingenuamente, avevamo considerato quell'accordo il nostro punto di arrivo!

Gli incontri andarono avanti per più giorni, fino a notte inoltrata. Una curiosità: il funzionario del Ministero del Lavoro che ci diede assistenza durante le riunioni era il Dott. Riccardo Lattanzi, affermato arbitro di calcio di serie A.

Non fu un percorso facile: quante discussioni, quanti incontri, quanti scontri, quanto lavoro! Non ci scoraggiammo, e finalmente il 22 maggio 1974, al Ministero del lavoro nacque il primo:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE SULLA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

I firmatari furono, da parte datoriale: Nuova Collaborazione e la Faci (Federazione Nazionale del Clero Italiano), dalla parte dei lavoratori: CGIL, CISL, UIL e Federcolf.

Ce l'avevamo fatta! Il sogno si era avverato! Per dirla con Nelson Mandela: "bisogna essere capaci di sognare".

La conferma che eravamo sulla strada giusta ci venne fornita da due associazioni che si erano schierate contro di noi quando avevamo loro proposto di unirsi al programma: la prima a capitolare fu l'associazione di Como che nel 1978 firmò con noi il primo rinnovo, accettando quanto avevamo fatto fino ad allora. La FACI invece, si ritirò per motivi economici. La seconda associazione che si unì alla Nuova Collaborazione fu quella di Milano che firmò con noi il secondo rinnovo del 1985.

Il 10 aprile 1979 dovemmo purtroppo dire addio a Niccoletta. La preoccupazione e l'angoscia per il rapimento del figlio Luigi nel novembre 1974 avevano minato il suo fisico con una lunga e sofferta malattia. Dirle addio fu per noi molto doloroso, ma la sua forza e il suo entusiasmo ci hanno spronato a proseguire.

Nel 1983, su iniziativa di Confedilizia, nacque Assindatcolf che partecipò alle trattative e alla firma del secondo rinnovo. Più avanti decidemmo di unire le nostre quattro associazioni in una Federazione, FIDALDO (Federazione Italiana Datori Lavoro Domestico) con la quale nel 1989 firmammo il terzo rinnovo.

Nel 1995, su iniziativa di Federcasalinghe, nacque DOMINA, che si unì alla Fidaldo nelle trattative per il settimo rinnovo del Contratto Collettivo siglato nel 2001.

Il libro "Via Pomba 1" è un omaggio anzitutto a Niccoletta, ma anche a tutte le persone che hanno dato gratuitamente il loro contributo alla causa, sostenendo personalmente tutte le spese dei tanti viaggi a Roma. Nessuno di loro ambiva a posti di comando... ma era veramente un altro mondo! Oggi sarebbe impensabile realizzare un progetto del genere.

L'Associazione fondata da Niccoletta Rossi di Montelera ha fornito un servizio fondamentale alle famiglie italiane, tradizionalmente poco supportate dalle istituzioni e ha permesso il collocamento di tante donne, la maggior parte delle quali priva di preparazione professionale e alcune anche analfabeta.

La vita di Nuova Collaborazione continua a essere vivace, soprattutto dopo la nascita degli Enti Bilaterali, ma l'impegno che più mi sta a cuore è quello della gestione del contratto: l'Associazione è nata per questo!

1.2 L'evoluzione del lavoro domestico in Italia

Se pensiamo all'Unità d'Italia, generalmente ricordiamo soprattutto uomini politici e militari che si sono spesi in battaglia per la Patria. In realtà, la Nazione è stata costruita anche grazie al "contributo silenzioso" di donne e uomini che hanno gestito ruoli meno appariscenti ma certamente non meno importanti o carichi di responsabilità. Tra questi, ad esempio, le donne e gli uomini che si sono presi cura delle famiglie, dei bambini, degli anziani e delle case degli italiani.

Negli anni sono cambiati i termini di riferimento (da "balie" e "membri della servitù" a "colf e badanti", fino agli odierni "collaboratori domestici" e "assistenti familiari"), così come ruoli e mansioni, ma il lavoro domestico rimane una componente centrale nella vita delle famiglie italiane.

Il I Rapporto DOMINA sul lavoro domestico (2019)⁷ ha ampiamente analizzato le dinamiche demografiche e sociali che hanno portato negli ultimi anni ad un aumento del fabbisogno di lavoro domestico: calo della natalità, invecchiamento della popolazione, innalzamento dell'aspettativa di vita, maggiore partecipazione delle donne al lavoro fuori casa, immigrazione di donne straniere disponibili al lavoro domestico.

In questa edizione, invece, si cercherà di ripercorrere la storia del lavoro domestico, analizzandone l'evoluzione normativa in relazione ai mutamenti sociali in corso.

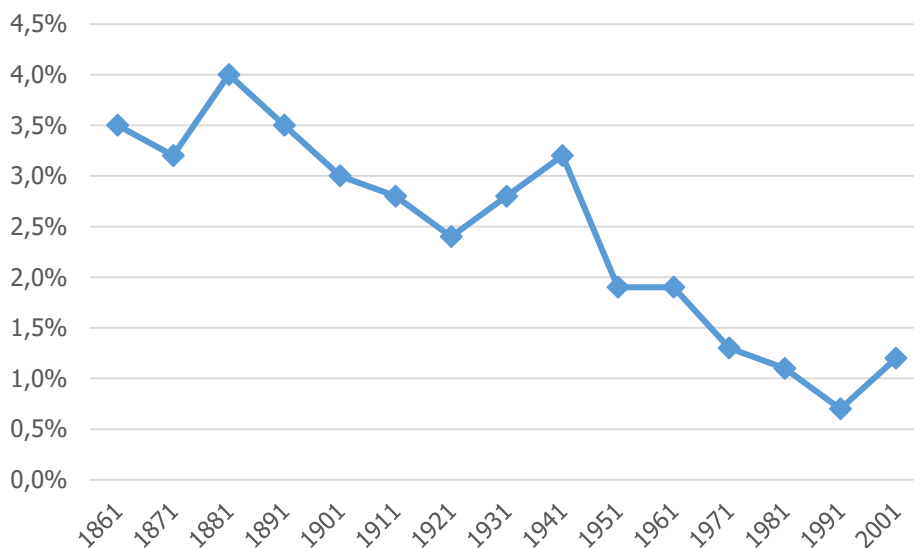
Nel 2011, tra le celebrazioni del 150° anniversario dell'Unità d'Italia, è stato organizzato un convegno dal titolo "Colf d'Italia. 150 anni di lavoro domestico per raccontare l'Italia che cura"⁸ che ha in qualche modo reso il dovuto ricordo a questa componente nascosta, ricostruendo la storia del lavoro domestico in Italia e il ruolo che esso ha avuto nei 150 anni di storia d'Italia.

In quell'occasione, la prof.ssa Raffaella Sarti dell'Università di Urbino ha ripercorso la storia delle lavoratrici domestiche dall'Unità ad oggi.

⁷ Rapporto DOMINA sul lavoro domestico, Osservatorio Nazionale DOMINA
<https://www.osservatoriolavorodomestico.it/rapporto-annuale>

⁸ https://www.redattoresociale.it/media/colf_d_italia_150_anni_di_lavoro_domestico

Fig 1.1 Percentuale di lavoratori domestici sul totale degli attivi, dati censimenti della popolazione 1861-2001



Rielaborazione della presentazione di Raffaella Sarti al convegno "Colf d'Italia", 18.11.2011

In epoca risorgimentale, la "domesticità" era vista come una piaga da superare, in quanto equiparata alla servitù, tanto che Giuseppe Mazzini nel 1835 scriveva: *"Una delle nostre credenze religiose-politiche è l'abolizione della domesticità: cioè la riabilitazione della classe così detta de' servitori"*.

Tuttavia, secondo quanto ricostruito dalla prof.ssa Sarti, il primo censimento nazionale (1861) classificava nella categoria "domesticità" ben 473.574 persone, pari al 3,4% della popolazione attiva. Il 34% era costituito da uomini, il 66% da donne.

Alla fine del XIX secolo si registra la prima significativa flessione nel numero dei "domestici", in Italia come nel resto d'Europa. L'industrializzazione offre nuovi posti di lavoro in fabbrica, con la formazione della classe "proletaria". Sebbene le condizioni di lavoro in fabbrica siano talvolta peggiori di quelle della servitù domestica, l'idea di un orario di lavoro fisso e definito porta con sé un senso di emancipazione e un'idea di progresso.

Un'altra riduzione dei "domestici" giunge con la Prima Guerra mondiale, quando l'industria bellica assorbe molti uomini e donne di servizio. Al censimento del 1921 i lavoratori domestici si ridurranno al 2,4% (contro il 3% circa del periodo prebellico).

Negli anni successivi, la visione fascista dei rapporti di genere rafforza la presenza femminile nel lavoro domestico. Questo infatti si coniuga con l'enfasi sulla "sposa e madre esemplare" e sulla "destinazione casalinga delle donne" e con il sostegno alla maternità in vista di una crescita demografica funzionale alla politica di potenza del regime stesso, a sua volta connesso all'espulsione di molte donne dal mercato del lavoro, specie dai posti più qualificati. Ne risulta che tra il 1921 e il 1931, l'incidenza delle "serve" sul totale delle donne attive balza dal 7,2% all'11,4%. Tra gli uomini attivi, invece, la percentuale dei domestici si riduce al minimo: 0,5% nel 1921, 0,2% nel 1936.

Va ricordato che, all'epoca, anche la componente infantile era significativa all'interno del lavoro domestico. La scarsa scolarizzazione e la diffusa povertà rendevano infatti presente una numerosa manodopera di giovane o giovanissima età. Oggi in alcune parti del mondo il lavoro domestico infantile è ancora piuttosto diffuso, mentre in Italia si può dire sradicato, grazie al crescente riconoscimento dei diritti dell'infanzia, ma anche ai cambiamenti sociali e alla scolarizzazione. Anzi, oggi più della metà dei lavoratori domestici in Italia ha più di 50 anni, mentre gli under 19 rappresentano solo lo 0,2% del totale.

Durante la Seconda Guerra mondiale qualcosa comincia a cambiare, ponendo le basi per il superamento di quella visione (per la verità non ancora del tutto scomparsa) secondo cui il lavoro domestico salariato non sia un lavoro vero e proprio, essendo per molti aspetti simile ai compiti svolti gratuitamente dalle mogli e dalle madri. Fino ad allora, infatti, prevaleva l'idea secondo cui *"un rapporto svolgentesi di regola nell'ambito delle pareti domestiche, e che dev'essere tutto pervaso da sensi di benevolenza dovuti dal datore di lavoro alle persone addette al proprio servizio, meglio viene regolato fra i privati"*⁹.

Un primo riconoscimento del lavoro domestico avviene nel 1942 con il nuovo Codice Civile italiano, che dedica sette articoli al rapporto di lavoro domestico (artt. 2240-2246), introducendo le ferie retribuite e, seppur in casi circoscritti, l'indennità di fine rapporto.

Tuttavia i domestici rimangono ancora esclusi dal godimento di gran parte dei provvedimenti di tutela dei lavoratori, quali le leggi sul lavoro dei fanciulli e delle donne, sulla tutela della maternità,

⁹ Il contratto di servizio domestico e il contratto di portierato / Luigi De Litala, Roma: USILA, 1933

sulla limitazione dell'orario giornaliero (otto) e settimanale (quarantotto, poi quaranta) sui contratti collettivi, e molto altro.

Ma il processo è ormai avviato: tra il 1950 e il 1953 verranno introdotti l'assegno di maternità¹⁰, l'assicurazione malattia¹¹ e la tredicesima mensilità¹².

Nel frattempo, il percorso per lo sviluppo della disciplina del lavoro domestico aveva ricevuto un forte impulso nel periodo della costruzione della Repubblica, in particolare durante i lavori della Costituente, grazie ad un esiguo numero di donne elette nell'Assemblea che concentrarono tutte le loro forze e intelligenze per il raggiungimento degli obiettivi primari per la vita e la dignità di tutte le donne: la stesura del principio di uguaglianza (art.3 Costituzione), i temi della famiglia e il matrimonio, del lavoro femminile e la parità di retribuzione, del diritto di voto e l'accesso alle cariche politiche, elettive e amministrative. Le Madri costituenti¹³, così vengono soprannominate, sono state donne di grande profilo e umanità, coraggiose e preparate, forti e determinate, che hanno saputo attirare l'attenzione dell'intero arco parlamentare su vari temi, tra cui anche quello del lavoro domestico casalingo.

Molte saranno infatti le normative che verranno approvate negli anni, a favore delle donne, grazie al loro lavoro nell'Assemblea Costituente. Nel caso di specie, nel 1953, ad integrazione delle norme di carattere generale contenute nel capo II, del titolo IV del Codice civile, libro del lavoro – articolo 2240, si deposita in Parlamento una proposta di legge¹⁴ per la tutela del rapporto di lavoro domestico che arriverà al suo compimento il 2 aprile 1958, con l'approvazione della Legge n. 339¹⁵. Il testo riproponeva fedelmente un altro progetto normativo che era stato presentato fin dall'ottobre 1949, già oggetto di ampio, favorevole esame da parte della Commissione parlamentare in sede legislativa durante la precedente legislatura, successivamente caduta per fine mandato parlamentare. Lo scopo di quel progetto, come si legge nella relazione iniziale, era quello di assicurare ai lavoratori domestici, che all'epoca già

¹⁰ Legge n. 860 del 26.8.1950

¹¹ Legge n. 35 dell'8.1.1952

¹² Legge n. 940 del 27.12.1953

¹³ Maria Agamben Federici – Adele Bei Ciufoli – Bianca Bianchi – Elisabetta Conci – Filomena Delli Castelli – Maria De Unterrichter Jervolino – Nadia Gallico Spano – Angela Gotelli – Angela Maria Guidi Cingolani – Nilde Iotti – Teresa Mattei – Angelina Merlin – Angiola Minella Molinari – Rita Montagnana Togliatti – Maria Nicotra Verzotto – Teresa Noce Longo – Ottavia Penna Buscemi – Elettra Pollastrini – Maria Maddalena Rossi – Vittoria Titomanlio.

¹⁴ Proposta di legge C 371 del 19 novembre 1953, su iniziativa dei deputati PASTORE, MORELLI, CAPPUGLI, ZANIBELLI, COLLEONI, PAVAN, GITTI, DE BIAGI, MENOTTI, DANIELE, DRIUSSI, BUFFONE, SCALIA e CALVI.

¹⁵ GU n.93 del 17-4-1958

coinvolgeva 500 mila persone circa, di cui la maggioranza assoluta di genere femminile, un'adeguata tutela normativa ed economica in riferimento a quella raggiunta dalle altre categorie di lavoratori. Infatti, il progredire dell'azione tutelatrice e l'evoluzione sociale delle altre categorie di lavoratori, dettato anche dal loro sensibile cammino percorso avviato negli ultimi anni, misero in maggior risalto l'ingiustificata distanza esistente tra le condizioni dei lavoratori domestici e quelle praticate di diritto agli altri.

La Legge 339/1958, dunque, regola il collocamento e l'avviamento al lavoro, l'assunzione, il periodo di prova, i diritti e i doveri del lavoratore e del datore di lavoro, il riposo settimanale, l'orario di lavoro e il riposo, i giorni festivi, le ferie, il congedo matrimoniale, il preavviso, l'indennità di anzianità, l'indennità in caso di morte e la tredicesima.

Facendo ancora riferimento alle ricostruzioni fatte dalla prof.ssa Sarti su dati dei censimenti, nel 1961 le domestiche rappresentavano il 7,3% delle donne attive: percentuale lontana dai picchi raggiunti durante il fascismo, ma vicina a quelle di inizio secolo (7,6% nel 1901, 7,2% nel 1921).

1.3 Storia normativa del settore

Il 1958 è dunque l'anno spartiacque, da cui comincia il percorso che porterà all'adozione del Contratto Collettivo Nazionale e alla sua evoluzione nel corso dei decenni successivi¹⁶.

In realtà, a livello sociale, il cambiamento è già iniziato nel dopoguerra. Diminuiscono i domestici residenti in casa del datore di lavoro, eredità della vecchia "servitù", mentre aumentano le "donne delle pulizie", impiegate per poche ore settimanali e spesso da più famiglie. Anche la terminologia cambia: non si parla più di "domestiche", ma di "collaboratrice familiare": "colf". Emblematico in questo senso il passaggio dai Gruppi Acli Domestiche, la prima associazione nata in Italia già nel 1946, al nuovo nome Acli Colf (1964).

Dal punto di vista numerico i lavoratori domestici (inclusi gli uomini) sono diminuiti significativamente: dai 583 mila del 1936 passano a 378 mila nel 1951 (-35%) e a 220 mila nel 1971 (-62% rispetto al 1936).

Nel 1969 si verifica un passaggio chiave verso l'adozione del CCNL. La Corte Costituzionale, infatti, con sentenza 27 marzo-9 aprile 1969, n. 68 (in G.U. 1a s.s. 16/04/1969, n. 98) dichiara *"l'illegittimità costituzionale dell'art. 2068, comma secondo, del Codice civile nella parte in cui dispone che sono sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere domestico"*.

Nel 1971 con il DPR n. 1403, si estendono ai lavoratori domestici le prestazioni assicurative contro gli infortuni sul lavoro e l'obbligatorietà delle assicurazioni sociali. Si tutelano così anche i lavoratori le cui prestazioni sono inferiori alle quattro ore giornaliere. Invece, la legge n. 1204/1971, integrata con la legge n. 53/2000 e con il D. Lgs. n. 151 del 2001, estenderà la normativa riguardante la tutela delle lavoratrici madri anche al lavoro domestico, favorendo la loro assistenza durante il periodo della maternità.

Si arriva dunque al momento cruciale dell'adozione del primo CCNL di categoria, firmato il 22 maggio 1974 presso il Ministero del Lavoro. I firmatari del contratto sono, dal lato dei lavoratori, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil e Federcolf e, dal lato dei datori di lavoro, La Nuova Collaborazione e La Federazione Nazionale del Clero Italiano.

¹⁶ cfr. Rapporto DOMINA 2019, pag. 182

Nel CCNL vengono recepite le norme legislative della legge del 1958 con la specifica che si applica a tutti coloro che svolgono con continuità tale lavoro, a prescindere dalla prestazione minima di 4 ore giornaliere previste dalla legge.

Viene inoltre definita una classificazione suddivisa in tre categorie, con diversi livelli di competenza professionale e, di conseguenza, di autonomia e responsabilità.

L'orario massimo settimanale, viene fissato in 11 ore giornaliere e 66 ore settimanali, superando la precedente norma che fissava solamente il diritto ad un periodo di riposo adeguato.

Dopo l'approvazione del CCNL, il lavoro domestico cambia ancora. Come raccontato già nel 1979 da Erminio Crippa¹⁷, entrano nelle case degli italiani sempre più lavoratori (soprattutto lavoratrici) da Eritrea, Somalia, America Latina, Filippine. Tra i lavoratori domestici iscritti all'INPS, che comunque rappresentano solo una parte minoritaria del mondo del lavoro domestico, gli stranieri passano dal 5,6% del 1972-82 al 16,5% del 1991, fino a superare il 50% nel 1996 e oltre il 70% dei giorni nostri.

Dal 1974 il CCNL è stato rinnovato periodicamente, apportando di volta in volta alcune novità richieste dalle parti sociali e dai mutamenti in corso nel mercato del lavoro domestico: 14 dicembre 1978, 8 gennaio 1985, 1° aprile 1988, 15 luglio 1992, 16 luglio 1996, 8 marzo 2001, 16 febbraio 2007, 1° luglio 2013, 8 settembre 2020.

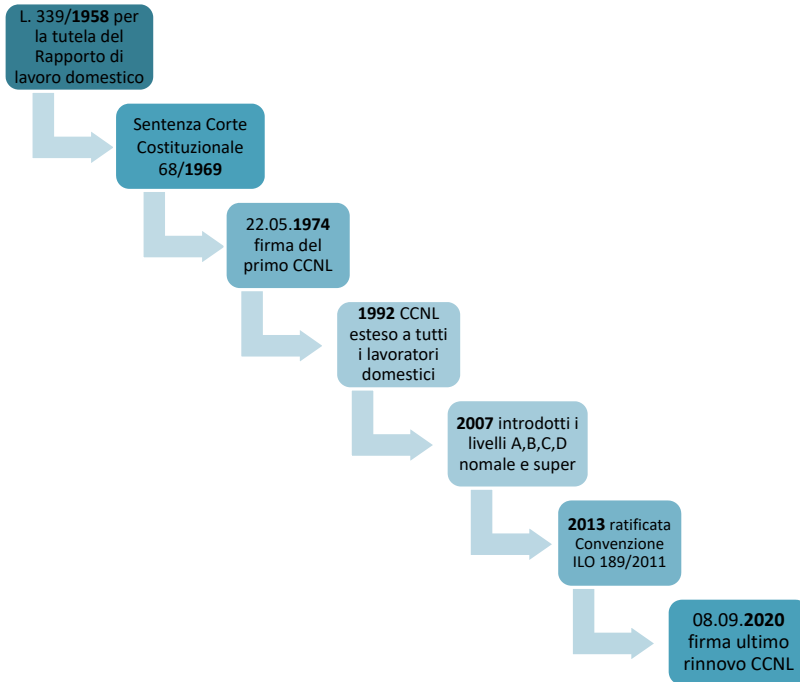
Nel 1982, inoltre, la legge n. 297 istituisce il diritto a un trattamento di fine rapporto (TFR) per il lavoratore domestico subordinato.

Come ampiamente illustrato nel I Rapporto DOMINA¹⁸, le modifiche contrattuali più rilevanti sono avvenute nel 1992, con l'estensione dell'applicazione del contratto a tutti i lavoratori domestici invece che ai soli collaboratori familiari non saltuari, e nel 2007, con la ridefinizione dei livelli d'inquadramento e delle mansioni.

¹⁷ E. Crippa, *Lavoro amaro. Le estere in Italia*, Roma, Api-Colf, 1979

¹⁸ cfr. Rapporto DOMINA 2019, pag. 180

Fig 1.2. Tappe normative salienti



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa

Dal 2001 ad oggi il Contratto collettivo nazionale del lavoro sulla disciplina del lavoro domestico è stato firmato sempre per parte datoriale dalle attuali due organizzazioni: DOMINA - Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico e FIDALDO (Federazione italiana datori di lavoro domestico)¹⁹.

Un passaggio fondamentale è, nel 2013, la ratifica della Convenzione ILO 189/2011²⁰. Oltre all'importanza dei contenuti della convenzione, di cui parleremo nel seguente paragrafo, è

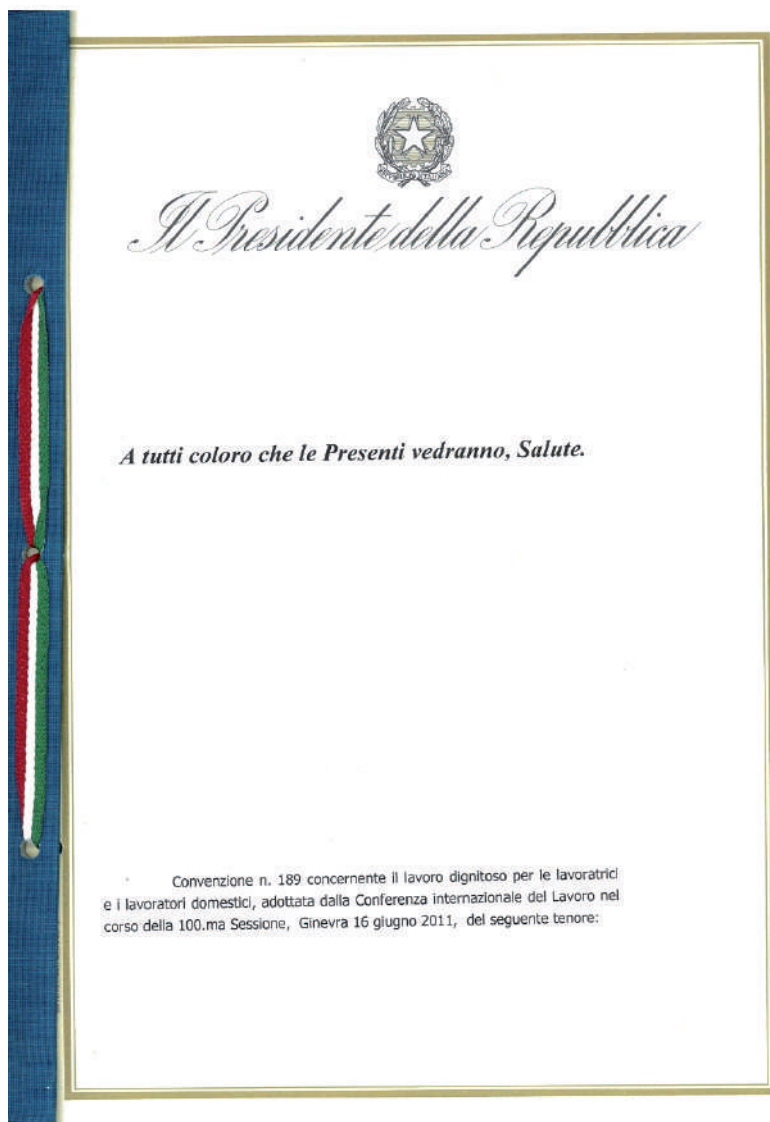
¹⁹ M. De Luca, Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia <https://associazionedomina.it/wp-content/uploads/2020/06/Ruolo-organizzazioni-datoriali-lavoro-domestico.pdf>

²⁰ A seguito della firma del Presidente della Repubblica (18.12.2012), la Convenzione entra ufficialmente in vigore il 22 gennaio 2013

significativa la modalità della ratifica. Come dichiarato nella stessa ratifica, il Presidente della Repubblica (all'epoca Giorgio Napolitano) ha ritenuto di firmare direttamente la Convenzione, evitando il passaggio parlamentare, a dimostrare la completezza e il valore del testo.

Riportiamo di seguito le immagini della copia originale della dichiarazione di ratifica.

Fig 1.3. Ratifica della Convenzione 189/2011



Noi, avendo veduto la sovrascritta Convenzione ed approvandola in ogni e sua singola parte, l'abbiamo accettata, ratificata e confermata, come per le Presenti l'accettiamo, ratifichiamo e confermiamo, promettendo di osservarla e di farla inviolabilmente osservare.

In fede di che Noi abbiamo di Nostra mano firmato le Presenti e vi abbiamo fatto apporre il Nostro sigillo.



Date a Roma il *diciotto*
dell'anno. *duemiladodici* -

del mese di *Dicembre*

Mussolini

+ *Giuseppe Napolitano*

Fonte: Ministero Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale

Successivamente, nel 2013 e nel 2020, si sono succedute due nuove revisioni del contratto nazionale, che hanno ulteriormente aggiornato il quadro.

La revisione del 2013, in particolare, ha riguardato: assunzione per sostituzione; precisazioni burocratiche; tutela maternità e malattia; regolarizzazione permessi e riposi; risoluzione rapporto lavoro e preavviso.

L'ultimo rinnovo, firmato in data 8 settembre 2020²¹, ha introdotto una serie di importanti novità per i lavoratori domestici, modificando anche le tabelle retributive e lo stipendio minimo previsto.

Tra le principali novità ci sono:

- l'estensione del periodo di prova a 30 giorni per tutti i lavoratori domestici,
- l'indennità mensile di 100 € per i lavoratori CS o DS addetti all'assistenza di più di una persona non autosufficiente,
- il livello unico per le baby-sitter.

Nel nuovo CCNL è stato introdotto il valore della formazione, punto fondamentale per dare dignità al lavoratore domestico e maggior tutela alla famiglia. Il lavoro domestico, infatti, sta diventando sempre più un lavoro di cura.

Ad oggi il CCNL sulla disciplina del lavoro domestico coinvolge quasi 921 mila lavoratori regolari a cui, secondo le stime DOMINA su dati Istat, si aggiunge oltre un milione di irregolari. Confrontando questi dati con quelli dell'archivio CNEL sui Contratti Collettivi, il lavoro domestico si collocherebbe al terzo posto per numero di lavoratori coinvolti, dopo terziario e meccanici. Inoltre, si tratta del settore col più alto potenziale di crescita dato dalla forte incidenza del lavoro nero: con una piena emersione, il settore potrebbe avvicinarsi a quello dei meccanici per numero di lavoratori.

Per quanto riguarda i datori di lavoro, secondo la fornitura personalizzata INPS per DOMINA (Cfr. cap. 3), quelli regolarmente registrati sono oltre 992 mila. Mantenendo lo stesso rapporto esistente tra i regolari (100:108), si possono stimare 2,3 milioni di datori non censiti. Data la peculiarità del settore, si tratta di persone fisiche e non aziende, per cui il numero complessivo è nettamente maggiore rispetto agli altri settori: addirittura superiore alla somma di tutti gli altri.

²¹ Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico 08.09.2020 <https://associazionedomina.it/wp-content/uploads/2021/03/CCNL-Italiano-2021.pdf>

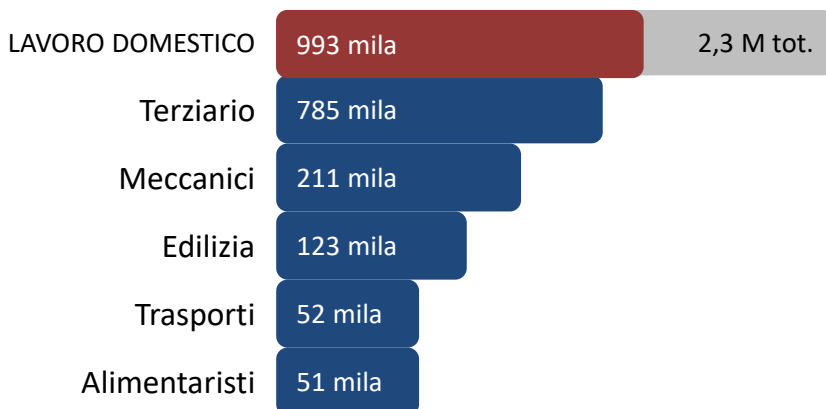
Mentre se consideriamo i dipendenti, grazie ad una fornitura personalizzata INPS possiamo quantificare in circa 16,5 milioni i lavoratori dipendenti nel settore privato nel 2020 e confrontandoli con i 921 mila lavoratori domestici possiamo dire che il 5,9% dei lavoratori dipendenti privati è occupato nel settore domestico. Non sono numeri da sottovalutare.

Tab 1.1. Peso dei CCNL per macro-settore

Macro Settori	Numero datori	Numero lavoratori
Terziario, distribuzione, servizi	785.443	4.148.261
Meccanici	211.296	2.355.058
Istruzione, sanità, assistenza, cultura, enti	35.407	837.692
Trasporti	52.407	820.899
Aziende di servizi	27.678	804.492
Edilizia, legno, arredamento	123.389	701.930
CCNL plurisettoriali, microsettoriali e altri	42.640	584.521
Chimici	13.662	526.164
Credito e assicurazioni	13.799	451.757
Alimentaristi	51.387	416.442
Tessili	15.457	309.428
Poligrafici e spettacolo	21.898	262.702
Totale (esclusi Agricoltura e Lavoro Domestico)	1.394.463	12.219.346

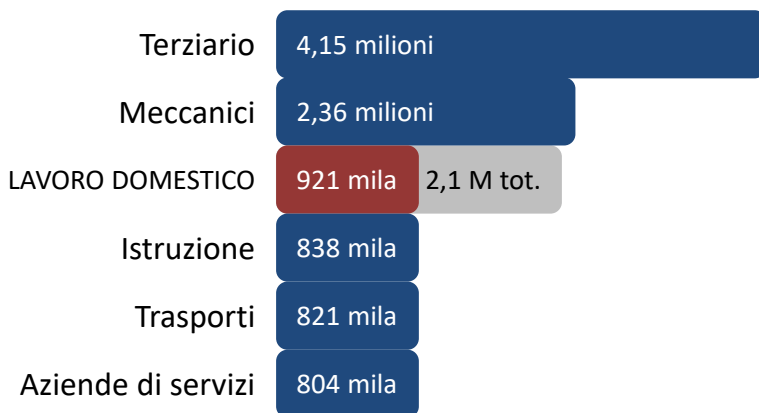
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati CNEL

Fig 1.4. Confronto dati per settore (numero datori lavoro)¹⁷



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati CNEL/INPS

Fig 1.5. Confronto dati per settore (numero lavoratori)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati CNEL/INPS

²² Il numero di datori di lavoro domestico 2020 è fornito dall'INPS (Cfr. cap 3).

Negli ultimi anni il settore è cambiato fortemente, seguendo i mutamenti sociali ed economici in corso, ma forse è diventato ancor più rilevante rispetto al passato per la gestione della famiglia e della casa. Ad oggi, come vedremo ampiamente nel corso di questo Rapporto, si tratta di un settore che coinvolge oltre 4 milioni di persone tra lavoratori e famiglie datori di lavoro, contribuendo ad oltre 1 punto di PIL nazionale (16 miliardi di euro). Si tratta di un contributo dato principalmente dalle famiglie: nel 2020, ad esempio, esse hanno speso complessivamente oltre 15 miliardi di euro, determinando un risparmio per lo Stato di almeno 12 miliardi.

Inoltre, la forte presenza di donne straniere (soprattutto dell'Est Europa) ha determinato un'internazionalizzazione del fenomeno, con ricadute sociali, economiche e culturali sia per il nostro Paese che per i Paesi d'origine²³.

Ad oggi, secondo i dati INPS, gli stranieri rappresentano il 68,8% dei lavoratori domestici totali. Le principali nazionalità straniere sono: Romania (24,8% del totale stranieri), Ucraina (14,6%) e Filippine (16,0%).

Nel paragrafo 1.4 viene ospitata la testimonianza del Console dell'Ecuador in Italia, che rappresenta una delle prime dieci nazionalità straniere occupate nel settore domestico, con circa 18 mila domestici (con una lieve prevalenza di colf).

²³ cfr. Rapporto annuale Osservatorio DOMINA, 2019, pag. 171

Tab 1.2. Lavoratori domestici per nazionalità (2020)

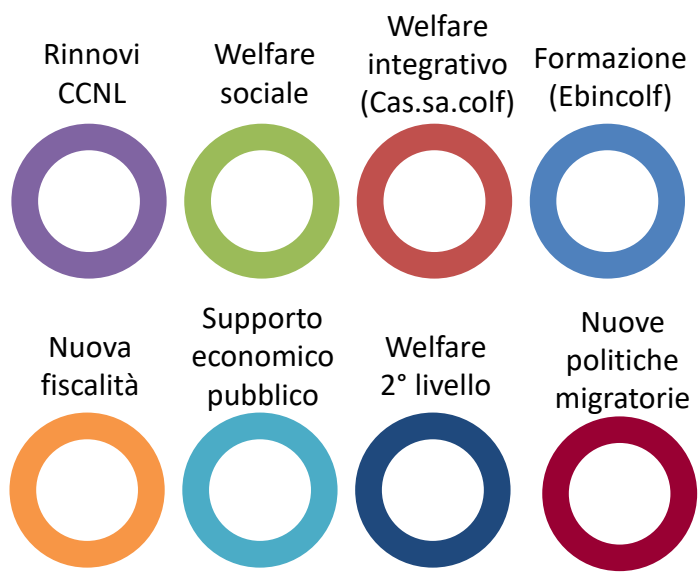
Nazionalità	Lavoratori domestici	Distrib	% Badanti
Totale	920.722	100,0%	47,5%
Italiani	287.610	31,2%	41,4%
Stranieri	633.112	68,8%	50,3%
Prime 10 Nazionalità straniere	Lavoratori domestici	Distrib	% Badanti
Romania	156.855	24,8%	63,5%
Ucraina	92.160	14,6%	64,4%
Filippine	66.867	10,6%	16,0%
Moldavia	39.202	6,2%	60,0%
Perù	33.988	5,4%	48,6%
Albania	24.536	3,9%	36,4%
Marocco	24.344	3,8%	52,0%
Ecuador	18.042	2,8%	47,3%
Georgia	16.125	2,5%	79,3%
Polonia	14.439	2,3%	51,7%

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

Come vedremo nel corso di questo Rapporto, nonostante il cammino fatto dalle parti sociali e dal legislatore nel corso dei decenni, la strada per il pieno riconoscimento della dignità del settore non è ancora completata.

Ogni rinnovo contrattuale porta con sé nuove sfide, date dai nuovi stimoli esterni e dalle necessità delle parti sociali. La principale sfida attuale è la bilateralità: le parti sociali si sono impegnate in questa strada congiunta, sia nella dimensione del welfare sociale (Cas.sa.colf) che in quella della formazione (EbinColf).

Fig 1.6. Sfide future per il settore domestico



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa

1.4 Il lavoro domestico come mezzo di integrazione: testimonianza della comunità ecuadoriana

di Saúl Andrés Pacurucu Pacurucu, Console dell'Ecuador a Roma

L'argomento dell'integrazione dei cittadini stranieri e in particolare della comunità ecuadoriana in Italia, è legato inevitabilmente alla realtà di un Consolato, dove si lavora quotidianamente a stretto contatto con le tante persone che, per diversi motivi, si trovano a vivere lontane dal proprio Paese e ad affrontare problematiche legate all'integrazione.

La migrazione ecuadoriana verso l'Europa, in particolare verso la Spagna e l'Italia, in cui, dopo gli Stati Uniti, risiede il maggior numero dei nostri connazionali all'estero, risale ai primi anni 2000, quando, a causa di una forte crisi economica, molti connazionali sono stati costretti a lasciare l'Ecuador in cerca di un futuro migliore per sé e per le proprie famiglie.

Nel 2000, gli ecuadoriani che sono emigrati verso altri Paesi sono stati più di 560.000, circa il 4% della popolazione.

Attualmente, gli ecuadoriani residenti all'estero sono 1.183.685, equivalenti al 6,85% della popolazione (dati ONU).

In Italia vivono regolarmente quasi 80mila cittadini ecuadoriani, di cui 18.200 -pari al 44,1% sul totale di occupati- sono lavoratori domestici.

Si può affermare che la comunità ecuadoriana sia integrata in maniera stabile in Italia, molti nostri cittadini hanno ottenuto la cittadinanza italiana – 3041 nuovi italiani registrati nel 2019 - o possiedono permessi di soggiorno di lunga durata: molto frequente è anche il fenomeno dei matrimoni misti.

Il lavoro domestico ha avuto un ruolo fondamentale nella nostra integrazione in questo paese, visto che a esso si dedica il 44,1% del totale di occupati ecuadoriani.

I motivi di questa specializzazione dei cittadini ecuadoriani nel settore domestico sono diversi. Innanzitutto, bisogna tenere in conto che agli inizi della nostra migrazione in Europa, non era necessario il visto d'ingresso, quindi molti connazionali sono entrati in Italia con facilità, portando con sé pochi risparmi e mettendosi alla ricerca urgente di un impiego, hanno trovato occupazione presso famiglie italiane, riuscendo successivamente a regolarizzarsi attraverso le sanatorie e i decreti flussi disposti dal governo italiano.

Le persone che hanno lasciato 20 anni fa l'Ecuador erano giovani, professionisti, lavoratori di vari settori, impiegati pubblici, ma anche lavoratori non specializzati.

Anche se le statistiche dicono che in media i cittadini ecuadoriani in Italia possiedono un livello di istruzione medio-alto, la maggior parte si è dedicata prevalentemente al settore domestico, pur avendo seguito nel Paese di origine degli studi specializzati, sia per la necessità di trovare un lavoro in maniera immediata, così da far fronte ai debiti lasciati in patria, sia per le difficoltà e la non facile trafila burocratica necessaria per convalidare i propri titoli di studio in Italia.

Il lavoro domestico era facilmente accessibile, non richiedeva particolari competenze, anche se successivamente i nostri connazionali in Italia si sono specializzati in questo campo e sono diventati molto richiesti dalle famiglie italiane per la loro serietà, dedizione e spirito di sacrificio, oltre che per il carattere gioviale che ci contraddistingue e la capacità di instaurare rapporti umani solidi e duraturi con le famiglie e le persone di cui si prendono cura. Questo ha contribuito in modo decisivo alla loro integrazione.

Altro fattore che ha determinato la prevalenza dei nostri lavoratori nel settore del lavoro domestico è stato il fatto che la maggior parte della nostra popolazione migrante era composta da donne e, tendenzialmente o tradizionalmente, la cura della casa, dei bambini e degli anziani erano occupazioni femminili, nonostante questo settore occupi anche moltissimi uomini.

Nella nostra comunità, le donne rappresentano attualmente il 57.1% della popolazione totale e hanno avuto un ruolo fondamentale nella nostra integrazione in questo Paese, diventando un vero e proprio ponte tra l'Italia e le famiglie rimaste in Ecuador.

Partite con l'idea iniziale di guadagnare per poter pagare i debiti e tornare in patria presto, sono poi rimaste in Italia e, con il frutto del loro lavoro, in un settore come quello domestico, che è stato poco toccato dalle crisi economiche e in ultimo dalla pandemia del Covid19, sono riuscite a portare qui i propri cari mediante ricongiungimento familiare, integrandosi stabilmente in questo Paese.

A livello economico, la migrazione delle donne ha come conseguenza il loro empowerment, maggiori possibilità per le famiglie che sono state lasciate a casa, anche attraverso l'invio delle rimesse.

Nel 2019 gli ecuadoriani in Italia hanno inviato 147 milioni di euro in rimesse verso il nostro Paese, siamo al decimo posto tra le comunità straniere in Italia per invio di rimesse e ancora una volta sono le donne, secondo gli studi dell'Osservatorio Nazionale sull'Inclusione Finanziaria dei Migranti del CeSPI, Centro Studi di Politiche Internazionali, le grandi risparmiatrici della

nostra comunità, più degli uomini, contribuendo all'economia del proprio Paese e delle proprie famiglie con l'invio delle rimesse.

Le donne ecuadoriane, col loro lavoro, hanno garantito un miglioramento della situazione economica dei propri figli e figlie, fornendo loro nuovi strumenti di integrazione attraverso lo studio, l'istruzione e la formazione professionale. Dopotutto, l'obiettivo centrale della partenza delle madri è proprio il progresso socio-economico dei loro figli e su questo vogliono investire quando emigrano.

La migrazione al femminile modifica i modelli migratori in tutto il mondo. Sempre più donne decidono di emigrare da sole, indipendentemente dal coniuge e per motivi di lavoro.

Quando le donne decidono di emigrare, la loro decisione ha conseguenze sia per le persone, le famiglie e le comunità che lasciano nel Paese di origine, sia per le nuove famiglie che le ospitano in Italia, con le quali generalmente vivono e lavorano.

Il fenomeno degli orfani bianchi ha riguardato e sicuramente riguarda ancora la nostra società. Tanti bambini sono rimasti in patria con i nonni, gli zii, a volte fratelli maggiori, uno dei genitori o parenti lontani. Alcune volte, arrivati in Italia forse già troppo grandi, hanno avuto difficoltà ad adattarsi e non è stata facile la convivenza per la famiglia trapiantata in un altro paese, con altre situazioni di studio, di lavoro e alloggiative.

Posso dire con ottimismo che questo divario o separazione si sta riducendo sempre di più, guardo con fiducia a una generazione di giovani ecuadoriani, nati in Italia o che sono venuti in questo Paese molto piccoli.

Questi giovani, a differenza dei loro genitori, hanno avuto la possibilità di trarre vantaggio dalle opportunità di istruzione e formazione offerte da questo paese.

Mantengono un forte legame forte con l'Ecuador, nonostante abbiano vissuto la maggior parte della loro vita in Italia. Alcuni di loro hanno la doppia nazionalità, un titolo universitario e una diversa visione dell'Ecuador e della propria esperienza come migranti. Hanno avuto un inserimento nostalgico, hanno vaghi ricordi del proprio paese di origine o ne hanno solo sentito parlare e visto fotografie.

Quello che colpisce osservando questi giovani, che per molte cose si sentano o sono già italiani, è che continuano a mantenere un forte legame con le proprie origini, cosa che dimostra come l'integrazione vera si verifica quando manteniamo sempre viva la consapevolezza di chi siamo e da dove veniamo. In questo, sicuramente ha avuto un ruolo fondamentale la famiglia, nel mantenere saldo nei figli il vincolo con la propria cultura di nascita.

Questo legame con le proprie radici, che passa attraverso il cibo, la musica, il folclore, la storia, le festività nazionali, parte inevitabilmente dalla lingua, spesso maltrattata per adattarsi velocemente alla nuova realtà, e che invece va parlata, letta e scritta per poter essere trasmessa ai propri figli in maniera efficace.

Ad oggi, possiamo dire che il lavoro domestico a cui si sono dedicati e si dedicano i cittadini ecuadoriani in Italia, ha favorito e determinato la loro integrazione in questo paese.

Se è vero che una piccola percentuale di migranti, una volta concluso il proprio progetto a breve termine, ritorna in patria per investire i frutti del proprio lavoro e dei propri risparmi all'estero, è anche vero che la maggior parte dei migranti finisce con lo stabilirsi in maniera definitiva in Italia, acquisisce la cittadinanza, compra un immobile, si lega stabilmente alla realtà italiana. È così che l'integrazione del migrante ecuadoriano e della sua famiglia, diventa anche crescita, miglioramento e superamento personali, riscatto e possibilità concreta di un futuro migliore per sé e i propri figli.

Mi auguro che la seconda generazione di giovani ecuadoriani, magari tra 10 o 15 anni, possa invertire le statistiche odierne, che ci vedono impiegati prevalentemente nel lavoro domestico, specializzarsi in altri settori e generare nuove dinamiche di integrazione con l'Italia, favorendo opportunità di scambi commerciali e culturali tra i due Paesi, al fine di costituire un nuovo valore aggiunto per la società e l'economia italiane.

1.5 Il quadro internazionale

- **Convenzione ILO sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici**

L'evoluzione fin qui descritta riguarda il caso italiano, dove alcune specificità si sono legate a processi condivisi anche da altri Paesi occidentali. Tuttavia, la storia di ciascun Paese e le specificità socio-economiche fanno sì che il lavoro domestico assuma connotazioni molto diverse a seconda del contesto.

A livello internazionale, il punto di riferimento è la Convenzione n. 189 "sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici", oggi punto di riferimento internazionale adottata nel 2011 dall'Organizzazione Internazionale per il Lavoro (OIL, o ILO secondo l'acronimo inglese).

Come indicato nel preambolo della Convenzione, il lavoro domestico, sottovalutato e invisibile, veniva svolto da persone particolarmente vulnerabili alle violazioni dei diritti umani, alla discriminazione e alle condizioni di lavoro. Fino al 2011, in particolare, in molte parti del mondo il lavoro domestico non veniva ancora riconosciuto come «vero lavoro», ma come lavoro femminile a domicilio e non remunerato.

La stessa ILO, in un documento diffuso nel 2016 per celebrare il quinto anniversario della Convenzione, afferma che *"I lavoratori domestici rappresentano una componente fondamentale del settore assistenziale a domicilio, sia nell'economia informale che in quella formale. Con l'invecchiamento della popolazione, l'aumento del numero delle donne che entrano nel mercato del lavoro in tutto il mondo e, in alcuni casi, la riduzione delle politiche pubbliche a sostegno delle famiglie, i privati ricorrono sempre più ai lavoratori domestici per occuparsi della casa, dei bambini e dei familiari anziani. Molti lavoratori, preoccupati per i costi e la complessità del processo di formalizzazione, preferiscono mantenere lavoratori domestici non dichiarati e in condizioni di lavoro informale e irregolare"*²⁴.

La Convenzione è inoltre integrata dalla Raccomandazione n. 201/2011, che fornisce orientamenti pratici su eventuali misure giuridiche e di altro tipo che sono necessarie per attuare i diritti e i principi stabiliti dalla Convenzione.

²⁴ Il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici a cinque anni dall'adozione della Convenzione OIL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_491377.pdf

Ad esempio, la Raccomandazione afferma che gli Stati membri dovrebbero:

*"adottare o sostenere misure volte a rafforzare la capacità delle organizzazioni di lavoratori e di datori di lavoro, delle organizzazioni rappresentative di lavoratori domestici e datori di lavoro domestico, di promuovere efficacemente gli interessi dei propri membri, garantendo che l'indipendenza e l'autonomia di queste organizzazioni, laddove esercitata nel rispetto della legge, sia sempre garantita"*²⁵.

L'adozione della Convenzione n. 189 rappresenta una pietra miliare nel processo di pieno riconoscimento del settore del lavoro domestico, anche se ancora non si può dire di aver raggiunto una piena dignità per tutti i lavoratori domestici. Come ricordato in precedenza, l'Italia ha ratificato la Convenzione nel 2012 attraverso un decreto firmato direttamente dal Presidente della Repubblica, a dimostrare la volontà di accogliere in toto il testo della convenzione, senza necessità di discussione parlamentare.

Secondo l'ILO, questo processo richiede una stretta collaborazione tra tutti gli attori in gioco: *"Le istituzioni pubbliche necessitano di capacità atte a delineare una legislazione del lavoro efficace e a mettere in atto strategie efficaci per l'applicazione delle leggi. Attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, le organizzazioni sindacali e datoriali contribuiscono a garantire il diritto d'espressione e la rappresentanza dei lavoratori e ai datori di lavoro del settore domestico"*²⁶.

Inoltre, il Direttore dell'Ufficio ILO per l'Italia e San Marino, Gianni Rosas, afferma che *"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"*²⁷.

Secondo le stime ILO, nel 2020 i lavoratori domestici nel mondo sono 67 milioni, in deciso aumento rispetto ai 52,6 milioni del 2010 (+27,4%)²⁸.

²⁵ Raccomandazione ILO 201/2011, punto 2.b

²⁶ Il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici a cinque anni dall'adozione della Convenzione OIL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_491377.pdf

²⁷ Prefazione al saggio di M. De Luca "Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_745664.pdf

²⁸ cfr. Rapporto annuale Osservatorio DOMINA, 2020, pag. 88

L'Italia, oltre ad essere uno dei Paesi con la maggiore incidenza del lavoro domestico in Europa²⁹, può vantarsi di essere stato il primo Membro Ue ad aver ratificato la Convenzione. La Convenzione si è posta subito come faro, sociale e normativo, per l'intero comparto e per tutti gli operatori del settore, nonché per le Parti Sociali firmatarie del CCNL.

Nel 2021, in occasione del decennale della Convenzione, OIL ha presentato un rapporto sullo stato dell'arte³⁰. Inoltre, si è tenuto un evento online (28-29 giugno 2021) in cui si sono delineate pratiche e politiche per migliorare la situazione dei lavoratori dei servizi personali e domestici. Ad oggi, sette Stati membri dell'UE hanno ratificato la Convenzione³¹: pertanto, la questione del miglioramento dei diritti dei lavoratori domestici e di assistenza rimane più che mai una questione di attualità. La crisi del COVID-19 ha evidenziato sia i contributi essenziali di quei lavoratori alle nostre società sia le precarie condizioni di lavoro e di vita che la stragrande maggioranza di loro deve ancora affrontare.

- **Raccomandazione ILO sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale**

Oltre alla convenzione specificatamente dedicata al lavoro domestico, esistono altri documenti ILO che riguardano tematiche fortemente avvertite in questo settore.

Il primo è la Raccomandazione 204/2015 sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale³², in cui si invitano gli Stati a:

- facilitare la transizione dei lavoratori e delle unità economiche dall'economia informale verso l'economia formale, rispettando al contempo i diritti fondamentali dei lavoratori e garantendo opportunità di sicurezza del reddito, di sussistenza e di imprenditorialità;
- promuovere la creazione, nell'economia formale, di imprese e di lavori dignitosi, la loro preservazione e la loro sostenibilità, come pure la coerenza tra le politiche macroeconomiche, di occupazione, di protezione sociale, e le altre politiche sociali;

²⁹ cfr. Rapporto annuale Osservatorio DOMINA, 2019

³⁰ https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_802551/lang--it/index.htm

³¹ Belgio, Finlandia, Germania, Irlanda, Italia, Malta, Portogallo, Svezia

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460

³² R204 - Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, 2015

- prevenire l'informalizzazione dei posti di lavoro dell'economia formale.

Questo aspetto riguarda in modo particolare il lavoro domestico, se consideriamo che la componente informale sfiora il 60% in Italia e raggiunge il 75% a livello mondiale³³.

• **Convenzione sulla violenza e sulle molestie**

Il secondo documento è la Convenzione ILO n. 190/2019 sulla violenza e sulle molestie³⁴, accompagnata dalla Raccomandazione sulla violenza e sulle molestie³⁵, n. 206/2019.

Tra i principi fondamentali della Convenzione viene sancito che gli Stati devono impegnarsi a *"trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro nella legislazione relativa al lavoro e all'impiego, alla salute e alla sicurezza sul lavoro, all'eguaglianza e alla non discriminazione e, se del caso nel diritto penale"*.

L'importanza di questi documenti è confermata dal fatto che essi siano espressamente citati nel CCNL del settore, all'articolo 28 sulla "Tutela delle condizioni di lavoro":

"Atteso che la violenza e le molestie anche sessuali nel luogo del lavoro domestico costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL concordano di promuovere iniziative, anche tramite gli Enti bilaterali, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana, siano esse rivolte nei confronti del lavoratore o nei confronti del datore di lavoro o suoi familiari, così come previsto dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Raccomandazione OIL n. 206 del 2019".

• **Convenzione ILO sui lavoratori con responsabilità familiari**

Un altro documento potenzialmente rilevante è la Convenzione ILO 156/1981³⁶ sui "lavoratori con responsabilità familiari". La Convenzione, seppur non ratificata dall'Italia, può avere implicazioni sulla conciliazione tra lavoro domestico e famiglia (dei lavoratori). La Convenzione, infatti, afferma all'art. 5:

³³ cfr. Rapporto annuale Osservatorio DOMINA, 2020, pag. 88

³⁴ C190 - Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019. Ad oggi la Convenzione è stata ratificata solo da 7 Stati, di cui nessun Paese europeo https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:2141967453274:::P11300_INSTRUMENT_SORT:3

³⁵ R206 - Raccomandazione sulla violenza e sulle molestie, 2019

³⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Devono inoltre essere adottate tutte le misure compatibili con le condizioni e le possibilità nazionali:

a) tenere conto delle esigenze dei lavoratori con responsabilità familiari nella pianificazione della comunità; e

b) sviluppare o promuovere servizi per la comunità, pubblici o privati, come servizi e strutture per l'infanzia e per la famiglia.

E ancora, all'art. 8:

Le responsabilità familiari non devono, in quanto tali, costituire un motivo valido per la cessazione del rapporto di lavoro.

Il potenziale impatto di questa normativa sul lavoro domestico è evidente: in molti casi, infatti, l'orario di lavoro e la stessa modalità di lavoro (es. in convivenza) rendono difficile, se non impossibile, la conciliazione con la gestione di una propria famiglia. Proprio per questo, infatti, in molti casi il ruolo di "badante" è svolto da donne immigrate, che hanno lasciato in patria figli e affetti.

• **Proposta di Direttiva Ue sul salario minimo**

Infine, un altro tema che potrebbe avere un impatto sul settore è quello del salario minimo. Nel 2020 la Commissione europea ha presentato una proposta di direttiva³⁷ volta a *"garantire che i lavoratori nell'Unione siano tutelati da salari minimi adeguati che consentano una vita dignitosa ovunque essi lavorino"*. Secondo la proposta della Commissione, se fissati a livelli adeguati, *"i salari minimi non solo hanno un impatto sociale positivo ma producono anche benefici economici di più vasta portata, in quanto riducono la disuguaglianza salariale, contribuiscono a sostenere la domanda interna e rafforzano gli incentivi al lavoro"*.

In realtà, già oggi il salario minimo esiste in tutti gli Stati membri dell'UE: in 21 paesi esistono salari minimi legali, mentre in 6 Stati membri (Danimarca, Italia, Cipro, Austria, Finlandia e Svezia) la protezione del salario minimo è fornita esclusivamente dai contratti collettivi.

Già nel 2019 il Governo italiano (all'epoca guidato da Giuseppe Conte e sostenuto dalla maggioranza Lega-Movimento 5 Stelle) aveva proposto l'introduzione di un salario minimo orario

³⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

a quota 9 euro (lordi). Nel settore del lavoro domestico italiano, volendo prendere in considerazione il livello BS, mansione a persona autosufficiente, applicando questo valore economico salariale si registrerebbe un aumento dei costi attuali³⁸ per il datore di lavoro domestico del +42% nel caso di 5 ore settimanali senza convivenza, e addirittura del +116% nel caso di 54 ore settimanali con convivenza.

Per dare un'idea, se oggi appena il 10% dei pensionati, attingendo alla sola pensione, può permettersi una collaborazione BS per 54 ore in convivenza, questa percentuale scenderebbe al di sotto del 2% in caso di introduzione del salario minimo a 9 euro.

Come si evince dal Rapporto INPS 2020, infatti, oltre il 90% dei lavoratori domestici si trova al di sotto della soglia di 9 euro orari³⁹.

Oltre all'insostenibilità economica, la criticità di questa ipotesi è data dal fatto che in Italia i minimi salariali sono fissati dal CCNL (nel lavoro domestico come per gli altri settori), quindi definiti in accordo tra i rappresentanti dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro.

Come evidenziato dalla stessa Commissione europea, *"i paesi caratterizzati da un'elevata copertura della contrattazione collettiva tendono ad avere una minore percentuale di lavoratori a basso salario, una minore disuguaglianza salariale e salari minimi più elevati. La proposta della Commissione mira pertanto a promuovere la contrattazione collettiva sui salari in tutti gli Stati membri"*⁴⁰.

In questo senso, dunque, il contratto collettivo rappresenta uno strumento essenziale per garantire la dignità ai lavoratori in qualunque settore, incluso quello domestico. La sfida futura, piuttosto, sarà includere sempre più lavoratori (inclusi i "nuovi" lavori, come ad esempio quelli legati alle piattaforme digitali) all'interno di forme di contrattazione collettiva.

³⁸ Minimi retributivi 2021, livello BS – mansione 'assistente a persona autosufficiente', 40 ore senza convivenza € 16.402,72 – 54 ore con convivenza € 14.736,52. Con aumento salariale minimo a € 9,00, i costi retributivi per la medesima mansione sarebbero pari a € 23.131 in caso di non convivenza, € 31.352,2 con la convivenza

³⁹ Rapporto INPS 2020, pag. 230

⁴⁰ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_20_1968

1.6 La gestione del rapporto di lavoro nei Paesi europei

Come ribadito più volte nei Rapporti DOMINA, i sistemi di cura e di welfare dipendono da diversi fattori: dinamiche demografiche, struttura della popolazione, scelte politiche, aspetti culturali. A livello europeo, in particolare, ciascun Paese ha un proprio modello di lavoro di cura ("Personal and Household Services", PHS). Un'interessante ricognizione della situazione attuale è stata svolta dal progetto Ad-PHS⁴¹, finanziato dalla Commissione europea e coordinato da EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities), associazione europea che rappresenta oltre 15 mila enti in tutta Europa.

Il progetto, che aveva come obiettivi⁴² la creazione di una piattaforma di stakeholders pertinenti al settore dei servizi alla persona a livello europeo e la creazione di un unico punto di contatto per supportare, guidare e fornire consigli alle autorità pubbliche nello sviluppo delle loro politiche dei servizi alla persona, ha prodotto – tra gli altri *deliverables* – una ricognizione sul lavoro di cura in Europa.

Uno dei partner del progetto, EFSI (European Federation for Services to Individuals) ha organizzato nel 2019 una visita-studio a Roma per approfondire la situazione del lavoro di cura in Italia. All'incontro hanno partecipato rappresentanti istituzionali, esponenti delle parti sociali coinvolte e membri della società civile. Il quadro che è emerso dal dibattito aiuta a chiarire il panorama del lavoro di cura in Italia ("Personal and Household Services", Servizi alle persone e alle famiglie).

La relazione EFSI⁴³ conferma quanto più volte affermato in questo Rapporto: *"Il settore italiano è dominato dal modello di welfare mediterraneo, dove le famiglie giocano un ruolo fondamentale, essendo esse stesse datori di lavoro di lavoratori domestici e assistenziali. In effetti, il lavoro diretto familiare la modalità contrattuale più diffusa, mentre altri attori (come fornitori privati, piattaforme digitali e cooperative) rappresentano solo una piccola quota del mercato"*.

EFSI sottolinea l'importanza del contratto collettivo e degli enti bilaterali: *"Attraverso il Contratto Collettivo Nazionale in materia di Lavoro domestico (CCNL), le sei principali parti sociali operanti nel settore (DOMINA e Fidaldo per i datori di lavoro, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL UILtuCS e*

⁴¹ <https://ad-phs.eu/>

⁴² https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2019/11/adphs_infografica_it.pdf

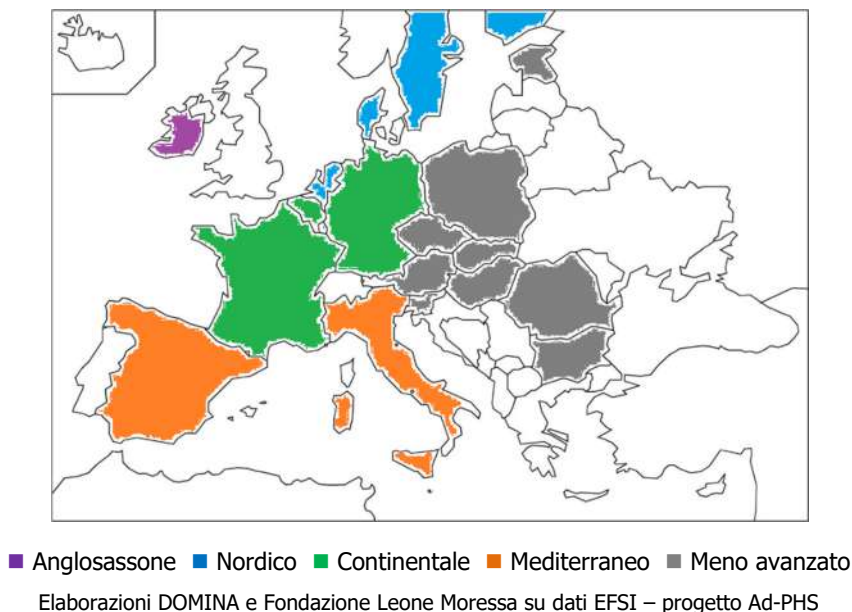
⁴³ EFSI Study Tour, Roma 22-23 Ottobre 2019, Synthesis report (uso interno)

Federcolf da parte sindacale) si impegnano a regolamentare meglio il settore e combattere il lavoro sommerso. In questo quadro, le parti sociali hanno lanciato strumenti fondamentali per regolamentare ulteriormente e riconoscere il settore, stimolando il mercato regolare: Cassacolf, un fondo assicurativo integrativo, e Ebincolf, ente bilaterale che offre programmi di formazione con l'obiettivo di avviare una certificazione standardizzata a livello nazionale”.

A livello europeo, il progetto ha analizzato la situazione in 21 Paesi. Dieci Paesi sono categorizzati come Paesi con politiche PHS “meno avanzate” (Malta, Romania, Bulgaria, Slovenia, Austria, Ungheria, Rep. Ceca, Slovacchia, Polonia, Estonia)⁴⁴.

Tra i Paesi con politiche avanzate, invece, si possono individuare quattro diversi modelli di welfare: anglosassone (Irlanda), nordico (Svezia, Finlandia, Danimarca e Paesi Bassi), continentale (Francia, Belgio, Lussemburgo e Germania) o mediterraneo (Italia e Spagna).

Fig 1.7. Modelli di Politiche PHS in Ue



⁴⁴ Servizi alla persona e alla famiglia (PHS), politiche e strumenti: Stato di avanzamento nei 21 Stati Membri dell'UE, Febbraio 2020 https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2020/10/state-of-play-report_march2020revised_it-1.pdf

Innanzitutto, nei diversi Paesi esistono modalità diverse per distinguere le mansioni dei lavoratori domestici.

In alcuni casi, l'orientamento delle risorse è lasciato a discrezione dell'utente. Ad esempio, l'indennità di assistenza a domicilio in Italia è una prestazione in denaro concepita per supportare le persone più anziane e con disabilità che vivono da sole. Non è vincolato al reddito e i fondi possono essere utilizzati secondo le necessità di chi li riceve. Questo strumento consente la sovrapposizione delle necessità di attività assistenziali e non assistenziali ma – sottolinea il report – *“non privilegia necessariamente il lavoro dichiarato, ed è inoltre non adeguatamente e sufficientemente disponibile per soddisfare la richiesta”*.

Anche nella Repubblica Ceca le indennità di assistenza mensili a domicilio riguardano le popolazioni vulnerabili, tuttavia queste prestazioni di liquidità basate sulle necessità specificano che il denaro deve essere speso in assistenza a domicilio e/o assistenza prestata da servizi sociali.

In Spagna, uno strumento chiamato legge della dipendenza garantisce aiuto agli individui vulnerabili in base alle loro necessità. Sebbene alcuni aiuti siano forniti direttamente come servizi in natura, in alcuni casi possono essere somministrati come un beneficio finanziario, da usare per servizi assistenziali e non assistenziali. Anche in questo caso il beneficio può essere usato per pagare lavoratori informali e, in alcuni casi, è usato per pagare membri della famiglia che prestano servizio come caregiver.

Altri strumenti si concentrano su servizi particolari, ma sono aperti a tutti i gruppi di utenti. Ad esempio, in Belgio, i *“titres-services”* possono essere acquistati da chiunque, ma possono essere usati esclusivamente per servizi non assistenziali. Anche in Svezia esistono strumenti disponibili per tutti i gruppi di utenti ma i servizi sono focalizzati principalmente su attività non assistenziali che non richiedono una formazione specifica e che si svolgono a domicilio.

Il tema della distinzione delle mansioni si lega necessariamente con quello della formazione e della certificazione delle competenze.

Secondo il report, *“Maggiori opportunità formative e una maggiore trasparenza delle competenze possono aiutare a garantire un maggiore allineamento delle aspettative degli utenti ai limiti degli strumenti a disposizione e che i dipendenti siano qualificati e dispongano delle competenze necessarie per beneficiare di strumenti definiti con maggior precisione”*.

È importante, prosegue il report, *“vincolare il riconoscimento delle competenze con modifiche di stipendio, condizioni di lavoro e percorsi di carriera”*.

Per quanto riguarda lo sviluppo della formazione e la creazione di qualifiche per attività PHS, la Francia può essere considerata uno dei Paesi pionieri. Nel sistema francese, i lavoratori di un settore possono candidarsi per fare in modo che la propria esperienza professionale sia riconosciuta da un istituto educativo attraverso la convalida dell'esperienza acquisita. Le imprese specializzate nella prestazione di servizi di assistenza agli anziani sono quelle che sostengono più attivamente i propri dipendenti perché ottengano l'equipollenza delle loro qualifiche.

In questo ambito, l'esperienza italiana di Ebincolf può essere considerata una buona pratica. L'ente bilaterale, espressione delle Associazioni firmatarie del Ccnl maggiormente rappresentative del settore domestico, ha dato il via dal 2017 ad un progetto di certificazione delle competenze, successivamente concluso da Accredia⁴⁵. Questo percorso ha portato nel dicembre 2019 alla pubblicazione della norma tecnica UNI 11766:2019 *“Attività professionali non regolamentate. Assistente familiare: colf, baby-sitter, badante – Requisiti di conoscenza, abilità e competenza”*. Prima di quella data in Italia non era previsto alcun sistema di certificazione delle competenze degli assistenti familiari né alcun titolo di studio o percorso formativo per accedere all'esercizio della professione. La certificazione, rilasciata da un organismo accreditato, può fare la differenza in termini di maggiore competitività per il professionista e di maggiore garanzia per le famiglie. Queste ultime, infatti, possono fare affidamento su competenze, abilità e conoscenze in linea con gli standard europei e verificati da un organismo di parte terza indipendente. Assicurazioni che possono essere discriminanti nel momento in cui si decide di inserire una figura all'interno del proprio nucleo familiare.

In Irlanda, lo sviluppo di un codice di comportamento statutario nel 2007 ha portato cambiamenti significativi nel modo in cui l'opinione pubblica percepisce i dipendenti PHS in termini di forza lavoro con diritti di lavoro. Oltre a dare il diritto ai dipendenti PHS a contratti scritti, salario minimo, orario massimo di lavoro e congedo retribuito, stabilisce che gli utenti PHS devono *“rispettare la dignità e la privacy del dipendente”*.

Molti paesi come Austria, Finlandia, Francia, Irlanda, Paesi Bassi, Spagna e Svezia, hanno introdotto ispezioni presso i nuclei familiari, con l'obiettivo di garantire il rispetto dei diritti del

⁴⁵ Ente italiano di accreditamento <https://www.accredia.it>

dipendente. In Spagna gli ispettori devono verificare se ai dipendenti è stato offerto un contratto. In Svezia gli ispettori verificano se gli utenti PHS offrono ai loro dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Per quanto riguarda le sfide future per il settore, un riferimento interessante è emerso dall'ottava Conferenza europea sui servizi alla persona e alla famiglia, organizzata dalla Commissione consultiva sui cambiamenti industriali (CCMI) del Comitato economico e sociale europeo e dalla Federazione europea per i servizi agli individui (EFSI) il 29 gennaio 2019 a Bruxelles⁴⁶.

La parola chiave di questa edizione è stata innovazione. I partecipanti hanno discusso le pratiche innovative nel settore e come le autorità pubbliche possono sostenere la migliore innovazione nel settore. I dibattiti si sono concentrati sull'impatto delle nuove tecnologie digitali sul settore e in particolare quando si tratta di servizi di assistenza domiciliare e piattaforme online (cfr. Cap. 6). I partecipanti hanno anche discusso le questioni sollevate dalle attuali categorie statistiche per le stime sul settore e come queste stime potrebbero essere migliorate nel prossimo futuro. L'ultimo panel ha esplorato i vari rischi affrontati dai lavoratori PHS e in particolare i rischi correlati alle sostanze pericolose, nonché le soluzioni innovative che potrebbero essere applicate per affrontarli.

Successivamente, a seguito del rinnovo del Parlamento europeo, EFSI ha predisposto un memorandum, inviato a tutti gli europarlamentari neo-eletti, dettagliando dieci proposte operative per il settore⁴⁷. Le raccomandazioni strategiche per il periodo 2019-2024 sono suddivise in quattro aree tematiche: maggiore parità di genere, risposta efficace ai bisogni, migliori condizioni di lavoro, migliore conoscenza del settore.

Queste proposte, evidentemente da integrare alla luce della pandemia di Covid-19, vanno nella direzione più volte auspicata dalle istituzioni internazionali (es. ILO) e dalle parti sociali in Italia, ovvero, di una maggiore valorizzazione e tutela di un settore tanto delicato quanto vitale a livello economico e sociale.

⁴⁶ <http://www.efsi-europe.eu/events/8th-european-conference-on-phs/#c294>

⁴⁷ http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/2019/EFSI_Memorandum_ITA.pdf

Tab 1.3. Raccomandazioni EFSI per lo sviluppo del settore

Maggiore parità di genere • Riconoscere il contributo dei Servizi alla Persona e alla Famiglia (d'ora in poi PHS, secondo l'acronimo inglese) alla parità di genere; • Migliorare l'offerta di PHS accessibili e di qualità per incrementare l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.
Risposta efficace ai bisogni • Incrementare gli investimenti nei PHS a livello europeo, nazionale e locale; • Assicurare l'accessibilità economica dei PHS attraverso benefici sociali e fiscali adeguati; • Assicurare un utilizzo efficace delle tecnologie digitali nel settore dei PHS.
Migliori condizioni di lavoro • Assicurare l'adozione del Pilastro dei diritti sociali per migliorare le condizioni di lavoro nel settore dei PHS; • Incoraggiare il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze dei lavoratori nel settore dei PHS; • Riconoscere e migliorare i diritti dei lavoratori migranti nel settore dei PHS.
Migliore conoscenza del settore • Colmare le lacune che ostacolano una piena conoscenza dei PHS a livello europeo; • Raccogliere informazioni sul lavoro sommerso nel settore dei PHS per incentivare lo scambio di conoscenze e buone prassi.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati EFSI

1.7 Il progetto "Ad-PHS": un passo preliminare verso un migliore riconoscimento degli interessi del settore dei Servizi alla Persona e alla Famiglia in Europa

di Aurélie Decker⁴⁸, direttrice EFSI – European Federation for Services to Individuals

Nel dicembre 2018 è stato lanciato un progetto unico nel suo genere finanziato dall'UE grazie al sostegno del Parlamento europeo. Intitolato *"Ad-PHS" for Advancing Personal and Household Services*⁴⁹, il progetto presentava tre obiettivi: 1) sviluppare la conoscenza dei Servizi alla Persona e alla Famiglia (d'ora in poi PHS, secondo l'acronimo inglese), 2) avviare il dibattito negli Stati membri e facilitare gli scambi intra-europei di buone pratiche e l'apprendimento reciproco, e 3) sostenere le attività degli Stati membri nel settore attraverso materiali di orientamento. Nel complesso, il progetto mirava a portare alla creazione di una piattaforma di parti interessate (*stakeholders*) rilevanti nel campo PHS a livello europeo.

Nonostante i suoi 9,5 milioni di lavoratori nell'UE-27, pari al 5% dell'occupazione totale, il settore PHS rimane in gran parte sconosciuto e poco studiato a livello dell'Unione europea. Attualmente, almeno un terzo dei lavoratori PHS (3,1 milioni) è sommerso, e il 90% sono donne. Da diversi anni il settore sta affrontando una domanda crescente, dovuta principalmente ai cambiamenti demografici in atto in tutta Europa, nonché alle mutate aspettative nei confronti dei servizi di assistenza. Il potenziale di creazione di posti di lavoro è enorme – almeno 5 milioni di posti di lavoro – ma soddisfare le aspettative di crescita del settore richiede che i decisori si pongano alcune domande fondamentali: Come possiamo garantire che i nuovi posti di lavoro siano in regola? Come possiamo garantire condizioni di lavoro dignitose a tutti i lavoratori PHS? Come possiamo assicurarci che gli utenti finali possano accedere e permettersi PHS che soddisfino le loro esigenze? Come impedire che un settore dominato dalle donne – sia come lavoratrici che come membri della famiglia che svolgono compiti domestici e di cura nella sfera non retribuita e in cerca di sostegno esterno – si sviluppi senza perpetuare le disuguaglianze di genere?

Pertanto, il progetto Ad-PHS mirava a creare un dibattito comune intorno ai PHS tra i diversi attori nei diversi Stati membri al fine di promuovere lo sviluppo sostenibile del settore. I sette

⁴⁸ Questo documento riflette solo il punto di vista dell'autrice, Aurélie Decker; né i partner del progetto né la Commissione europea possono essere ritenuti responsabili per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

⁴⁹ Il progetto Ad-PHS è stato finanziato dall'Unione europea (VS/2018/0344).

partner del progetto⁵⁰, che rappresentano le principali organizzazioni sindacali, dei datori di lavoro e dei fornitori di servizi a livello europeo, hanno attuato tre tipi di azioni.

In primo luogo, **hanno raccolto e analizzato informazioni sui PHS in 21 Stati membri dell'UE** (Austria, Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Ungheria, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna e Svezia). Ciò ha comportato il confronto delle diverse definizioni di PHS nei diversi Stati membri e uno sforzo congiunto al fine di condividere una definizione accettata da tutti gli attori coinvolti, una classificazione dei diversi approcci utilizzati per la promozione del settore e una comprensione comune di linee guida a sostegno del suo ulteriore sviluppo.

Pertanto, sono stati pubblicati 21 report sugli Stati membri⁵¹, che offrono dati e informazioni comparabili sul settore. I risultati sono stati analizzati e confrontati in un rapporto sullo stato di avanzamento⁵². Il rapporto evidenzia le ampie differenze tra gli Stati membri, dato che i tassi di occupazione nei PHS variano dall'1% al 6% dell'occupazione totale, a seconda dei livelli di investimento dei governi nel settore. Il settore è inoltre caratterizzato da differenti modalità di lavoro. I PHS possono essere eseguiti nell'ambito di un rapporto di lavoro diretto in cui l'utente finale agisce legalmente come datore di lavoro del lavoratore domestico. A volte, l'utente finale beneficia del supporto di un intermediario incaricato di mediare il rapporto di lavoro. Un altro modo di organizzare le relazioni PHS è avvalersi di un fornitore di servizi. L'accordo del fornitore di servizi può coinvolgere i lavoratori autonomi, generalmente nei servizi non assistenziali. Il progetto Ad-PHS ha evidenziato che in molti paesi il settore PHS gode di poca attenzione politica o rimane solo parzialmente regolamentato, riflettendo l'ancora diffuso pregiudizio riguardo l'importanza di questo settore. Di conseguenza, gli Stati membri hanno diversi gradi di professionalizzazione e formalizzazione per quanto riguarda i lavoratori del settore PHS.

A tal fine, il progetto Ad-PHS suggerisce di porre maggiore enfasi sul contributo massiccio di PHS a tutti gli aspetti della società, rendendolo un esempio fondamentale per l'idea di investimento

⁵⁰ I partner del progetto sono: European Association of Service Providers for persons with disabilities (EASDP); DIESIS network; European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT); European Federation for Family Employment and Home Care (EFFE); European Federation for Services to Individuals (EFSI); Goethe University Frankfurt Am Main – Institute for Economics, Labour and Culture (IWAK); UNI-Europa.

⁵¹ I report nazionali sono disponibili qui: <https://ad-phs.eu/country-profiles/>

⁵² Baga E., Cylus R. & Rand S., *"Servizi alla persona e alla famiglia (PHS), politiche e strumenti: stato di avanzamento nei 21 Stati Membri dell'UE"*, Istituto per l'economia, il lavoro e la cultura/Centro dell'università Goethe di Francoforte, Febbraio 2020, <https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/it-state-of-play-report.pdf>

sociale. Una delle maggiori sfide che ostacolano lo sviluppo di PHS è la sua propensione verso rapporti di lavoro sommerso (favoriti ad esempio da specifiche strutture del mercato del lavoro, costo dell'occupazione formale, politiche migratorie). In molti casi, utenti finali e dipendenti continuano a scegliere rapporti non dichiarati, anche in presenza di strumenti volti a incentivare il lavoro regolare, a causa delle lacune e delle carenze del quadro normativo esistente.

Questo è il motivo per cui, al fine di avviare il dibattito negli Stati membri, **il progetto Ad-PHS ha coinvolto le principali parti interessate di 21 Stati membri attraverso una serie di workshop e seminari** relativi alle specificità nazionali in materia di PHS. Gli incontri, realizzati tra maggio 2019 e novembre 2020, hanno invitato gli *stakeholder* nazionali in materia di PHS ad analizzare le informazioni raccolte sul proprio paese e a identificare pratiche promettenti. Questi incontri hanno fatto emergere la differenza di comprensione del PHS come un unico settore, ma anche ampie discrepanze tra gli Stati membri in termini di strutturazione e riconoscimento del settore, nonché in termini di principali necessità a breve e lungo termine.

Infine, l'ultimo obiettivo chiave del progetto Ad-PHS è stato lo **sviluppo di una Guida su misura per le autorità pubbliche e gli stakeholder** interessati allo sviluppo del settore PHS⁵³. Fondate su un solido impianto teorico e su esperienze comprovate e orientate alla pratica, le linee guida tematiche miravano a fornire informazioni e supporto agli attori che sviluppano attività e politiche PHS, qualunque sia il loro contesto nazionale. Coprono una serie di argomenti rilevanti, compreso lo sviluppo di strutture di dialogo sociale nel settore PHS, di sistemi di voucher sociali, di profili professionali, di piattaforme e reti digitali, di cooperative di lavoro e sulla valutazione dei diritti e degli obblighi delle parti interessate. Volte a favorire il dibattito a livello nazionale su come migliorare i quadri normativi del settore PHS, queste linee guida sono accompagnate da un documento che raccoglie le buone pratiche individuate durante la fase di ricerca⁵⁴.

Lo scoppio della pandemia di COVID-19 ha gravemente colpito la nostra società e il settore PHS non è stato risparmiato. In effetti, la grave interruzione dei servizi causata dalla crisi COVID-19 ha portato la maggior parte degli Stati membri dell'Ue ad adottare misure volte ad affrontare questo impatto sul settore. Per questo motivo, i partner del progetto Ad-PHS hanno condotto uno studio sull'impatto a breve termine di COVID-19 sul settore PHS (marzo – giugno 2020). Il rapporto⁵⁵ analizza l'impatto che la crisi ha avuto sulle organizzazioni e sugli

⁵³ Le guide sono disponibili in Italiano al link: https://ad-phs.eu/country_profile/italy/

⁵⁴ Il report sulle buone pratiche è disponibile qui: <https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/promising-practices-.pdf>

⁵⁵ L'impatto a breve termine del Covid-19 nel settore PHS, e misure di sostegno in 21 Stati Membri dell'UE, https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/covid_report_december-2020_final_editing-ita.pdf

utenti PHS. Il 75% della fornitura di PHS è stato annullato o ridotto durante i primi mesi della pandemia. La maggior parte dei lavoratori PHS (82%) ha riportato un impatto sulla propria salute fisica, mentre il 46% ha ridotto l'orario di lavoro. Il rapporto analizza anche i passi che i governi di tutta Europa hanno intrapreso per assorbire gli shock sulla portata/qualità dei PHS e sul livello di occupazione. Le misure adottate dagli Stati membri variano in modo significativo sia nella forma, nell'ambito e negli obiettivi e includono raccomandazioni, linee guida, consulenza legale in materia di diritto del lavoro e regolamenti ai programmi di sostegno del governo.

La dipendenza di vari utenti dei PHS dalla fornitura affidabile di servizi dimostra la necessità di riconoscere l'importanza dei PHS e di affrontare esplicitamente l'ulteriore sviluppo di questo campo nelle riforme in corso o previste, in particolare per i servizi di assistenza a lungo termine. La crisi ha messo in luce questioni preesistenti come la necessità di risolvere le questioni relative al sostegno finanziario dei beneficiari, nonché ai profili delle competenze e alle condizioni di lavoro dei lavoratori.

Fornendo suggerimenti per lo sviluppo di PHS in diversi contesti e cercando di avviare un dialogo a livello europeo su questi temi, il progetto Ad-PHS ha contribuito a migliorare il profilo del settore. L'obiettivo generale del progetto era la creazione di una piattaforma di *stakeholder* rilevanti in PHS a livello Ue e sono stati compiuti progressi significativi verso la sua creazione. Tuttavia, sono necessari maggiori sforzi per rendere realtà una tale piattaforma.

La raccolta di informazioni complete sulla situazione dei PHS in tutti gli Stati membri coperti dal progetto è stata impegnativa e questo lavoro dovrebbe essere proseguito ed esteso a tutti gli Stati membri. Inoltre, le reti devono essere ampliate nei paesi dell'Europa centrale e orientale in cui il settore dell'Ad-PHS è poco supportato o non ancora sviluppato. Il progetto è stato un passo importante verso un migliore riconoscimento degli interessi del settore PHS in tutta Europa e i lettori sono caldamente invitati a guardare i suoi risultati, a costruire su di esso per le proprie riflessioni ma anche a esprimere le proprie esigenze di orientamento e conoscenza.

La cooperazione rafforzata tra i rappresentanti PHS a livello dell'Ue, promossa dal progetto Ad-PHS, ha già portato a un evento paneuropeo per celebrare il decimo anniversario della Convenzione ILO sui lavoratori domestici (n. 189/2011), nel giugno 2021. Bisogna sperare che questa collaborazione continui negli anni a venire a beneficio degli utenti, dei lavoratori e dei datori di lavoro dei servizi PHS.

1.8 Il lavoro domestico e la GIG economy

Negli ultimi anni il termine "GIG economy" è diventato di uso comune in Italia, richiedendo nuovi strumenti a tutela di un settore fino a pochi anni fa inesistente.

Secondo la definizione dell'enciclopedia Treccani⁵⁶, "la gig-economy è una forma di matchmaking tra domanda e offerta di lavoro". Il termine "gig economy" deriva dallo slang americano informale, in cui "Gig" descrive gli incarichi occasionali o temporanei (c.d. "lavoretti").

In questo modello, sempre più diffuso, non esistono le prestazioni lavorative continuative tradizionali (posto fisso, contratto a tempo indeterminato) ma si lavora "on demand", cioè in base alla richiesta di un determinato servizio, con un incrocio domanda/offerta che avviene online attraverso piattaforme e app dedicate.

Con l'emergenza legata alla pandemia Covid-19 è cresciuto fortemente il settore delle consegne di cibo, ma la GIG economy include molti altri servizi: l'affitto temporaneo di camere, attività da freelance come la progettazione di siti web, la vendita di prodotti artigianali, trasporti privati alternativi ai taxi, il lavaggio auto, e persino i servizi di baby-sitting.

Il fenomeno è ormai piuttosto diffuso negli Stati Uniti e nel Nord Europa, mentre in Italia è molto più recente. Secondo le stime di JP Morgan, nel 2016, il 4 per cento dei lavoratori americani lavorava o aveva lavorato attraverso una piattaforma digitale. La stessa percentuale viene riportata per il 2017 da uno studio relativo al Regno Unito⁵⁷.

In Italia, nel 2018, secondo un'indagine condotta dalla Fondazione Debenedetti, i cui risultati preliminari sono riportati nel rapporto INPS 2018, gli impiegati nella gig economy erano 700 mila (per 150 mila persone rappresentava la principale occupazione, circa lo 0,4 per cento della popolazione in età 18-64)⁵⁸.

Sempre secondo quanto riportato nel rapporto INPS 2018, i lavori della gig economy possono essere raggruppati in tre grandi categorie:

⁵⁶ https://www.treccani.it/enciclopedia/il-lavoro-nella-gig-economy_%28altro%29/

⁵⁷ Maria De Paola, Fare i conti con la GIG economy, pubblicato in LaVoce.info il 31.08.2018 <https://www.lavoce.info/archives/54741/54741/>

⁵⁸ Rapporto annuale INPS 2018

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

1. **Lavoro on-demand tramite app:** ogni compito è assegnato a una persona fisica che presta un'attività materiale e concreta: consegna di cibo, riparazioni di idraulica o altri lavori manuali da effettuare in casa del cliente, trasporto di persone e/o cose, lavaggio a domicilio dell'automobile, personal trainer, baby-sitter;
2. **Crowdwork** (letteralmente "lavoro della folla"): programmatori, freelance, informatici, professionisti, che da casa propria (o dal proprio studio) si rendono disponibili a svolgere una moltitudine di differenti lavori. Il committente può essere un'azienda basata in qualunque parte del mondo, e richiedono "micro" lavori realizzabili da remoto: rispondere a questionari on-line, audio editing, trascrizione di materiale audiovisivo in forma scritta, moderazione dei contenuti dei social network;
3. **Asset rental:** affitto e noleggio di beni e proprietà, secondo la "sharing economy". In questi casi la richiesta del cliente non è di una prestazione lavorativa, bensì di potere utilizzare, pagando, un bene o una proprietà altrui, in genere per un breve periodo: automobile, appartamento, garage.

La difficoltà nell'inquadrare questo tipo di lavoratori ha portato all'avvio di un dibattito molto acceso. In effetti, il problema principale è che quasi tutti lavoratori della GIG economy sono considerati come lavoratori autonomi dalle piattaforme digitali per le quali operano.

Ad oggi, in Italia, il lavoro mediante le piattaforme digitali è previsto e disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 che - con particolare riferimento ai ciclo-fattorini (c.d. riders) - attribuisce tutele differenziate a seconda che l'attività sia riconducibile alla nozione generale di etero-organizzazione (art. 2), ovvero a quella di lavoro autonomo (art. 47 bis), ferma restando la possibilità che l'attività sia invece qualificabile come prestazione di lavoro subordinato (art. 2094 del Codice Civile).

Il confronto tra giuristi è però ancora aperto, soprattutto per quanto riguarda la qualificazione della natura del rapporto giuridico tra questi lavoratori e le piattaforme, a metà strada tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo.

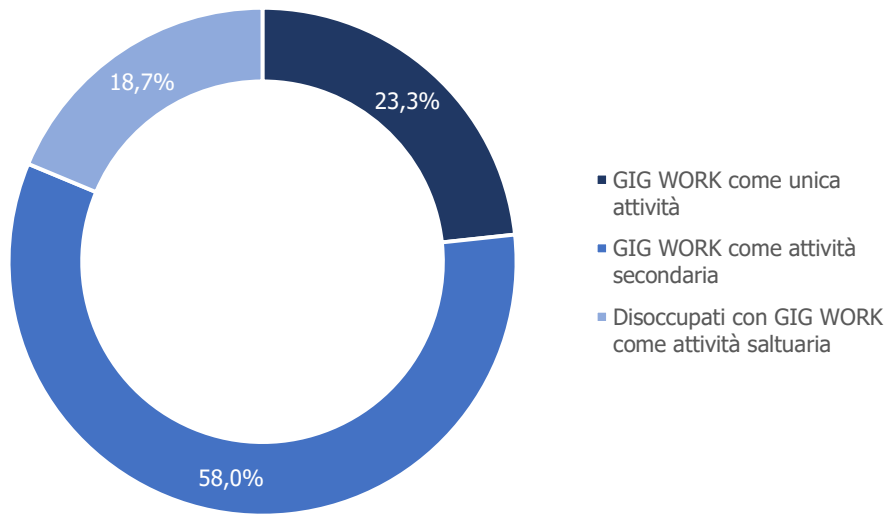
Vista la difficoltà nell'inquadrare la posizione giuridica dei lavoratori della gig economy, diventa ancora più complicato tentare di quantificare questo fenomeno. Secondo l'INPS⁵⁹, questi nuovi lavoratori sono l'1,6% della popolazione in età lavorativa, ovvero circa 590 mila individui.

⁵⁹ XVII Rapporto Annuale INPS, Roma, luglio 2018

L'indagine divide questi lavoratori in tre categorie: una percentuale che dichiara di essere un gig worker come unica attività lavorativa (23,3%), per il 58% l'attività è invece un secondo lavoro, infine una quota non trascurabile di individui che pur dichiarandosi disoccupati a volte ha svolto lavori nella gig economy (18,7%).

L'indagine mette anche in luce che si tratta di lavoratori che non riescono a raggiungere il salario minimo, in quanto il salario orario mediano dei lavoratori della gig economy è di 8 euro, quindi la metà dei lavoratori è al di sotto della soglia minima. Lo si evidenzia anche dai redditi dichiarati estremamente bassi. Da questi dati si evidenzia una categoria di lavoratori poco tutelati e poco consapevoli delle loro tutele: il 67% dei lavoratori indagati non ha alcuna nozione sulle proprie tutele.

Fig 1.8. Tipologie di Gig Worker in Italia



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La Figura 1.8 mostra come i lavoratori che utilizzano le piattaforme sono per la maggioranza (58,0%) persone che svolgono più di una tipologia di lavoro e che quindi cercano principalmente di aumentare il proprio reddito tramite fonti aggiuntive. Solo il 23,3% del totale dei Gig workers svolge questa attività come unico lavoro, infine una quota non trascurabile di individui che pur dichiarandosi disoccupati, affermando di aver svolto qualche lavoretto nella GIG economy (18,7%).

Anche per il lavoro domestico esistono diverse piattaforme online in cui i lavoratori offrono il proprio lavoro. Come negli altri settori, a causa di una concorrenza di mercato molto forte e dei margini di redditività notevolmente bassi, la volatilità delle piattaforme in rete sul mercato è sempre alta. Tutto ciò spesso porta ad una concorrenza sleale di mercato in cui le piattaforme fanno a gara per attirare il più alto numero di clienti, a discapito dei lavoratori, i quali vengono pagati ben al di sotto della soglia minima sindacale.

Tutt'altro caso è quello de Le Cicogne⁶⁰, sito italiano che gestisce il servizio di baby-sitter, il quale si occupa di regolarizzare i lavoratori evitando alle famiglie di gestire la lunga e complicata burocrazia e allo stesso tempo, offre alle baby-sitter contratti che prevedono tariffe conformi al Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) del lavoro domestico aggiornando annualmente i minimi sindacali.

Un'altra importante realtà italiana è quella di Yougenio⁶¹, nata nel 2016 sotto forma di start-up, il cui core business è quello di vendere servizi alla persona attraverso una piattaforma online. I clienti, con un semplice "click" possono scegliere il servizio di pulizia e cura della casa di cui hanno bisogno. Gli specialisti che lavorano per Yougenio sono assunti dall'azienda stessa tramite regolare contatto.

Si tratta, in ogni caso, di una realtà in espansione con cui il settore del lavoro domestico (così come molti altri) dovrà fare i conti in futuro.

⁶⁰ www.lecicogne.net

⁶¹ www.yougenio.com

1.9 Le sfide del lavoro domestico nelle piattaforme digitali

di Wendy Galarza, Idwf - Ex.Co Member Europa; Effat - Presidente Settore Lavoro Domestico

La diffusione della tecnologia ha trasformato e continua a trasformare le nostre vite rendendo sempre più sottile il confine tra lo spazio fisico e quello digitale.

Siamo abituati sempre più a ricercare on line le informazioni di cui abbiamo bisogno e nell'economia del tutto *"as a service"*, in cui tutto diventa un servizio da poter vendere, le piattaforme di intermediazione guadagnano sempre più utenti e informazioni (quindi mercato) ed offrono continuamente nuovi servizi.

Questa trasformazione coinvolge di conseguenza anche il mondo del lavoro, in maniera ben più significativa di ciò che pensiamo: conosciamo tutti le app di *food delivery* e sappiamo tutti riconoscere un rider per le strade delle nostre città, forse siamo meno abituati ad immaginare una colf o un badante che presta la sua professionalità tra le quattro mura della casa del suo cliente.

Questa dimensione privata, particolare del settore domestico, riguarda anche il momento di ricerca di questo tipo di prestazione: di solito, ci si rivolge ad amici e conoscenti e si fa affidamento sul passaparola che fornisce informazioni sulla qualità e sul costo di un lavoratore. Le piattaforme digitali sono in possesso di questo tipo di informazioni e per questo, pur non offrendo direttamente i servizi ricercati, intercettano facilmente domanda e offerta, posizionandosi come luogo in cui avviene la stipulazione dell'accordo, transazione economica inclusa. Se questi accordi da un lato risultano essere regolari per le parti datore/lavoratore, dal punto di vista contrattuale non lo sono perché ad oggi sono poche le piattaforme che applicano il regolare CCNL del settore che garantisce diritti e tutele ai lavoratori. Le tutele a cui dobbiamo pensare non sono riferite solo al compenso: la contrattazione collettiva tutela la salute, la sicurezza e il trattamento pensionistico di un lavoratore. La Gig Economy o economia dei lavoretti è una sorta di auto imprenditoria, perché i lavoratori devono provvedere da soli a tutto ciò che serve per il proprio lavoro: strumenti e prodotti, indumenti, costi di trasporto, gestione orario. Un rapporto di lavoro così configurato presenta le stesse caratteristiche di un rapporto di lavoro subordinato, in cui di norma, dovrebbe essere l'azienda a mettere il lavoratore nelle condizioni adeguate per svolgere la propria mansione. Nella Gig Economy le piattaforme non si assumono queste responsabilità pur ricoprendo a tutti gli effetti il ruolo di datore di lavoro come dimostrato recentemente dai riders di Torino nella causa Foodora: al termine del processo la piattaforma è

stata riconosciuta come datrice di lavoro ed è stata costretta ad applicare un contratto collettivo ai suoi gig workers.

Contratto collettivo vuol dire tutele.

La questione delle tutele previdenziali ci fa ragionare in ordine su quali siano e cosa prevedano, analisi da eseguire caso per caso data la natura stessa delle Platform.

Se, nell'immaginario collettivo, il gig-worker è un lavoratore autonomo, allora sarebbe opportuno ricordare che esistono delle tutele per questo tipo di lavoratori come la contribuzione pensionistica, la sicurezza, l'assistenza sanitaria e gli assegni di disoccupazione.

Tutele volte prima di tutto a garantire la serenità lavorativa e non lavorativa di una persona.

Ma è giusto affermare che i lavoratori delle piattaforme sono autonomi? La risposta è no.

I lavoratori dell'Economia digitale sono a tutti gli effetti lavoratori subordinati ad un datore di lavoro: la piattaforma.

Da un punto di vista giuridico però, siamo indietro. Le piattaforme si sono evolute più velocemente di quanto avessimo previsto e ad oggi non esiste un quadro normativo adeguato a regolamentare questo settore.

Questa velocità di cambiamento è dovuta alla continua riscrittura di un algoritmo che non si auto-genera ma viene manipolato di continuo per adattarlo alle esigenze del "cliente", senza tener conto del lavoratore.

Come si risolve questa situazione? Spostando l'attenzione sui lavoratori.

Attualmente sono state prese in considerazione due ipotesi di soluzione a questo problema: la prima è quella della contribuzione figurativa e la seconda consiste nello stabilire una pensione minima per i lavoratori delle piattaforme.

La contribuzione figurativa è utile a coprire periodi di fermo del lavoratore come la maternità, la cassa integrazione, l'infortunio, la malattia.

La pensione minima invece è quell'integrazione che lo Stato tramite l'INPS corrisponde al pensionato quando la pensione è di importo molto basso, nonostante i contributi versati.

Entrambe queste ipotesi però includono delle difficoltà e dei rischi.

Nel caso della pensione minima sarebbe prima di tutto necessario riuscire a fare distinzione tra chi questo lavoro lo svolge come secondo lavoro per integrare un reddito principale, e tutti quei lavoratori per i quali questo incarico costituisce l'unico reddito.

La pensione figurativa invece potrebbe risultare non sufficiente a formare una pensione effettivamente dignitosa.

In uno scenario del genere il rischio è che queste opzioni si traducano poi in un disincentivo al versamento dei contributi, con un conseguente danno enorme alla previdenza sociale e alla fiscalità.

Tra le piattaforme oggetto di studio da parte del progetto co-finanziato dall'Unione Europea VS/2019/0040 "Gig economy e processi di informazione, consultazione, partecipazione e contrattazione collettiva", è emerso però quello che potrebbe essere considerato come un primo passo verso un tipo di contrattazione corretta: il CCNL siglato dal sindacato danese 3F Services e la piattaforma Hilfr garantirà una equa tutela e retribuzione a circa 450 lavoratori della piattaforma web che fornisce servizi di pulizia a più o meno 1.700 clienti in tutta la Danimarca.

Steffen Wegner Mortensen, co-fondatore di Hilfr, ha dichiarato: "Siamo estremamente orgogliosi di aver siglato il primo contratto collettivo al mondo per una società di piattaforme insieme a 3F, un sindacato. L'economia della piattaforma soffre di una cattiva reputazione perché troppe piattaforme stanno praticamente digitalizzando l'evasione fiscale e le scarse condizioni di lavoro. Motivo per cui la sigla di questo CCNL è innovativa. Con questo accordo stiamo alzando il livello della gig-economy e mostriamo come tutti possiamo beneficiare della nuova tecnologia senza compromettere i diritti e le condizioni del lavoro." [...]

Tina Møller Madsen, presidente di 3F Services, ha dichiarato: "[...] con questo contratto collettivo stiamo colmando il vuoto giuridico tra il mercato del lavoro danese e le nuove piattaforme digitali; così facendo stiamo offrendo risposte iniziali a uno dei principali temi del nostro tempo: come trarre benefici dalla nuova tecnologia senza compromettere i diritti e le condizioni di lavoro."

È interessante notare che oltre le tradizionali tutele previste dalla contrattazione collettiva, questo contratto prevede tutele anche in termini di protezione dei dati, introducendo di fatto una grossa novità nel mondo del lavoro. Se da un lato l'esperienza 3F Services con Hilfr costituisce l'esempio di un percorso percorribile, dal punto di vista sindacale fa luce su quale dovrà essere il primo obiettivo dei sindacati maggiormente rappresentativi: creare consapevolezza nei lavoratori delle piattaforme per tutto ciò che riguarda il proprio contratto nazionale ed insegnare ai lavoratori ad organizzarsi e organizzare le proteste per promuovere la nascita di tavoli di confronto tra le parti datoriali (le piattaforme) e i rappresentanti dei lavoratori. In questi 15 mesi di emergenza covid-19 abbiamo assistito a un balzo in avanti di 5 o forse più

anni per la disponibilità e possibilità di acquistare prodotti e servizi attraverso “il web”, incremento registrato soprattutto nel settore di cui parliamo, quello della cura alla persona e alla casa. Il lockdown e la paura del virus, hanno reso le piattaforme più ricche e più forti e i lavoratori più poveri e ricattabili: come organizzazione sindacale ci saremmo auspicati che le tutele dei lavoratori fossero incrementate di pari passo all’aumento dei guadagni delle piattaforme, ma così non è stato. In ogni caso la pandemia non ha fermato l’impegno politico sindacale per cercare di garantire ai lavoratori domestici delle piattaforme un “futuro migliore” con piena accessibilità ai diritti e alle tutele contrattuali.

CAPITOLO 2

LA PIATTAFORMA PROGRAMMATICA DELLE PARTI SOCIALI: PROPOSTE PER UNA PIENA “UGUAGLIANZA DI TRATTAMENTO” DEL SETTORE DOMESTICO

2. LA PIATTAFORMA PROGRAMMATICA

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

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



FIDALDO



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

Oggi sono le famiglie datori di lavoro a farsi carico della malattia dei lavoratori domestici.
Nel 2020 le famiglie hanno speso **72 milioni** di euro. Equiparare la malattia diminuirebbe i costi ed aumenterebbe i diritti dei lavoratori domestici.

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

Su 750 mila lavoratrici domestiche, solo 6 mila sono in maternità (0,8%). Tra gli altri settori l'incidenza raggiunge il 3,9%.
Nel settore domestico vi sono requisiti più stringenti. Equiparare il lavoro domestico agli altri settori costerebbe **33,5 milioni**.

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

Potenziale da dedurre **6,6 MLD**
- Sostegno concreto alle famiglie (risparmio tra 25 e 29%)
- Incentivo alla regolarizzazione
- Maggiore sicurezza e tutela
- Nuovo gettito fiscale
Costo massimo per lo Stato **1,5 MLD**

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

Proposta di iniziativa popolare «**ERO STRANIERO**» (2017)
Re-introduce flussi d'ingresso annuali
Introduce «SPONSOR» per i nuovi ingressi, Permesso per «**COMPROVATA INTEGRAZIONE**» e Permesso per «**RICERCA OCCUPAZIONE**» (12 mesi)

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

Istituzione assegno universale per la non autosufficienza
-Maggiori risorse ai non autosufficienti;
-Creazione ed emersione di posti di lavoro;
-Aumento del gettito fiscale grazie ai nuovi posti di lavoro.

2.1 Introduzione

di Davide Guarini, Segretario Generale Fisascat CISL

Prima di accingermi ad entrare nel merito del tema che mi è stato assegnato, ritengo utile mettere a fuoco il contesto socio-demografico dentro il quale il lavoro domestico – e quindi anche la nostra agency sindacale – si muove ed esprime la sua fondamentale funzione sociale. L'Italia è, non da oggi, un paese senza ricambio che ha scelto in modo poco lungimirante di chiudere in una bolla ermetica il problema della crisi demografica, pensando così di esorcizzarla, invece di prevenire e affrontare le sue conseguenze stanziando risorse e attrezzando politiche coerenti ai cambiamenti strutturali che da almeno un trentennio stanno cambiando volto e prospettive alla società italiana.

La questione demografica ha perciò faticato ad imporsi nell'agenda politica nazionale, se non in retoriche e occasionali iniziative. Eppure, è noto come i fenomeni demografici abbiano un impatto rilevante e duraturo sulla struttura economica e sociale di un paese: se nel bene o nel male dipende dal verso in cui si muove il vettore demografico.

Per esempio, l'Italia si misura da tempo con due problemi che sono l'effetto della cronicizzazione del suo "inverno demografico": il primo è l'invecchiamento della popolazione che sta mettendo sotto pressione il sistema di welfare – dal 1961 ad oggi gli over 64 sono passati dal 9,5% al 23,2% – evidenziando i limiti e le carenze di un'architettura di servizi modellata sulla fisionomia di un paese che un tempo presentava sul piano demografico un carattere espansivo; il secondo problema ha a che fare con la riduzione della popolazione attiva, quella cioè in età da lavoro, che impatta direttamente sul potenziale di crescita di lungo periodo dell'economia e, indirettamente, sulla sostenibilità economica e, come vedremo, sociale del welfare state italiano.

Secondo il Censis "il quadro è quello di una progressiva erosione della base contributiva, a fronte di un incremento consistente dei non attivi soprattutto anziani, basata su dinamiche demografiche di lunga deriva, come la bassa natalità e il massiccio invecchiamento che caratterizzano ormai da decenni il nostro Paese e che hanno delineando i contorni di una società a bassa intensità di giovani".

Le previsioni demografiche annunciano che tra vent'anni su una popolazione di 59,3 milioni di abitanti gli anziani, seppure di poco, saranno più degli under 35: infatti, questi ultimi saranno 18,4 milioni (il 31,0%), mentre gli over 64 saranno 19,1 milioni (il 32,2%)

La circolarità della questione demografica, unita alla sua prevedibilità, avrebbe dovuto indurre una classe dirigente responsabile e capace di andare oltre la comoda contingenza del consenso a buon mercato a porre per tempo il tema al centro delle sue priorità. Oggi, quella realtà, per troppo tempo tenuta sotto la campana, presenta l'inesorabile conto e impone un ripensamento complessivo e repentino delle politiche di welfare e, a cascata, dei modelli organizzativi dei servizi e del lavoro nei territori.

Se stringiamo l'obiettivo sulla parte più fragile della popolazione italiana, dal rapporto della Commissione per la riforma dell'assistenza sanitaria e socio-sanitaria per la popolazione anziana, emerge che su una platea di circa 6,9 milioni di over 75, oltre 2,7 milioni di individui presentano gravi difficoltà motorie, comorbidità e scarsa autonomia. Di questi, 1,2 milioni di anziani dichiarano di non poter contare su un aiuto adeguato alle proprie necessità, di cui circa 1 milione vive solo oppure con altri familiari tutti over 65 senza supporto o con un livello di aiuto insufficiente.

Infine, circa 100 mila anziani, soli o con familiari anziani, oltre a non avere aiuti adeguati sono anche poveri di risorse economiche e quindi impossibilitati ad accedere a servizi a pagamento per avere assistenza.

Secondo la Commissione "è dunque della massima importanza intercettare la domanda economica e sociale di questo 'popolo' di anziani spesso soli, con scarse disponibilità economiche e senza aiuto, traducendola in un'offerta di servizi di sostegno, prioritariamente presso l'abitazione e sul territorio; oltre ad assicurare loro una migliore qualità di vita, ciò permetterà di evitare che la condizione di svantaggio si trasformi ed esploda come domanda sanitaria dalle dimensioni insostenibili".

Come si colloca il lavoro domestico rispetto a queste dinamiche? È noto come il nostro paese, nell'ambito dei sistemi europei di welfare, costituisca un modello a sé per effetto della bassa offerta di servizi pubblici e della centralità delle famiglie nelle attività di cura e assistenza parentale, parzialmente delegate al sistema residenziale, ma pur sempre in una logica privatistica. Lo sviluppo del lavoro domestico, dunque, si inserisce in questo quadro di sostanziale "privatizzazione" dell'offerta come risposta informale alla crescente domanda di cura da parte della popolazione più anziana.

Infatti, se da un lato i dati mostrano un miglioramento complessivo dello stato di salute della popolazione, quindi anche degli anziani, permane il nesso tra aumento dell'età, presenza di malattie croniche e riduzione della autosufficienza.

In un recente rapporto il Censis conferma che “il quadro dell’offerta territoriale e domiciliare appare fortemente carente e differenziato sul territorio nazionale. A fronte di una risposta limitata dei servizi socio-sanitari, i bisogni legati alla cronicità chiamano in causa un impegno costante delle famiglie, e in particolare dei caregiver familiari, che sono i protagonisti indiscussi nella assistenza continuata ad anziani e non autosufficienti, spesso contando anche sull’accompagnamento di una badante”.

Tuttavia, anche questo modello è destinato ad andare sotto stress a causa della dinamica demografica, nonché dei cambiamenti della struttura familiare e del mercato del lavoro. Sono infatti destinati ad aumentare i nuclei unipersonali e le famiglie monogenitoriali a fronte di una riduzione delle famiglie con figli e dello stesso numero medio di componenti familiari. Queste trasformazioni strutturali, in verità già evidenti, riducono la platea dei potenziali caregiver, a fronte del segnalato incremento del numero dei futuri fruitori di assistenza.

Insomma, il modello italiano, che con tutti i suoi limiti e con forti escursioni territoriali ha per lungo tempo sopperito al disimpegno dello Stato, potrebbe nel giro di pochi anni non essere più in grado di assorbire la crescente domanda di cura e assistenza di una popolazione sempre più anziana. Può l’offerta residenziale sopperire a questo problema? Al momento le famiglie la considerano una soluzione residuale, l’extrema ratio da prendere in considerazione solo in caso di assoluta necessità. Inoltre, in prospettiva tale soluzione rischia di essere sempre meno alla portata senza un sostegno economico del pubblico alla luce dei cambiamenti che stanno investendo la struttura familiare e delle riforme previdenziali del recente passato, nonché delle conseguenze di lungo periodo che la pandemia ha prodotto sull’immaginario delle famiglie.

Il PNRR prevede risorse importanti ma non risolutive per un radicale riassetto organizzativo delle politiche socio-sanitarie e socio-assistenziali, in particolare per quanto riguarda la non-autosufficienza, anche perché di fronte al progressivo invecchiamento della popolazione e al possibile ridimensionamento del ruolo assistenziale delle famiglie, serve uno sforzo finanziario di notevole portata e una buona dose di creatività politica per disegnare il welfare del XXI secolo.

In tal senso, la professionalizzazione del lavoro domestico e il suo pieno riconoscimento istituzionale e sociale costituiscono i capisaldi di un percorso riformatore che, nel dare continuità alle specificità del modello italiano – innovandolo – ne assicuri la sostenibilità economica e sociale nel lungo periodo. Una sfida, questa, che non può essere affrontata senza un costante e puntuale confronto sociale con le organizzazioni del settore e la valorizzazione della leva della bilateralità quale strumento contrattuale orientato al miglioramento dell’efficienza del mercato del lavoro.

Per una piena uguaglianza di trattamento del settore del lavoro domestico è indispensabile che il dialogo sociale sia propulsore di tutte le azioni alla base dell'attività di pianificazione, ripensamento e sviluppo del comparto. Al fine di restare al passo con i tempi e andare nella giusta direzione è necessario che tutte le parti in causa siano coinvolte.

Non è un caso che il dialogo sociale sia indicato come pilastro su cui si basa il funzionamento dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. La sua importanza è stata riaffermata recentemente nella "Dichiarazione del centenario dell'OIL per il futuro del lavoro" in cui viene riconosciuto come leva che contribuisce alla coesione generale delle società e come mezzo cruciale per realizzare i diritti e le libertà sul lavoro.

Anche l'Unione Europea "riconosce e promuove il ruolo delle parti sociali" e favorisce il pieno coinvolgimento delle parti sociali la cui partecipazione trova nel comitato economico e sociale il suo consesso naturale. Perciò, riteniamo che anche il governo italiano debba mantenere nel tempo un dialogo strutturato con le parti sociali come rivendicato nel documento programmatico sottoscritto dalle firmatarie del CCNL di categoria.

Sono cinque le azioni proposte dalle parti sociali per restituire dignità al settore: l'adozione del trattamento economico di malattia a carico dell'INPS; l'estensione della normativa di tutela della maternità e della genitorialità; il riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai propri lavoratori domestici e dei contributi obbligatori; il ripristino dei "decreti flussi" annuali con la previsione di adeguate quote riservate al settore domestico e l'approvazione della cosiddetta legge "ero straniero"; l'istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza e la detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale di soggetti non autosufficienti.

Per sostenere le famiglie, che di fatto rappresentano ancora la colonna portante dell'assistenza in Italia, data l'importanza del comparto in termini sociali ed economici, invece di iniziative sparpagliate, è necessario che tutte le energie economiche siano convogliate in interventi strutturali in grado di elevare la qualità del lavoro domestico sottraendolo in modo definitivo alla logica della improvvisazione e del fai-da-te.

Il sentiero da percorrere è, dunque, quello di una progressiva "industrializzazione" del welfare fondato su un nuovo patto di sistema che metta insieme Stato, famiglie, parti sociali, profit e nonprofit. Nell'ultimo rapporto sul bilancio di welfare delle famiglie italiane si spiega che "in un paese demograficamente e socialmente maturo come l'Italia, con aspettative tra le più elevate di benessere sociale e personale, i consumi di welfare sono destinati a caratterizzare l'evoluzione

del mercato”. E – aggiungiamo noi – l’evoluzione del lavoro sul piano delle competenze e dei modelli organizzativi.

La finalità della piattaforma programmatica degli interventi normativi, alla quale la Fisascat ha dato un contributo determinante, è perciò quella di accompagnare questo processo di modernizzazione – assolutamente necessario alla luce delle trasformazioni strutturali di lungo periodo della società italiana – favorendo l’equilibrio dell’occupazione nel settore del lavoro domestico dove è imprescindibile anche affermare la dignità del lavoro, nel rispetto della Convenzione ILO 189 e dei venti punti del Pilastro europeo dei diritti sociali adottato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017 con l’intento di mettere al primo posto le tutele lavorative e sociali e per garantire il buon funzionamento dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale.

LA PIATTAFORMA PROGRAMMATICA



CGIL



FIDALDO

*Federazione Italiana Datori
di Lavoro Domestico*



DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE E PROVINCIALE
DATORI DI LAVORO DOMESTICI

Roma, 14 gennaio 2021

Giuseppe CONTE

Presidente del Consiglio dei Ministri
e Presidente CIAE

e p.c. **Vincenzo AMENDOLA**
Ministro per gli Affari Europei e
coordinatore CIAE

presidente@pec.governo.it
a.goracci@palazzochigi.it

segreteria.gabinettoaffarieuropei@governo.it
segreteria.ministroaffarieuropei@governo.it
info.politicheeuropee@pec.governo.it

Roberto GUALTIERI

Ministro dell'Economia e delle Finanze
e componente CIAE

ufficiodigabinetto@pec.mef.gov.it
segreteria.ministro@mef.gov.it
caposegreteria.ministro@mef.gov.it

Nunzia CATALFO

Ministra del Lavoro e delle Politiche
Sociali

gabinettoministro@pec.lavoro.gov.it
segreteria.ministro@lavoro.gov.it
segrgabinetto@lavoro.gov.it

Luigi DI MAIO

Ministro degli Affari Esteri e
componente CIAE

gabinetto@esteri.it
ministero.affariesteri@cert.esteri.it

Luciana LAMORGESE

Ministro degli Interni

segreteria.tecnica.ministro@interno.it
caposegreteria.ministro@interno.it

**Al Ministero per le Pari Opportunità e
la Famiglia**

segredipfamiglia@pec.governo.it

Gianni ROSAS

Direttore Ufficio ILO per l'Italia e San
Marino

rosas@ilo.org

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopolda Seno 31
Tel. 06.38551121 - a - fax 06.3855323
post@filscoms.cgil.it

FIDALDO
Via Rospignone 47
00187 ROMA
Tel. 335.587.5887
segreteria@fidaldo.it
providenza@fidaldo.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI
SERVIZI COMMERCIALI AFFARI TURISTICI
00155 - Roma - Via dei Ville 56
Tel. 06.853997 - fax 06.8559517
fsacat@fisascat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI
TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00195 - Roma - Via Nizza 128
Tel. 06.4812224 - fax 06.4812292
segreteria@unilu.it

FEDERCOLF
Via del Lavoro 25
00187 Roma
Tel. 06.69663119
roma@federcolf.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 Roma
Tel. 06/30777673 - Fax 06/3071124
segreteria@associazione.domina.it



FIDALDO
Federazione Italiana Datori
di Lavoro Domestico



PIATTAFORMA PROGRAMMATICA

Preg.mo Presidente Giuseppe Conte,

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, con il presente documento intendono contribuire all'impegno cui è chiamato l'Esecutivo, indicando i temi sui quali, ad avviso sia delle famiglie sia dei lavoratori e delle lavoratrici che vi prestano la loro opera, è essenziale dare una risposta normativa. Vogliono al contempo indicare le soluzioni concrete che congiuntamente, datori di lavoro e lavoratori, ritengono debbano essere adottate, cogliendo la fase emergenziale che si sta attraversando quale occasione per rivedere assetti normativi obsoleti, che non rispondono alle esigenze di milioni di persone coinvolte, famiglie e lavoratrici, nel settore del lavoro domestico.

Soluzioni che, nell'attuale fase, possono essere supportate da risorse nazionali ed europee, essendo riferite a temi portanti sia del PNRR che del New Generation EU.

Soluzioni volte a definire la funzione del lavoro di cura in ambito domestico, sussidiaria al welfare pubblico, necessaria a soddisfare compiutamente i bisogni di vita degli anziani, dell'infanzia, della disabilità, dei genitori, al fine di realizzare il necessario equilibrio dei tempi di vita.

Ricordiamo che il presente documento fa seguito all'avviso comune inviato alla Ministra del lavoro il 26 ottobre 2020, con il quale le Parti Sociali firmatarie hanno inteso sollecitare il Governo a non trascurare il settore della collaborazione familiare nell'adottare le misure d'emergenza in materia di lavoro, dettate dall'esigenza di contrastare la crisi epidemiologica.

Il lavoro domestico costituisce una parte importante del mercato del lavoro. Basti pensare che:

- occupa la quota maggiore di donne, come settore (più dell'88%);
- occupa la quota maggiore di stranieri, come settore (più del 73%);
- occupa la quota maggiore di addetti a lavori di cura, come settore (più del 45% sono badanti);
- occupa la quota maggiore di migranti europei, come settore (più del 44% sono cittadini UE);
- occupa la quota maggiore di lavoratori subordinati in Italia (oltre 2,1 milioni, circa il 10%);
- coinvolge oltre 2,5 milioni di famiglie datori di lavoro domestico;
- interessa 4,5 milioni di famiglie, tra datori e lavoratrici, oltre 9,5 milioni di cittadini in Italia.

La categoria è al centro dei fenomeni che costituiscono le chiavi di volta del mercato del lavoro e del diritto sociale nel prossimo futuro e punti fondamentali degli interventi chiesti all'Italia dalla Commissione Europea:

- aumento dell'occupazione femminile;

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopolda 3era 31
Tel. 06.58851021 - a. - fax 06.5885323
post@fidaldo.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 ROMA
Tel. 06.5873587
segreteria@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 - Roma - Via dei Ville 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@unioneitalianalavoratori.it

FEDERCOLF
Via del Marfano 25
00187 Roma
Tel. 06.69940319
roma@federcolf.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00184 Roma
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124
segreteria@associazione.domina.it



CGIL



FIDALDO

Federazione Italiana Datori
di Lavoro Domestico



DOMINA
ASSOCIAZIONE NAZIONALE FAMIGLIE
DATORI DI LAVORO DOMESTICO

- sostegno all'invecchiamento della popolazione;
- inclusione dei migranti;
- libera circolazione dei cittadini nell'Unione europea;
- contrasto al lavoro irregolare;
- sostegno alla natalità.

Questa centralità, anche per preservare l'equilibrio del mercato del lavoro in generale, esige che si creino nel nostro Paese le condizioni per la piena realizzazione della Convenzione n. 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici, adottata il 1° giugno 2011 dalla Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ratificata dall'Italia il 22 gennaio 2013 e le cui norme rientrano in gran misura nell'«acquis» dell'Unione europea in ambito di politica sociale, lotta contro la discriminazione, asilo e immigrazione, come sancito dalla Decisione del Consiglio del 28 gennaio 2014, n. 20148/51.

Il sostegno al settore del lavoro domestico, materialmente realizza, pur se in parte ma in modo pregnante, i venti punti del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali adottato il 17 novembre 2017, con proclamazione solenne, da Parlamento europeo, Consiglio e Commissione.

La Parti Sociali concordemente incentrano il presente documento, che vuole costituire una piattaforma programmatica degli interventi normativi che ritengono essenziali per soddisfare gli obiettivi posti dalla Convenzione, su pochi essenziali punti:

- 1) adottare, da parte dello Stato, per i lavoratori del settore, il trattamento economico in caso di malattia, adempiendo così l'art. 38 della Costituzione, il quale sancisce il diritto irrinunciabile di tutti i lavoratori a che siano previsti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze in caso di malattia;
- 2) estendere, da parte dello Stato, alle lavoratrici del settore la normativa di tutela della maternità, adempiendo così l'art. 37 della Costituzione, il quale impone che le condizioni di lavoro devono consentire alla donna l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione;
- 3) riconoscere, come accordato alla generalità dei datori di lavoro, anche ai datori di lavoro domestico, ai fini della determinazione del reddito fiscalmente imponibile e del carico tributario da sostenere, l'esclusione da imponibilità degli oneri per retribuzioni, per TFR e per i contributi previdenziali, adempiendo così l'art. 53 della Costituzione, secondo cui il concorso alle spese pubbliche dev'essere commisurato alla capacità contributiva di ciascuno;
- 4) contrastare il lavoro nero nel settore, la cui esecrabile persistenza condanna all'illegalità e all'insicurezza sociale centinaia di migliaia di lavoratori domestici (secondo stime ISTAT 1,2 milioni di lavoratori, pari al 60% di tutti i lavoratori occupati nel settore ed al 40% del totale dei lavoratori irregolari in Italia), creando le condizioni per rispondere alle necessità dell'assistenza dei nostri anziani e dei nostri bambini, prevedendo flussi di ingresso nel nostro Paese, costanti ed adeguati alla domanda, adempiendo così l'art. 35 della Costituzione, che impone alla Repubblica di riconoscere la libertà di emigrazione, fatti salvi gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale;

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopolda 3/ra 31
Tel. 06.58651021 - a. - fax 06.5865323
post@fiscatscat.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 ROMA
Tel. 06.5873587
segreteria@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI
SERVIZI COMMERCIALI AFFARI TURISMO
00185 - Roma - Via dei Vili 56
Tel. 06.853597 - fax 06.8558057
fiscatscat@fiscatscat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI
TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 - Roma - Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292
segreteria@unioneitaliana.org

FEDERCOLF
Via del Marfano 25
00187 Roma
Tel. 06.69940319
roma@federcolf.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00134 Roma
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124
segreteria@associazione.domina.it



CGIL



FIDALDO
Federazione Italiana Datori
di Lavoro Domestico



- 5) riconoscere i costi del lavoro domestico, non solo dal punto di vista fiscale, ma anche ai fini della «spendibilità», per questi costi, delle misure previste nel «Family Act» (A.C. 2561), estendendole, oltre che per le misure già indicate, anche ai portatori di disabilità ed agli anziani non autosufficienti.

Queste cinque azioni si possono attuare efficacemente con provvedimenti che le Parti Sociali sottopongono alla Vostra attenzione, tenuto conto che la famiglia, nel suo complesso ruolo «datoriale» privo di una finalità lucrativa, affronta tutte le spese con i propri risparmi familiari:

- 1) riconoscimento ai lavoratori domestici di un trattamento economico di malattia a carico dell'Inps compatibile con quello riservato alla generalità dei lavoratori dipendenti;
- 2) riconoscimento alle lavoratrici domestiche madri e ai lavoratori domestici padri di trattamenti normativi ed economici di maternità e genitorialità comparabili con quelli riconosciuti alla generalità delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, tenuto conto delle particolari condizioni esistenti nell'ambito delle famiglie;
- 3) riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei relativi contributi obbligatori alla condizione dell'applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria;
- 4) dopo la regolarizzazione in corso di circa 190 mila lavoratori domestici avvenuta col Decreto Legge 19 maggio 2020, n.34, approvazione della c.d. legge «Ero Straniero» (Atti Camera n.13) e intanto, nonostante l'inidoneità dell'istituto a dare piena risposta alle esigenze delle famiglie e dei lavoratori, immediato ripristino dei «decreti flussi» annuali, con la previsione di adeguate quote riservate al settore domestico;
- 5) istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza e detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale di soggetti non autosufficienti, infanti, disabili ed anziani, alla condizione dell'applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Senza un intervento deciso e complessivo su tutti questi punti, da adottare congiuntamente per la realizzazione di una revisione equilibrata ed equa del lavoro di cura alla famiglia, non si sostiene un settore vitale per il welfare familiare. Senza la promozione del lavoro domestico dignitoso anche il pacchetto di misure a sostegno delle famiglie, consegnato dal «Family Act» sottoposto all'esame del Parlamento, rischia di vanificare il contrasto della denatalità, la conciliazione della vita familiare con il lavoro, la cura domiciliare degli anziani e dei disabili, che devono costituire gli obiettivi di una politica familiare inserita in un quadro di politica sociale che abbia a fondamento il lavoro.

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopolda Serra 31
Tel. 06.58651021 - a. - fax 06.5865323
post@fiscam.cgil.it

FIDALDO
Via Borgognona 47
00187 ROMA
Tel. 06.5873587
segreteria@fidaldo.it
presidenza@fidaldo.it

FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI
SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO
00185 - Roma - Via dei Ville 56
Tel. 06.853597 - fax 06.8558057
fiscat@fiscat.it

UNIONE ITALIANA LAVORATORI
TURISMO COMMERCIO SERVIZI
00198 - Roma - Via Nizza 128
Tel. 06.84242276 - fax 06.84242292
segreteria@unioneitaliana.it

FEDERCOLF
Via del Marfano 25
00187 Roma
Tel. 06.69940319
roma@federcolf.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00134 Roma
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124
segreteria@associazione.domina.it



CGIL



FIDALDO
Federazione Italiana Datori
di Lavoro Domestico



Per quanto fin qui esposto, le Parti Sociali firmatarie si rendono disponibili per un confronto, nell'ambito del quale si potranno affrontare, complessivamente ed unitamente, tutti i temi sopra esposti ed anche i temi degli ammortizzatori sociali e della sicurezza nella situazione contingente dell'emergenza sanitaria, argomenti già oggetto dell'avviso comune del 26 ottobre scorso indirizzato alla Ministro del Lavoro.

In attesa di un positivo e celere riscontro, si porgono cordiali saluti.

Filcams CGIL - Maria Grazia Gatti

Fisascat CISL - Daniela Gatti

UILTUCS - Brunetto Boco

FEDERCOLF - Rita De Blasis

FIDALDO - Alfredo Savia

DOMINA - Lorenzo Gasparrini

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI
COMMERCIO TURISMO SERVIZI
00153 - Roma - Via Leopolda 31
Tel. 06.5851021 - a. - fax 06.585323
post@fiscamscgil.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 Ville 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.it

FEDERCOLF
Via del Marfano 25
00187 Roma
Tel. 06.49940319
roma@federcolf.it

DOMINA
Viale Pasteur 77
00156 Roma
Tel. 06/50797673 - Fax 06/5071124
segreteria@associazione.domina.it

2.2 Gli aspetti che (ancora) determinano il gap con gli altri settori: Analisi giuridica e fiscale dell'impatto normativo e sociale della proposta programmatica

Il primo censimento del Regno d'Italia del 1861 registrava 473.574 domestici, per la maggior parte lavoratori senza tutele. Il lavoro che diventa fonte anche di diritto è collocabile nell'Italia unita nel 1882, quando la nuova legge elettorale estende il diritto di voto a "tutti i contribuenti della ricchezza mobile iscritti nei ruoli per redditi da lavoro dipendente"⁶².

Ma non è così per tutti i tipi di lavoro: infatti, anche nell'Italia liberale e fascista, i domestici furono esclusi da gran parte dei provvedimenti a favore dei lavoratori. Ad esempio, non erano compresi tra i beneficiari delle leggi sul lavoro dei fanciulli e delle donne e sulla tutela della maternità, sulla limitazione dell'orario ad un massimo di otto ore giornaliere e quarantotto, poi quaranta, settimanali; sui contratti collettivi; sull'assoggettamento delle competenze, in caso di controversie, alle sezioni del lavoro istituite presso le preture e i tribunali; sulla tutela in caso di disoccupazione involontaria. Gli unici provvedimenti di cui avevano beneficiato erano stati la legge del 1923 sull'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia, estesa, nel 1927, alla tubercolosi domestico.⁶³

La prima norma che tutela il lavoro domestico risale al 1958 (legge 2 aprile 1958 numero 339). Grazie a questa norma venivano identificati i lavoratori domestici, infatti l'art. 1 dichiara *"La presente legge si applica, ai rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura. S'intendono per addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche."*

Questa norma regolava le assunzioni, i diritti ed i doveri del lavoratore e del datore di lavoro, preavviso ed indennità di anzianità. Potevano essere assunti anche minori, bastava il benessere di chi aveva la patria potestà, venivano regolate ferie, orari e riposi settimanali. Non si faceva menzione di malattia o maternità. Inoltre non modificava l'art. 2068 del Codice civile, che escludeva i domestici dalla contrattazione collettiva.

⁶² Premesse mancate e attese deluse. Spunti di riflessione su lavoro domestico e diritti in Italia. Raffaella Sarti.

⁶³ Ibidem.

Dopo che la Corte Costituzionale (1969) dichiarò illegittimo l'art. 2068, si aprì la strada alla contrattazione collettiva. Come è stato analizzato nel primo capitolo, nel 1974 viene stipulato il primo Contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico.

All'interno di questo contratto entra la tutela delle lavoratrici madri e dei minori e la gestione della malattia/infortunio. Grazie al contratto collettivo le donne in maternità hanno diritto a 5 mesi di sospensioni pagati ed al mantenimento del posto in questo periodo. Anche per la malattia è previsto, in base all'anzianità, un periodo di conservazione del posto e parte della retribuzione.

Da questo momento il lavoratore domestico ha diritti e doveri stabiliti dal contratto collettivo nazionale sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico. Ma esistono delle sostanziali differenze con gli altri dipendenti che non sono ancora state sanate. Infatti, in alcuni casi, i trattamenti assistenziali sono a carico dello Stato, in altri sono a carico del datore di lavoro.

Con l'allungamento dell'aspettativa di vita, aumenta anche il bisogno di assistenza della popolazione anziana. Di conseguenza aumenteranno sempre di più gli addetti in ambito domestico e per questo sono necessarie maggiori tutele per questi lavoratori.

L'Italia il 22 gennaio 2013 ha ratificato la Convenzione n° 189 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici ed i lavoratori domestici dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro le cui norme hanno lo scopo di dare dignità al lavoro domestico.

Tali norme hanno spinto i Paesi a migliorare il lavoro domestico e a dare equità di trattamento a questi lavoratori: dal salario minimo, ai riposi settimanali, alla malattia ed alla maternità. L'Italia è stata il quarto membro dell'ILO ed il primo tra gli Stati membri dell'Unione Europea ad aver ratificato la Convenzione. E se rispetto a molti Stati le condizioni dei lavoratori domestici sono nettamente migliori, non è stata raggiunta la piena parità di diritto rispetto ai dipendenti degli altri settori.

Per questo le parti sociali hanno costituito una piattaforma programmatica degli interventi normativi per colmare queste differenze. I primi gap da colmare sono quelli relativi alla maternità e alla malattia. Una domestica in maternità è tutelata solo per quel che riguarda la maternità obbligatoria, non ha permessi di allattamento e neppure la maternità facoltativa.

In caso di malattia il lavoratore domestico ha solo pochi giorni di retribuzione a carico del datore di lavoro, e non a carico dell'INPS. In questo settore è molto elevata la presenza di lavoratori stranieri, infatti il 69% dei lavoratori domestici nel 2020 è di origine straniera ed anche per questo è notevole la presenza di lavoratori irregolari.

Il lavoro domestico è in molti casi la prima opportunità lavorativa degli immigrati entrati nel nostro Paese, a volte la mancanza di un regolare permesso di soggiorno non consente la regolare assunzione da parte delle famiglie datrici di lavoro domestico. Considerare questa specificità del settore, con delle quote annuale è probabilmente più corretto che considerarla solo quando si mettono in atto delle sanatorie.

La problematica maggiore per quel che riguarda l'irregolarità del settore sono gli elevati costi che le famiglie datori di lavoro domestico devono sostenere, consentire la piena deducibilità di questi costi, porterebbe le famiglie a ritenere più conveniente il lavoro regolare. Infine istituire un assegno unico per la non disabilità, invece che aiuti che differiscono da territorio a territorio, renderebbe più facile alle famiglie la gestione della non autosufficienza. Nei prossimi paragrafi sarà analizzata ogni singola proposta.

2.3 Azione 1. Trattamento economico di malattia a carico dell'INPS. Analisi e costi dell'azione.

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un trattamento economico in caso di malattia, così è sancito nell'art 38 della Costituzione *"I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria"*. Per quel che riguarda i lavoratori dipendenti, il diritto all'indennità di malattia a carico INPS decorre dal quarto giorno (i primi tre giorni sono di "carenza" e se previsto dal contratto di lavoro verranno indennizzati a totale carico dell'azienda). Anche i lavoratori domestici rientrano nella categoria dei lavoratori dipendenti, ma la loro copertura in caso di malattia è molto diversa. Se il lavoratore domestico si assenta dal lavoro per malattia, l'INPS non paga alcuna indennità. È il datore di lavoro a pagare l'indennità di malattia (indennità che arriva al massimo a 15 giorni)⁶⁴.

Si crea quindi una forte disuguaglianza tra i lavoratori dipendenti del lavoro domestico ed i dipendenti negli altri settori economici.

Disuguaglianza che è ancora più evidente quando si parla di malattie di una certa importanza che normalmente superano i 15 giorni. I dipendenti che trovano impiego in settori diversi da quello domestico sono coperti per un numero maggiore di giorni, in linea generale, l'INPS eroga un'indennità nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno e del 66,7% dal 21° al 180° giorno. Il decorso di una malattia importante come ad esempio una malattia oncologica non si conclude in 15 giorni, e in questi casi il lavoratore domestico oltre a dover affrontare il decorso della sua malattia deve anche gestire l'emergenza economica.

I dati DOMINA⁶⁵ ci forniscono una prima panoramica di come il fenomeno "malattia" non sia da sottovalutare per il lavoro domestico. Nel 2020 ha rappresentato il 12,5% dei motivi di assenza dal lavoro. In realtà il valore è notevolmente cresciuto rispetto al 2019, dove le assenze per malattia incidavano solo per il 7,2%.

⁶⁴ Per la precisione, il datore di lavoro è tenuto a pagare i primi 3 giorni di malattia nella misura del 50% della retribuzione, e le successive giornate lavorative nella misura del 100% della retribuzione, sino a un massimo di:

8 giorni, per anzianità di servizio inferiore a 6 mesi;

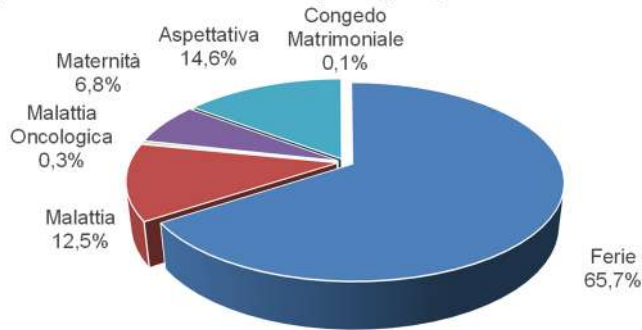
10 giorni, per anzianità di servizio da 6 mesi a 2 anni;

15 giorni, per anzianità di servizio oltre i 2 anni

⁶⁵ La banca dati DOMINA si basa su un campione di circa 17mila Soci e rapporti di lavoro domestico gestiti direttamente dall'associazione stessa.

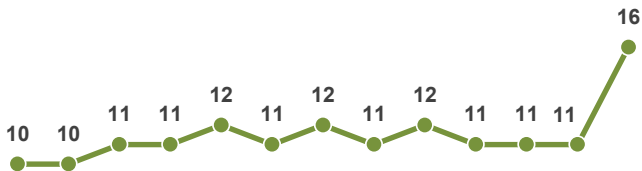
Sono aumentati anche i giorni medi di malattia; se nel 2019 mediamente il lavoratore domestico aveva usufruito di 11 giorni di malattia, nel 2020 questi giorni sono passati a 16. Valore nettamente superiore ai 15 giorni di malattia retribuiti nel caso di una anzianità superiore ai 2 anni e del tutto anomalo se confrontato con gli anni precedenti. Da questi dati si vede l'effetto prodotto dalla pandemia Covid-19.

Fig 2.1. Lavoratori domestici per tipologia di assenza. 2020



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 2.2. Lavoratori domestici giorni medi di assenza. 2020



2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Tab 2.1. Dati DOMINA lavoratori domestici

	2019	2020
Assenze per malattie sul totale assenze	7,2%	12,5%
Giorni di malattia medi	11	16

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Anche altre banche dati evidenziano come il lavoro domestico sia un settore con dei notevoli rischi a livello sanitario. Se consideriamo l'archivio INAIL relativo agli infortuni evidenziamo dei dati interessanti e differenziati in base alla tipologia di rapporto.

Le badanti (professioni nei servizi personali) hanno avuto un leggero incremento degli infortuni forse a causa del numero di lavoratori domestici che hanno contratto il coronavirus sul luogo di lavoro. Evento che se contratto sul lavoro è considerato infortunio⁶⁶.

I lavoratori domestici ed in particolare chi assiste sono strettamente in contatto con il rischio di esposizione del virus, in molti casi si tratta di personale legato all'assistenza che lavora in famiglia.

Se per il personale sanitario la connessione è più semplice, per il personale domestico rimane la difficoltà di dimostrare che l'infezione sia avvenuta in ambito lavorativo. I dati relativi ai domestici mostrano invece una diminuzione degli infortuni, probabilmente a causa della flessione del lavoro dovuta alla pandemia.

Ma al di là di questi tecnicismi è evidente l'impatto del COVID in questa categoria di lavoratori e di come sia limitante la loro possibilità di richiedere giorni di malattia.

⁶⁶ Testo integrale della circolare Inail n. 22 del 20 maggio 2020.

Tab 2.2. Infortuni sul lavoro per anno di evento⁶⁷

	2018	2019	2020
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici ⁶⁸	2.922	2.724	2.128
Professioni nei servizi personali ⁶⁹	2.465	1.978	1.999

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su archivi INAIL

Tab 2.3. Dipendenti in settori diversi da quello domestico e giorni di malattia

	2019	2020
Perc. di lavoratori che hanno fatto almeno un giorno di malattia	29,2%	30,2%
Giorni di malattia medi	17,1	21,2
Stima dei giorni indennizzati medi	14,0	17,9

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

Grazie ad una fornitura personalizzata INPS è stato possibile analizzare i dati relativi alla malattia dei dipendenti privati in settori diversi da quello del lavoro domestico. In queste analisi vengono considerati i lavoratori dipendenti in altri settori con almeno una malattia iniziata nell'anno e le relative giornate di malattia. Il confronto con il 2019 evidenzia un incremento dei dipendenti che hanno effettuato almeno un giorno di malattia e l'aumento anche dei giorni di malattia effettuati. Anche in questi casi si evidenzia l'impatto del COVID nei lavoratori.

⁶⁷ Elaborazione personalizzata INAIL relativa agli Infortuni definiti positivi per anno di evento. 30 aprile 2021

⁶⁸ 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.

⁶⁹ 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).

I dati INPS ci consentono di esaminare anche l'incidenza della malattia nei lavoratori dipendenti di altri settori per classi di reddito. L'incidenza dei lavoratori che effettuano malattia nelle prime classi di reddito è molto bassa, probabilmente si tratta di persone che hanno lavorato per brevi periodi e quindi con minori possibilità ammalarsi durante il periodo di lavoro. Dall'analisi dei giorni, i pochi che hanno dichiarato giorni di malattia hanno effettuato malattie più lunghe rispetto la media. Le classi centrali (dai 15 mila ai 30 mila euro), hanno la più alta incidenza di malati, ma i giorni di malattia tendono a decrescere.

Da questa semplice analisi sembra che la classe di reddito di appartenenza o meglio la durata del contratto influenzi la probabilità di usufruire della copertura assistenziale legata alla malattia.

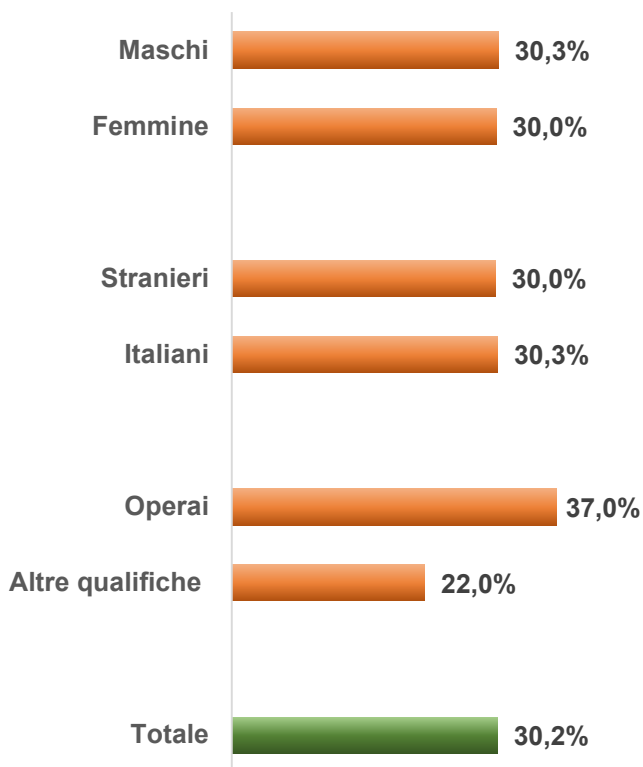
Tab 2.4. Dipendenti in settori diversi da quello domestico e giorni di malattia per classi di reddito. 2020

	Incidenza malattia lavoratori	Giornate medie prese
Meno di 2.000	8,2%	20,0
2-5mila	18,5%	20,3
5-10mila	28,1%	21,4
10-15mila	37,6%	21,4
15-20mila	42,2%	19,9
20-25mila	43,4%	16,3
25-30mila	38,9%	14,5
30mila e oltre	20,8%	12,2
Totale complessivo	30,2%	17,9

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

Non sembra essere invece vincolante il genere dei lavoratori, donne e uomini si ammalano allo stesso modo, né la cittadinanza dei lavoratori. La tipologia di lavoro influenza invece la malattia. Gli operai tendono ad ammalarsi più degli altri dipendenti. Evidentemente sono maggiormente esposti a rischi rispetto a chi lavora in ufficio o in qualche realtà commerciale.

Fig 2.3. Incidenza malattia dipendenti in settori diversi da quello domestico per caratteristiche. 2020



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

Questi dati ci consentiranno di fare delle ipotesi per calcolare il costo dell'estensione della malattia anche ai lavoratori domestici. Prima però analizziamo l'indennità attuale della malattia per il lavoro domestico. La tabella sottostante riporta la situazione in base all'anzianità del lavoratore domestico. Un lavoratore domestico con almeno due anni di anzianità ha al massimo 15 giorni di malattia indennizzata. Dalle tabelle precedenti abbiamo visto che nell'anno della pandemia la stima dei giorni indennizzati medi era intorno a 18. E questo indennizzo è possibile per i dipendenti (ad esclusione dei lavoratori domestici) indipendentemente dall'anzianità.

Tab 2.5. Indennità ATTUALE della malattia per il lavoro domestico a carico delle famiglie datori di lavoro domestico

Anzianità	Periodo di conservazione del posto di lavoro (giorni)	Indennizzati (giorni)	Indennità sino 3° giorno*	Indennità dal 4° giorno al 15° giorno*
Fino a 6 mesi	10	8	50%	100%
Da 6 a 12 mesi	45	10	50%	100%
Oltre 2 anni	180	15	50%	100%

* % della retribuzione globale di fatto

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Un altro aspetto di disegualianza tra dipendenti domestici e dipendenti degli altri settori economici, è dato da chi sostiene il costo della malattia; nel caso dei domestici non si tratta dell'INPS ma delle famiglie datrici di lavoro domestico. Questo spiega il motivo di una malattia così ridotta, difficilmente una famiglia riuscirebbe a sostenere il costo di una malattia oncologica del proprio domestico.

E spiega anche perché non esistono dati ufficiali relativi ai giorni di malattia dei domestici ed al costo della loro malattia. Grazie ai dati INPS abbiamo potuto evidenziare che la malattia dipende in modo indiretto dal reddito dichiarato. Per riuscire a stimare quanto possa essere elevata la platea di beneficiari, ipotizziamo che l'incidenza dei malati sia uguale a quella dei dipendenti privati nei settori diversi da quello domestico per classe di reddito. Considerando i 921 mila lavoratori domestici regolari nel 2020 arriviamo a 220 mila possibili malati nel lavoro domestico.

Tab 2.6. COSTO ATTUALE della malattia a carico delle famiglie datori di lavoro domestico.

Stima dei malati domestici⁷⁰	Giorni da indennizzare	Stima costo Famiglie Datoriali
220 mila	10 giorni	71,7 milioni di euro

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Dai dati DOMINA 2019 (anno senza pandemia) i giorni medi di malattia erano 11, in considerazione che la banca dati DOMINA non censisce tutti i lavoratori domestici, e probabilmente sottostima i lavoratori più precari. È probabilmente più corretto considerare come valore intermedio un'anzianità dai 6 ai 12 mesi. Analizziamo, quindi il costo della malattia nell'ipotesi di 10 giorni di indennizzo e della paga base di un lavoratore CS (assistente a persone non autosufficienti). L'INPS riesce a fornirci gli importi relativi alle retribuzioni ed in base alle indennità attuali possiamo calcolare il costo giornaliero di indennità e stimare il costo che le famiglie dovrebbero sostenere per i 220 mila domestici in malattia. La stima di questo costo è pari a 71,7 milioni di euro.

La piattaforma programmatica vuole estendere il trattamento economico attuale dei dipendenti degli altri settori economici in caso di malattia, anche ai lavoratori domestici. Questa nuova proposta prevede che l'INPS paghi anche ai lavoratori domestici il 50% dell'indennità dal 4^o al 20^o giorno di malattia ed il 67% nei giorni successivi fino al 180^o giorno. I primi tre giorni dovrebbero essere gestiti dai datori di lavoro domestico ed in base all'attuale CCNL del lavoro domestico l'indennizzo è pari al 50% della retribuzione globale di fatto.

⁷⁰ In base all'incidenza malattia nei dipendenti privati negli altri settori economici

Tab 2.7. Proposta NUOVA Indennità malattia per il lavoro domestico.

Indennità a carico	Indennità sino 3^a giorno*	Indennità dal 4° al 20° giorno*	Indennità dal 20° al 180° giorno*
Datori di lavoro domestico	50%	0%	0%
INPS	0%	50%	67%

* % della retribuzione globale di fatto

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Considerando come nella tabella 2.6 lo stesso caso di domestici in malattia e l'ipotesi di 10 giorni di malattia per un lavoratore CS (assistente a persone non autosufficienti). Il costo che l'INPS dovrebbe sostenere per i 220 mila domestici in malattia è di soli 30 milioni il 41% del costo che attualmente sostengono le famiglie datori di lavoro domestico. La differenza è dovuta ai diversi importi di indennità di malattia che attualmente sostengono le famiglie datoriali rispetto a quelli dell'INPS. L'INPS ai dipendenti degli altri settori economici concede il 50% della retribuzione dal 4° al 20° esimo giorno, mentre le famiglie datori di lavoro il 100%. Bisogna precisare che da questo conteggio rimangono esclusi i costi a carico delle famiglie datori di lavoro domestico, ovvero i primi tre giorni di malattia. Ma se ipotizziamo che l'indennizzo dei primi tre giorni sia lo stesso che attualmente prevede il CCNL del lavoro domestico (pari al 50% della retribuzione ordinaria), le famiglie spenderebbero 12,6 milioni di euro.

Tab 2.8 NUOVO COSTO della malattia a carico INPS

Stima dei malati domestici⁷¹	Giorni da indennizzare	Stima costo INPS	Stima costo Famiglie Datoriali
220 mila	10 giorni	29,5 milioni di euro	12,6 milioni di euro
220 mila	16 giorni	54,8 milioni di euro	12,6 milioni di euro

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

⁷¹ In base all'incidenza malattia nei dipendenti privati negli altri settori economici

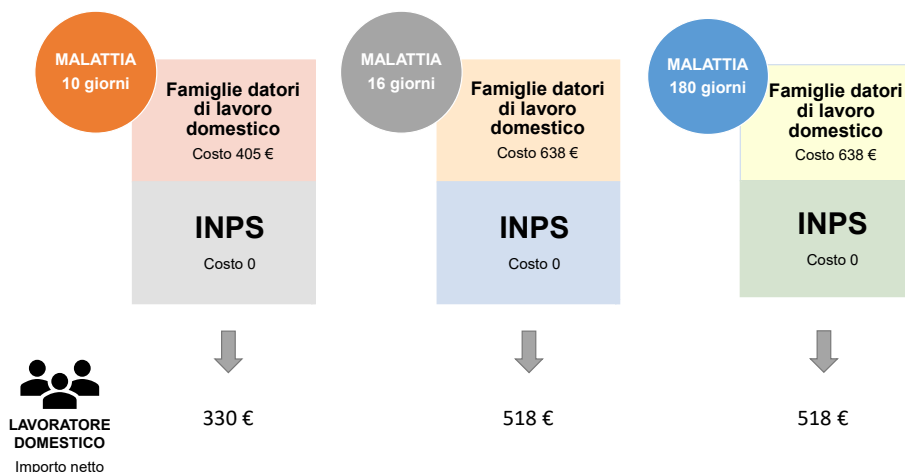
Una delle criticità che si potrebbe individuare da questa proposta sono i giorni di malattia, forse troppo bassi rispetto ai dipendenti degli altri settori. Per questo abbiamo quantificato il costo anche nel caso di 16 giorni, ovvero i giorni medi di malattia dei domestici nel 2020. Consideriamo il dato come un'ipotesi di massima, visto che i giorni medi indennizzati nel 2019 (anno primo della pandemia) per i dipendenti privati degli altri settori economici erano solo 14. In questo caso il costo per l'INPS sarebbe di 54,8 milioni di euro, a cui si dovrebbero aggiungere il costo delle famiglie per i primi tre giorni di malattia (12,6 milioni di euro). Con questa proposta i lavoratori domestici hanno gli stessi diritti degli altri dipendenti privati in caso di malattia. Viene garantito anche ai lavoratori domestici con gravi malattie la possibilità di curarsi senza dover sostenere problematiche economiche.

Inoltre viene alleggerito il peso della gestione della malattia alle famiglie datori di lavoro domestico. Bisogna ricordare che le famiglie datrici di lavoro domestico non sono imprese che assumono personale per trarne un beneficio economico, ma famiglie che spesso assumono personale domestico per gestire criticità assistenziali. Queste famiglie sono costrette attualmente a pagare tutti gli indennizzi per malattia dei loro dipendenti, cosa che non accade nel caso alle imprese che assumono per un profitto. Evidentemente anche questo aggravarsi dei costi spinge molte famiglie datori di lavoro domestico a scegliere il lavoro informale. Riconoscere da parte dell'INPS la copertura in caso di "malattia" anche ai dipendenti domestici non solo porterebbe ad un giusto trattamento e riconoscimento di quest'ultimi, ma anche a rendere meno vantaggioso alle famiglie datrici di lavoro domestico l'utilizzo del lavoro nero.

Per dare un'idea di come cambierebbe la situazione con questa proposta, analizziamo il caso di un lavoratore TIPO, ovvero di un lavoratore CS (assistenza a persona non autosufficiente, non formato) con convivenza, che lavora 54 ore a settimana, con un'anzianità di 2 anni. Ipotizziamo tre situazioni: la prima con un periodo di malattia pari a 10 giorni, la seconda con un'assenza pari a 16 giorni e l'ultima che analizza il periodo massimo di malattia, ovvero 180 giorni. L'indennità ATTUALE di malattia per il lavoro domestico, prevede che nel primo caso i giorni indennizzati siano 10, mentre nel secondo e terzo caso siano 15 giorni (periodo massimo consentito nel lavoro domestico). Il costo della malattia del dipendente domestico è attualmente a carico solo della famiglia datrice di lavoro domestico ed ammonterebbe a circa 339 € di retribuzione lorda e 66€ di contributi previdenziali nel caso di 10 giorni (totale 405 €). Mentre negli altri due casi a 538 € di retribuzione lorda e a 100 € di costi previdenziali (totale 638 €). L'INPS per tutti i periodi non indennizza nessun importo.

Fig. 2.4 Indennità ATTUALE

Esempio di CASO TIPO CS (assistenza a persona non autosufficiente, non formato) con convivenza, 54 ore a settimana. Paga base 1.036,97 € (1 scatto di anzianità).



Rappresentazione per competenza in quanto le famiglie non sono sostituto di imposta e non versano l'Irpef ed il lavoratore per avere il trattamento integrativo (ex bonus Renzi) deve presentare la dichiarazione dei redditi.

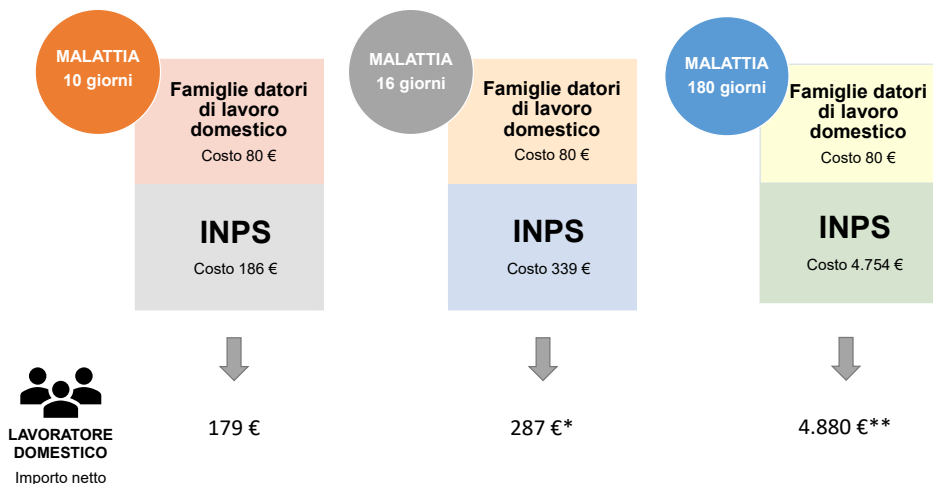
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Con la nuova proposta il costo della malattia verrebbe ripartito tra INPS e famiglie datrici di lavoro domestico. I datori di lavoro indennizzerebbero i primi tre giorni in base al CCNL del lavoro domestico, che prevede un indennizzo del 50% della retribuzione (in questo caso 60 € e 20 € di contributi previdenziali) e l'INPS indennizzerebbe tutti i restanti altri giorni (7 giorni nel primo caso, 13 giorni nel secondo caso e 177 giorni nell'ultima simulazione) con un'indennità del 50% della retribuzione nei primi 17 giorni che poi passa al 67% nei restanti 160 giorni. In questo modo il costo della malattia sarebbe sostenuto sia dai datori di lavoro che dall'INPS.

Il lavoratore riceverebbe un importo minore per periodi di malattia brevi, in quanto l'indennità dell'INPS è attualmente più bassa di quella prevista dal CCNL del lavoro domestico, ma gli sarebbe garantito un maggior numero di giorni d'indennizzo (180 giorni al posto dei 15 giorni massimi previsti per il lavoro domestico) indipendentemente dall'anzianità del lavoratore, equiparando il suo livello di assistenza a quello degli altri dipendenti. Lo si evidenzia nell'ultima simulazione (figura 2.5) nel caso di una malattia di 180 giorni il lavoratore domestico passa da un importo netto di 518 € (indennità attuale) ai 4.880 € della nuova proposta.

Fig. 2.5 Proposta NUOVA Indennità

Esempio di CASO TIPO CS (assistenza a persona non autosufficiente, non formato) con convivenza, 54 ore a settimana. Paga base 1.036,97 € (1 scatto di anzianità).



Rappresentazione per competenza in quanto le famiglie non sono sostituto di imposta e non versano l'Irpef ed il lavoratore per avere il trattamento integrativo (ex bonus Renzi) deve presentare la dichiarazione dei redditi.

*In questo caso si tratta di un'ipotesi di massima, in quanto in sede di conguaglio verrà ricalcolata l'IRPEF e trattamento integrativo (ex bonus Renzi). Importi che essendo molto simili tendono a dare lo stesso risultato riportato nella figura.

**Nell'importo è inserito il trattamento integrativo ed i contributi previdenziali dell'Inps sono calcolati solo a livello di mancati introito, mentre non sono calcolati i contributi figurativi.

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Il parere

di Aurora Blanca, Fisascat CISL

Nel corso della nostra vita lavorativa si possono verificare episodi di malattia o infortuni che, in base alla gravità e alla tipologia di attività svolta, possono avere ripercussioni negative sulla propria situazione economica. La Costituzione italiana prevede che siano assicurati mezzi adeguati alle esigenze di vita dei lavoratori in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Ai compiti previsti nell'articolo 38 della nostra Costituzione provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato ed è su questa previsione costituzionale che si fonda il nostro sistema delle assicurazioni sociali obbligatorie.

Purtroppo da questo sistema di tutele è escluso il settore del lavoro domestico. In questo comparto, infatti, l'INPS non corrisponde alcuna indennità in caso di malattia delle lavoratrici e dei lavoratori domestici. È la famiglia datore di lavoro che si fa carico del pagamento dei giorni di assenza per malattia, secondo i termini e i tempi indicati dal contratto collettivo nazionale. Il problema, sempre più evidente, è che il sistema attuale non contempla la copertura delle malattie di lunga durata. Da contratto, infatti, l'indennità arriva al massimo a 15 giorni.

I dati degli ultimi anni e la pandemia hanno messo in luce la necessità crescente di rivedere la normativa per estendere la copertura INPS anche al nostro settore. Nel corso della fase pandemica le parti sociali si sono contraddistinte per il lavoro sinergico, anche attraverso il finanziamento dell'estensione delle indennità fornite attraverso la Cassa Colf; un lavoro di squadra che proseguirà convintamente nei prossimi mesi per dare dignità ad un comparto in continua crescita nel nostro Paese, dinamica che va inquadrata nella più generale espansione della cosiddetta welfare industry che, secondo stime accreditate, vale in Italia oltre 140 miliardi di euro.

Parliamo di un settore con numeri di tutto rispetto che si colloca al punto di intersezione di differenti sentieri di trasformazione della società italiana. Basti pensare che quasi 9 occupati su 10 nel lavoro domestico è donna e poco più di 7 su 10 è straniero. Il lavoro domestico nel nostro Paese interessa complessivamente una platea di 2,5 milioni di famiglie datrici di lavoro e più di 2 milioni di lavoratrici e lavoratori domestici. Il 45% di questi – la quota maggiore – è costituita dalle badanti. In totale si calcola che i beneficiari delle prestazioni da lavoro domestico siano 9,5 milioni. Sono numeri di un'industria in crescita che ha bisogno di un assestamento sul piano dei diritti e del riconoscimento sociale e istituzionale.

Di qui l'idea di lanciare una piattaforma condivisa di proposte per dare una risposta normativa al consolidamento sempre più necessario e urgente del lavoro domestico nel nostro Paese. Tra le nostre priorità c'è l'introduzione del diritto ad un trattamento economico in caso di malattia per tutti i lavoratori domestici, azione che è stata inserita nella piattaforma programmatica presentata al Governo. La speranza è che però la copertura INPS non si trasformi, direttamente o indirettamente, in un costo ulteriore a carico dei datori di lavoro domestico. Come sappiamo dal nostro lavoro sul campo e dai dati, a causa della "latitanza dello Stato" i bilanci familiari sono già molto provati dai costi sostenuti per l'assistenza.

Nel 2018 circa 2,1 milioni di famiglie italiane hanno speso quasi 28 miliardi solo per l'assistenza agli anziani e alle persone bisognose di aiuto, con un aumento del 10,3% rispetto all'anno precedente. Si tratta della terza voce in assoluto del bilancio di welfare ma la seconda in termini di crescita. Inoltre, è di gran lunga la componente meno sostenibile per l'impatto elevatissimo della spesa individuale: 13.300 euro per famiglia utilizzatrice.

Il lavoro domestico, a dispetto delle sue dimensioni e della sua centralità nel modello di welfare italiano, ancora stenta a ricevere il giusto riconoscimento, anche in termini di parità di trattamento giuridico, salariale e previdenziale con gli altri comparti. L'atipicità insita nel nostro settore, dovuta alle caratteristiche del luogo di lavoro e al fatto che il datore sia la famiglia, richiede interventi ad hoc e una pianificazione di lungo periodo per poter raggiungere la stessa dignità riconosciuta ad altri comparti economici.

Un'altra battaglia, successiva a quella della copertura INPS, sarà poi quella delle malattie professionali. In ambito internazionale ci sono segnali positivi in questo senso: l'Organizzazione Mondiale della Sanità, ad esempio, ha recentemente riconosciuto il burnout come malattia professionale includendo tale patologia nella nuova versione dell'undicesima "International Classification of Diseases" (ICD-11) come un fenomeno occupazionale (stress da lavoro).

La sindrome da burnout, un esaurimento legato a orari di lavoro eccessivi o situazioni di convivenza complessa, insieme alla "sindrome Italia", una depressione che colpisce i lavoratori stranieri in Italia o al ritorno in patria, sono gli effetti più comuni del lavoro domestico per chi si occupa del lavoro di cura.

In mancanza di uno studio quantitativo per l'Italia, ritengo utile citare i risultati di un sondaggio condotto dal sito Indeed su un campione di 1.500 lavoratori statunitensi di diverse fasce di età, livello di esperienza e settore. Nello studio è emerso che il burnout è in aumento e che la pandemia è stato un vettore significativo di tale incremento.

Oltre la metà (52%) degli intervistati ha dichiarato di aver sofferto di burnout nel 2021, rispetto al 43% che ha affermato lo stesso nel sondaggio pre-Covid. Un fenomeno che riguarda soprattutto i giovani: a contendersi infatti la palma di generazione più "esaurita" sono i millenials (59%, +6%) e la generazione Z (58%, +11%).

L'effetto pandemia sul burnout riguarda anche le generazioni più anziane: i baby boomer mostrano un aumento del 7% rispetto ai livelli pre-pandemici (dal 24% al 31%), mentre la generazione X fa registrare un balzo dei casi di burnout del 14% passando dal 40% del periodo pre-pandemia all'attuale 54%.

L'auspicio, a seguito di questi riconoscimenti e del dibattito internazionale portato avanti con fermezza anche dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, è che anche il nostro Paese possa fare al più presto dei passi avanti per arginare le ricadute del fenomeno "malattia".

In conclusione, lo sforzo che stiamo mettendo in campo attraverso la positiva convergenza tra le organizzazioni che rappresentano l'universo delle famiglie e i sindacati ha come obiettivo l'elaborazione e la condivisione di azioni concrete per ridurre la forte disuguaglianza tra i lavoratori dipendenti del lavoro domestico e gli altri lavoratori dipendenti, soluzioni che, nell'attuale fase di rilancio potrebbero essere supportate da risorse nazionali ed europee, essendo legate a temi centrali sia del PNRR che del New Generation EU.

La sfida che ci attende è duplice: da un lato assicurare uguaglianza e universalità dei diritti e delle prestazioni previdenziali e assistenziali ad una platea di lavoratrici e di lavoratori che contribuiscono quotidianamente alla cura dei soggetti fragili e non autosufficienti; dall'altro elevare il livello della qualità e della professionalità di un settore che presenta ancora ampie sacche di informalità e ricorso al lavoro irregolare.

Il lavoro domestico può e deve – alla pari di altri comparti – dare un contributo decisivo nel più generale processo di modernizzazione del sistema paese e del welfare state in particolare. Il contributo che noi forze sociali possiamo dare alla maturazione del settore – tanto sul lato della domanda quanto su quello dell'offerta – dipenderà in larga parte dalla nostra capacità di mantenere la convergenza sugli obiettivi e sulle proposte e di candidarci con la nostra collaudata esperienza di welfare contrattuale ad essere agenti di trasformazione.

2.4 Azione 2. Estensione della normativa di tutela della maternità e della genitorialità. Analisi e costi dell'azione.

A penalizzare i lavoratori domestici, non è solo la gestione della malattia, ma anche la maternità. Anche in questo caso non viene attuata per le lavoratrici domestiche la normativa di tutela della maternità, infatti, l'art. 37 della Costituzione sostiene *"La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione"*. Questa protezione non è possibile per le lavoratrici domestiche che devono sottostare a diversi vincoli a livello normativo. Bisogna infatti ricordare che nel lavoro domestico esiste solo la maternità obbligatoria (5 mesi) e non il congedo parentale (facoltativo): la maternità obbligatoria è completamente a carico dell'INPS (e non del datore di lavoro) ed è pari all'80% della retribuzione giornaliera convenzionale settimanale per le lavoratrici domestiche⁷².

Inoltre, a differenza delle altre lavoratrici dipendenti che possono usufruire della maternità senza particolari vincoli, le lavoratrici domestiche devono aver accumulato un numero minimo di contributi⁷³. Ciò significa che la maternità non è immediatamente fruibile dal primo giorno di lavoro, ma dopo aver maturato una certa anzianità: la normativa prevede di aver maturato almeno 26 contributi settimanali negli ultimi 12 mesi o 52 contributi settimanali negli ultimi 24 mesi.

Non sono le uniche differenze tra lavoratrici domestiche e le altre lavoratrici dipendenti. Le lavoratrici domestiche non possono essere licenziate fino al 3° mese dopo il parto, mentre normalmente esiste l'assoluto divieto di licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino. Inoltre le dimissioni della lavoratrice

⁷² Congedo di maternità/paternità per le lavoratrici e i lavoratori domestici (colf e badanti) <https://www.INPS.it/nuovoportaleINPS/default.aspx?itemDir=52226#:~:text=Durante%20il%20periodo%20di%20assenza,settimanale%20per%20le%20lavoratrici%20domestiche.&text=Ai%20lavoratori%20domestici%20spetta%20inoltre%20il%20congedo%20pap%C3%A0>.

⁷³ Le lavoratrici domestiche possono riscuotere l'indennità di maternità dall'INPS solo alle seguenti condizioni:

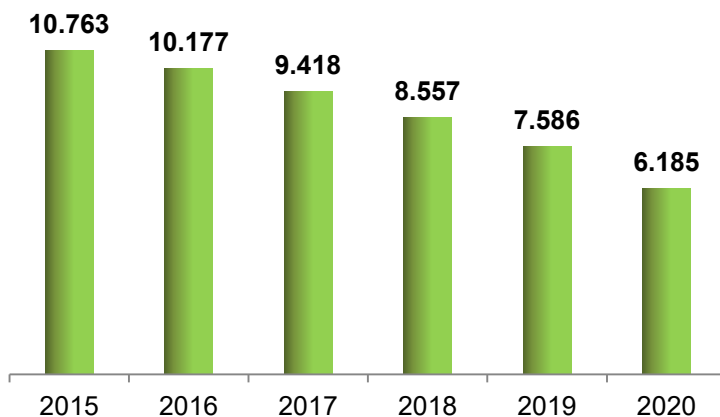
- nei 24 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati a loro carico (o dovuti) 52 contributi settimanali, anche se relativi a settori diversi da quello del lavoro domestico;
- in alternativa, nei 12 mesi precedenti il periodo di assenza obbligatoria risultano versati a loro carico (o dovuti) almeno 26 contributi settimanali, anche in settori diversi da quello del lavoro domestico

domestica durante il periodo della gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino, non devono essere convalidate dal servizio ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro (come invece accade per le lavoratrici dipendenti, v. art. 55 del TU).

Una lavoratrice domestica diventata mamma, non ha diritto ai permessi per allattamento⁷⁴, dopo la maternità obbligatoria deve tornare al lavoro con lo stesso orario e la stessa paga precedente alla maternità. Allo stesso modo non ha diritto al congedo per la malattia del figlio.

Essere una lavoratrice domestica non sembra conciliarsi con il diventare “mamma”, forse anche per questo si registrano così poche maternità nel settore.

Fig 2.6. Serie storica delle donne in maternità obbligatoria nel lavoro domestico



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

I dati che analizzeremo derivano da una fornitura personalizzata dell'INPS e sono costituiti dalle lavoratrici domestiche che hanno percepito nell'anno almeno un giorno di maternità.

⁷⁴ Fino al primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento, la lavoratrice e il lavoratore dipendente hanno diritto a due ore al giorno di riposo, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e a un'ora, se l'orario è inferiore a sei. Indennità è pari alla retribuzione

Infatti, i dati INPS evidenziano come tra le 750 mila donne assunte dalle famiglie italiane come colf, badanti e baby sitter, solo 6 mila siano in maternità (0,8%).

Si tratta di un'incidenza molto bassa, specie se confrontata con i dati delle altre lavoratrici dipendenti del settore privato⁷⁵ (3,9%). Inoltre, il numero è diminuito negli ultimi cinque anni: se nel 2015 le lavoratrici domestiche in maternità erano 10.763, nel 2020 sono scese a 6.185, con una perdita netta di oltre 4 mila mamme domestiche.

Tab 2.9. Analisi della nazionalità delle lavoratrici domestiche in maternità

	Lavoratrici italiane	Lavoratrici straniere
2015	14,8%	85,2%
2016	15,3%	84,7%
2017	16,6%	83,4%
2018	18,4%	81,6%
2019	20,1%	79,9%
2020	22,0%	78,0%

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

Negli ultimi anni nel lavoro domestico stanno diminuendo i lavoratori stranieri a favore di quelli italiani, anche nel caso della maternità si segue lo stesso trend.

L'utilizzo della maternità anticipata riguarda circa un terzo delle neo mamme domestiche.

Nel 2020 la percentuale è leggermente salita (35%), non è da escludere che l'aumento sia legato alla paura di contrarre il Covid 19 in momento così delicato per la vita di una lavoratrice.

⁷⁵ Lavoratori dipendenti del settore privato e agricoli

Tab 2.10. Analisi dell'utilizzo della maternità anticipata

	Lav. domestiche in maternità	Perc. di domestiche in maternità anticipata
2015	10.763	33,1%
2016	10.177	34,2%
2017	9.418	34,0%
2018	8.557	33,6%
2019	7.586	33,3%
2020	6.185	35,1%

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

Tab 2.11. Confronto "effetto maternità" tra dipendenti

	Lavoratrici domestiche	Altre lavoratrici dipendenti
Donne in maternità 2020	6.185	255.433
Var. 20/19	-18,5%	-4,4%
Inc. donne in maternità su totale donne del settore		
2019	1,0%	3,9%
2020	0,8%	3,9%

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

Probabilmente la bassa incidenza di donne in maternità nel settore domestico non dipende solo dalle problematiche normative. Uno dei fattori che determina la bassa incidenza della maternità è sicuramente l'età media avanzata tra le donne del settore. Tra le lavoratrici domestiche iscritte all'INPS, infatti, l'età media è di circa 50⁷⁶ anni, mentre le altre dipendenti che stiamo analizzando hanno un'età media intorno ai 42 anni.

A differenza di altri settori, il lavoro domestico può essere quindi definito un settore "anziano", in cui è richiesta una certa esperienza vista la responsabilità delle mansioni di cura e assistenza. Ciò è ulteriormente confermato dal fatto che solo il 10,2% delle donne del settore ha meno di 35 anni, mentre il 55% di esse ha almeno 50 anni.

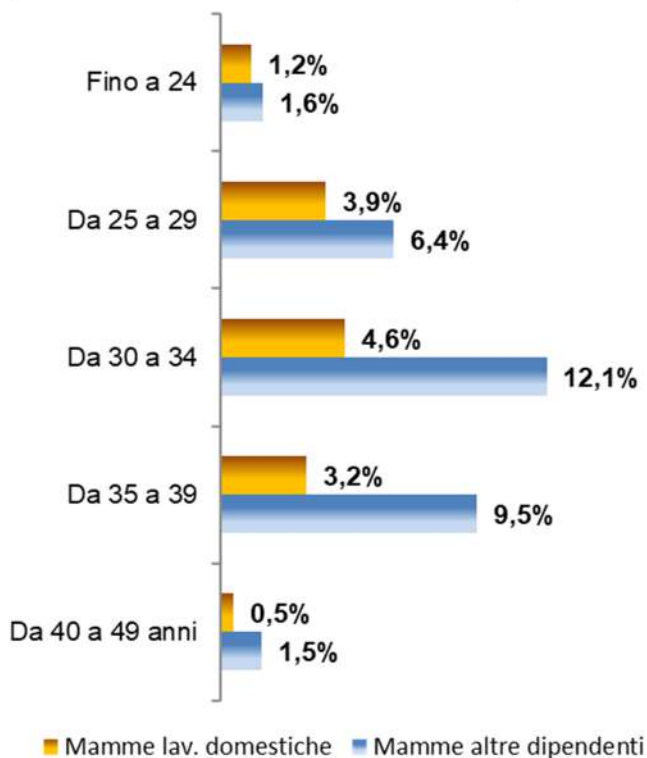
Evidentemente l'età incide sulla presenza o meno di donne in maternità: nella classe d'età 25-29 le neo-mamme rappresentano il 3,9% del totale, mentre nella classe 30-34 anni cresce al 4,6%. Tra le lavoratrici dai 40 ai 49 anni le donne in maternità sono invece praticamente assenti. Esiste, quindi un effetto età, ma il confronto con l'incidenza nelle altre dipendenti per classe d'età, mostra livelli di maternità nel lavoro domestico molto bassi.

Un altro dei fattori che incide è l'elevata incidenza di lavoro nero nel settore. Secondo l'ISTAT, infatti, il tasso di irregolarità del settore è pari al 57%⁷⁷, per cui buona parte delle donne del settore non ha i requisiti di legge per accedere alla maternità.

⁷⁶ L'età media è calcolata sui valori delle dipendenti e dipendenti domestiche utilizzando il valore medio di ciascuna classe d'età (es. 32 per la classe 30-34); per la classe "fino a 24" è utilizzato il valore 20, per la classe "50 e oltre" è utilizzato il valore 58.

⁷⁷ Tasso di irregolarità anno 2019. Cfr. Rapporto annuale DOMINA 2020

Fig 2.7. Confronto “effetto maternità” tra dipendenti. 2020



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

Grazie ai dati personalizzati INPS possiamo a differenza della malattia dei domestici, quantificare quanto è costata la maternità. Per sostenere la maternità delle oltre 6 mila “mamme” l’INPS ha speso circa 42 milioni di euro. Mediamente i mesi di maternità obbligatoria sono costati 6.773 euro per ogni beneficiaria. Con il crescere dell’età della lavoratrice in maternità aumenta leggermente anche l’importo ricevuto per l’anzianità della lavoratrice stessa.

Tab 2.12. Il costo della maternità obbligatoria domestica. 2020

Classe d'età	Mamme lavoratrici domestiche	Somma di importi indennizzati per maternità⁷⁸	Importo pro-capite percepito
Fino a 24	162	1.053.973 €	6.506 €
Da 25 a 29	1.018	6.603.132 €	6.486 €
Da 30 a 34	1.955	13.201.828 €	6.753 €
Da 35 a 39	2.022	13.887.725 €	6.868 €
40 e oltre	1.028	7.143.442 €	6.949 €
Totale complessivo	6.185	41.890.099 €	6.773 €

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

Abbiamo visto gli importi che le lavoratrici domestiche ricevono come maternità obbligatoria, ma la reale differenza con le altre dipendenti è data dalla maternità facoltativa che come già detto non è presente per il lavoro domestico e lo stesso vale per i permessi per allattamento. Proviamo a stimare a quanto ammonterebbe il costo dell'estensione di questi diritti anche alle lavoratrici domestiche.

Le donne dipendenti (negli altri settori) che hanno chiesto il congedo parentale nel 2020 sono state 406 mila ed hanno chiesto mediamente 50 giorni di congedo. Il dato è puramente indicativo in quanto nel periodo Covid molte donne da tempo non più neo mamme hanno usufruito dei congedi parentali per gestire la chiusura delle scuole aumentando il numero di utilizzatrici ed abbassando i giorni di utilizzo. La stessa analisi per il 2019 evidenzia l'utilizzo di una platea più bassa (301 mila) e l'aumento ai giorni di utilizzo medi a 50 giorni. Va anche ricordato che i giorni di congedo parentale possono essere utilizzati entro i primi 12 anni di vita del bambino, esiste quindi un fenomeno di utilizzo nel tempo che non consente di isolare le neo mamme. I congedi parentali sono retribuiti con il 30% della retribuzione per 6 mesi, mentre i permessi per allattamento sono usufruibili fino al compimento di un anno del bambino.

⁷⁸ In base art 22 D.Lgs 151/2001 corrisponde all' 80% della retribuzione

Tab 2.13. Ipotesi di lavoro

	Periodo di tempo in analisi (1 anno del bambino)	Considerazioni
Maternità obbligatoria	2 mesi prima del parto + 3 mesi dopo il parto	Nessuna stima, già presente
Congedo parentale	6 mesi	Stima del costo del congedo parentale
Riposi per allattamento fino al compimento del 1 ^a anno del bambino	3 mesi	Stima costo allattamento

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa

Per poter effettuare la simulazione del costo ipotizziamo che dopo i 3 mesi di maternità obbligatoria dopo il parto (considerando di aver usufruito dei 2 mesi di maternità prima del parto), si usufruisca dei 6 mesi di congedo facoltativo al 30% della retribuzione e per i restanti 3 mesi dei permessi di allattamento. Attraverso la nostra analisi individuiamo un costo massimo dell'estensione della maternità facoltativa e dei permessi di allattamento per tutte le lavoratrici domestiche. Per questo ipotizziamo che il congedo parentale sia usufruito da tutte le 6.185 mamme domestiche, per la massima durata del congedo e che successivamente rientrino al lavoro utilizzando, per i restanti 3 mesi all'anno del bambino, i permessi per allattamento. Nella realtà non tutte le lavoratrici dipendenti utilizzano tutta la maternità facoltativa, per questo riteniamo di stimare un costo massimo.

Grazie ai dati INPS sull'effettivo costo della maternità delle lavoratrici domestiche (in base art 22 D.Lgs 151/2001 corrisponde all' 80% della retribuzione) riusciamo a stimare la retribuzione annua lorda delle neo mamme. Da cui ricaviamo la stima del congedo parentale.

Nel periodo di congedo parentale l'INPS eroga una indennità pari al 30% della retribuzione per 6 mesi, è possibile quindi stimare un aggravio per le casse dell'INPS per la maternità facoltativa delle 6.185 domestiche di circa 23,5 milioni.

Tab 2.14. Nuovo costo della maternità dei lavoratori domestici a carico INPS

	Costo a carico INPS
Maternità obbligatoria	42 milioni
Congedo parentale	23,5 milioni
Allattamento	10 milioni

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Sempre considerando gli indennizzi ricevuti per la maternità obbligatoria delle neo mamme e utilizzando (in base al CCNL del lavoro domestico) come coefficiente giornaliero 26 giorni è stato possibile stimare il costo orario delle neo mamme ed il conseguente costo dell'INPS per sostenere le 2 ore di allattamento giornaliero fino al compimento dell'anno del bambino. La stima del costo totale per l'allattamento è pari a 10 milioni.

Possiamo concludere che con una spesa massima di 33,5 milioni l'INPS potrebbe garantire anche alle lavoratrici domestiche tutti i diritti legati alla maternità che hanno le altre dipendenti.

Il parere

di Emanuela Loretone, Filcams CGIL

Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uiltucs e Federcolf, con le associazioni datoriali Fidaldo e Domina sono firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del contratto di lavoro domestico e, pur rappresentando interessi e punti di vista diversi, sono ugualmente impegnate, ogni giorno, per un miglioramento delle condizioni sociali, economiche e normative di una realtà lavorativa che vive quasi tutte le fragilità presenti nella società e nel mondo del lavoro: discriminazione, precarietà, isolamento, salari bassi, diritti difficili da esigere, lavoro nero, violenze nei confronti delle donne.

Tema qualificante delle piattaforme sindacali è la battaglia per la totale estensione alle lavoratrici ed ai lavoratori domestici della normativa a tutela della maternità e della genitorialità, applicata al resto del mondo del lavoro e che al momento li esclude quasi completamente. Per superare questa disparità tra lavoratrici e lavoratori, inaccettabile per un Paese come il nostro, che ha nel diritto al lavoro, nell'uguaglianza e nelle libertà i principi cardine della Carta Costituzionale, è indispensabile anche l'intervento statale.

Invero, proprio in applicazione delle norme della Costituzione in tema di eguaglianza e di tutela della salute e della "funzione essenziale delle donne", in Italia, grazie agli anni di mobilitazioni, e di dibattito innovatore suscitati dalla società civile, dalle nostre stesse Organizzazioni, dalle associazioni e dai movimenti giovanili e femministi, è stata approvata una buona legislazione a tutela delle lavoratrici madri, peraltro ultimamente ridisegnata, in una logica paritaria, a sostegno della maternità e della paternità.

La legge, al fine di assicurare la salute delle donne in gravidanza, prevede innanzitutto l'obbligo, a cui il datore di lavoro deve adeguarsi, di 5 mesi di astensione dal lavoro da parte della lavoratrice: due mesi prima della data presunta del parto più tre mesi dopo, oppure, in particolari situazioni, anche in un momento antecedente i due mesi precedenti la data presunta del parto, o il mese precedente la data presunta del parto e i quattro mesi successivi. In questi periodi è sempre prevista un'indennità, pagata dall'INPS, pari, per le lavoratrici dipendenti, all'80% della retribuzione globale. E' riconosciuto anche il diritto all'astensione facoltativa dal lavoro nei primi 12 anni di vita del figlio: le madri possono fruire di un congedo di 10 mesi, frazionati o continuativi; i mesi diventano 11 se il padre si astiene almeno per 3 mensilità.

Alle lavoratrici domestiche però l'indennità di maternità spetta solo se hanno 52 settimane di contributi versati nei 24 mesi che precedono l'inizio dell'astensione dal lavoro o 26 settimane nei 12 mesi precedenti l'astensione stessa. Inoltre il calcolo dell'importo non è pari all'80% della retribuzione globale, come nel caso di tutte le lavoratrici con contratto di lavoro subordinato, ma l'80%, pagato direttamente dall'INPS, si calcola sulla sesta parte della media delle retribuzioni convenzionali settimanali, relative alle settimane di contribuzione comprese nei 24 mesi antecedenti il periodo di astensione obbligatoria. Le convenzioni orarie su cui effettuare il calcolo, sono determinate dall'INPS e sono bassissime: ad esempio con la circolare numero 17 del 2020 l'Istituto ha stabilito € 7,17 per le retribuzioni orarie effettive fino ad € 8,10; € 8,10 per quelle superiori ad € 8,10; etc. Possiamo dunque facilmente notare che si tratta di una misura che non dà effettivo sostegno alle lavoratrici domestiche madri e alle loro famiglie, che in un momento come quello della maternità, scontano pesantemente la loro condizione di classe lavoratrice senza tutele e meno uguale delle altre.

Questa categoria è anche completamente esclusa dal diritto ai congedi parentali. La legge poi prevede una normativa stringente anche per la conservazione del posto di lavoro: dall'inizio del periodo di gravidanza ad un anno di età del bambino non è possibile licenziare una lavoratrice madre.

La Legge 151 del 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", all'art. 62, che disciplina la materia in oggetto per il lavoro domestico, ha tuttavia omissso di prevedere espressamente il diritto alla conservazione del posto di lavoro per le madri. Tale "dimenticanza", che è una costante per questa peculiare realtà del mondo del lavoro, per molto tempo ha comportato la messa in dubbio, da più parti, della possibilità di applicare il divieto di licenziamento anche a questo comparto, che, come sappiamo, ha una disciplina particolare, con molte differenze e debolezze rispetto a quella prevista per il lavoro subordinato.

Questo vulnus è stato parzialmente sanato dalla Giurisprudenza. Inoltre nel CCNL di settore abbiamo sancito il diritto alla conservazione del posto di lavoro, tutela che però termina con la cessazione del congedo di maternità e non arriva, come per il resto delle lavoratrici madri, fino al compimento di un anno del bambino. La legge obbliga il datore di lavoro anche a tutelare la salute della gestante sul luogo di lavoro adibendola a mansioni che non ne mettano in pericolo la salute. Siffatta normativa è valida anche per il Lavoro Domestico, ma è spesso risultata di difficile applicazione.

Come accennavo, il CCNL sulla disciplina del rapporto di Lavoro Domestico, rinnovato l'8 settembre 2020, stabilisce regole comuni e certe all'art. 25: ribadisce che al settore si applicano le norme di legge sulla tutela delle lavoratrici madri, riafferma il divieto di adibire al lavoro le lavoratrici domestiche nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi e, ancora, stabilisce il divieto di licenziamento. Il CCNL, all'art. 50, prevede altresì un organismo paritetico, CAS.SA.COLF, composto dalle OO.SS. e dalle associazioni datoriali, che eroga, tra le altre, prestazioni per la maternità e per l'assistenza dei figli con disagio. Non è chiaramente la soluzione alle problematiche qui esposte ma è indice della sensibilità e della priorità che il tema della parità della tutela alla maternità ed alla genitorialità ha per le Parti Sociali.

Purtroppo la sola contrattazione collettiva non è sufficiente a colmare le grandi e gravi differenze che esistono in questa materia: è necessario che le Istituzioni si adoperino per superare questo diverso trattamento, che non è in linea con quanto stabilito dalla Costituzione italiana e non va nella direzione tracciata dalla Convenzione 189 dell'OIL, che all'art. 14 impegna ogni Stato membro ad "adottare misure appropriate, in conformità alla legislazione nazionale e tenendo debito conto delle caratteristiche particolari del lavoro domestico, per assicurare che i lavoratori domestici godano di condizioni non meno favorevoli di quelle applicabili all'insieme dei lavoratori in materia di sicurezza sociale, ivi compreso per quanto riguarda la maternità".

L'art. 37 c. 1 della Costituzione dice invece che "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione". Allora non possiamo non domandarci se requisiti che rendono tanto difficile ottenere l'indennità di maternità, l'impossibilità di fruire dei congedi parentali, la parziale tutela dell'occupazione, che è meno estesa per colf, badanti e baby sitter rispetto al resto del mondo del lavoro, tutte le differenze e le disparità che riguardano lavoratrici e lavoratori che, aiutando nell'accudimento dei nostri anziani e bambini e delle nostre case, garantiscono l'equilibrio della società, possano essere considerate misure che assicurano alla madre la speciale protezione di cui parla la nostra Costituzione e le condizioni non meno favorevoli che l'Italia si è impegnata a assicurare ratificando la Convenzione 189. Crediamo di no.

Riteniamo infatti che la debole tutela della maternità e della genitorialità attualmente assicurata alle lavoratrici ed ai lavoratori domestici non sia sufficiente e che la differenziazione attuale non renda giustizia ad un settore fondamentale per le famiglie e per la collettività. Per questa ragione

con Fisascat, Uiltucs e Federcolf e le associazioni datoriali Domina e Fidaldo abbiamo riportato in calce all'art. 25 una dichiarazione congiunta con cui ci siamo tutti impegnati a promuovere ogni iniziativa nei confronti di enti, organi ed istituzione utile ad estendere le tutele alle lavoratrici madri del settore del Lavoro Domestico. La prima azione che abbiamo messo in campo all'indomani della sottoscrizione del rinnovo del CCNL e durante la pandemia da Covid 19 è stata la presentazione al Governo, di una Piattaforma programmatica per il Lavoro Domestico in cui abbiamo inserito il riconoscimento del pieno diritto alla tutela della maternità tra i punti qualificanti della nostra rivendicazione. Le Organizzazioni Sindacali e le associazioni datoriali che rappresentano il mondo del Lavoro Domestico saranno sempre più impegnate nel perseguire questo traguardo di uguaglianza, giustizia e libertà.

2.5 Azione 3. Riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei contributi obbligatori. Analisi e costi dell'azione.

In base all'art. 53 della Costituzione "*Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva. Il sistema tributario è informato a criteri di progressività*". I cittadini hanno quindi il dovere di contribuire alle spese dello Stato mediante prelievi fiscali, in base alle loro risorse, il tutto gestito attraverso il raggiungimento di determinate soglie. Un datore di lavoro domestico non assume un dipendente per trarne del profitto, ma per rispondere ad un bisogno e spesso in condizioni di emergenza. Di conseguenza il suo reddito diminuisce per sostenere il costo del lavoro domestico, ma al fine della determinazione del reddito fiscalmente imponibile e del carico tributario da sostenere non si tiene conto di questa spesa sostenuta. Le parti sociali chiedono il riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei relativi contributi obbligatori alla condizione dell'applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria. Ovvero nel momento di un contratto regolare, le famiglie datrici di lavoro domestico dovrebbero avere la possibilità di detrarre dai loro redditi tutte le retribuzioni corrisposte e gli oneri. Questo da una parte consentirebbe la riduzione del lavoro nero e dall'altra darebbe la possibilità alle famiglie di riuscire a sostenere le proprie esigenze di lavoro domestico.

Ma quanto costerebbe questa proposta? Prima di analizzare i costi, riportiamo le detrazioni a cui possono attualmente attingere le famiglie datrici di lavoro domestico.

Attualmente le famiglie datori di lavoro domestico possono contare solo su due tipi di aiuti: la detrazione⁷⁹ e la deduzione⁸⁰. La detrazione riguarda solo soggetti non autosufficienti e consente – per chi ha un reddito non superiore a 40 mila euro – una detrazione del 19% di un importo non superiore a 2.100 € per l'assistenza ad anziani non autosufficienti. A fronte di un costo complessivo di una badante dai 15 mila euro ai 22 mila, in base alla tipologia di lavoratore assunto, la detrazione massima è di 399 €.

⁷⁹ Decreto Presidente della Repubblica 22/12/1986 n. 917 Art. 15. Detrazione per Oneri

⁸⁰ Decreto Presidente della Repubblica 22/12/1986 n. 917 Art. 10. Oneri deducibili

Tab 2.15. Risparmio fiscale con detrazioni e le deduzioni delle famiglie datori di lavoro domestico attuali

	COSTO LAVORATORE	RISPARMIO FISCALE	
		DETRAZIONE	DEDUZIONE <i>Imponibile Irpef 25 mila euro lordi</i>
A assistente ad animali domestici (5 ore – senza convivenza)	1.707,84	Non prevista	113 €
B collaboratore polifunzionale (5 ore – senza convivenza)	2.061,84	Non prevista	113 €
C cuoco, addetto alla preparazione delle pietanze (5 ore – senza convivenza)	2.276,52	Non prevista	113 €
D amministratore dei beni di famiglia (5 ore – senza convivenza)	2.742,60	Non prevista	128 €
AS addetto alla compagnia delle persone (54 ore - con convivenza)	13.454,16	Non prevista	453 €
BS assistente a persone autosufficienti (54 ore - con convivenza)	15.092,88	Non prevista	453 €
CS assistente a persone non autosufficienti non formato (54 ore - con convivenza)	16.731,72	399 €	453 €
DS assistente a persone non autosufficienti formato (54 ore - con convivenza)	22.432,32	399 €	453 €

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

** Viene considerata una famiglia datore di lavoro domestico in cui il principale percettore di reddito è un lavoratore dipendente con imponibile Irpef di 25.000 €, senza familiari a carico con addizionale comune 0,65 e addizionale regionale 1,57% (aliquote medie rilevate dalle dichiarazioni dei redditi 2020 – ultimo anno disponibile)

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

Esiste anche la possibilità di deduzione fiscale dai redditi del datore di lavoro: si può dedurre l'importo dei contributi pagati per colf o badanti entro il limite di 1.549,37 €. Per un lavoratore dipendente con un reddito imponibile di 25 mila euro, in base alla tipologia di lavoratore domestico assunto, si ha uno sconto di Irpef massimo di circa 450 euro. Nella tabella vengono riportate le detrazioni e le deduzioni attualmente vigenti.

Dunque, anche nel caso di non autosufficienza, gli sgravi fiscali massimi non arrivano a 1.000 euro, a fronte di una spesa media annua di circa 20 mila euro. Ma soffermiamoci sul totale dei lavoratori domestici al momento è possibile solo dedurre l'importo dei contributi pagati per colf o badanti entro il limite di 1.549,37 €. Quanto costerebbe la totale deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei contributi obbligatori?

Iniziamo a quantificare l'importo da considerare che andrebbe portato in deducibilità dal reddito. Consideriamo tutti i lavoratori domestici regolari, l'INPS fornisce i dati relativi ai contributi dei lavoratori domestici che per il 2020 sono risultati pari a 1,02 miliardi a questi va tolta la parte a carico del lavoratore domestico e la quota già dedotta grazie agli sgravi attuali. Rimane ancora da poter dedurre 0,29 miliardi di euro.

Tab 2.16. Identificazione dei contributi ancora "deducibili"

	Importi in miliardi
Contributi Totali	1,02
di cui a carico del lavoratore domestico	0,26
Importi già portati in deduzione	0,47
Contributi rimanenti	0,29

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

A questo importo va aggiunto il costo delle retribuzioni (attualmente non deducibili) ed il costo del TFR. Gli importi sono stati stimati in base alle classi di retribuzione per lavoratori domestici della banda dati INPS; le retribuzioni sono pari a arrivando quindi ad importo totale di 6,6 miliardi.

Tab 2.17. Nuovi importi da portare in deduzione

	Importi in miliardi
Contributi ancora "deducibili"	0,29
Stima retribuzione	5,86
Stima TFR	0,44
Totale	6,59

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Ma quanto effettivamente questa nuova deduzione dovrebbe venire a costare allo Stato? Per riuscire a quantificare il costo consideriamo i dati relativi alle ultime dichiarazioni dei redditi disponibili (Dichiarazioni 2020 - Anno d'imposta 2019) e analizziamo i contribuenti che hanno richiesto la deduzione per lavoro domestico. Sono quasi 607 mila e come già evidenziato hanno applicato la deduzione su 0,47 miliardi di contributi per il lavoro domestico.

Il nuovo importo viene ripartito in base alla loro distribuzione per reddito ed in base alla loro classe di reddito, all'IRPEF ed alle imposte attuali calcolato lo sgravi attuale e quello che potrebbero ottenere grazie alla nuova proposta.

Attualmente (ultimi dati relativi alle spese fiscali 2020 erariali per missioni di spesa)⁸¹ gli effetti finanziari relativi alle deduzioni possibili per il lavoro domestico sono pari a 140,8 milioni (233,4 euro pro-capite).

Con le nuove deduzioni l'importo crescerebbe da un minimo di 1 miliardo (sotto-stimando l'utilizzo delle detrazioni delle classi più basse, per mancanza di imponibile alcune potrebbero non utilizzarlo) ad un massimo di 1,5 miliardi (sovrastimando la deduzione, ipotizzando che tutti la utilizzerebbero).

⁸¹ Allegato al bilancio di previsione dello Stato

Fig 2.8. Costo per lo Stato in caso di nuova fiscalità



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

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

Tab 2.18. Risparmio fiscale con le nuove deduzioni delle famiglie datori di lavoro domestico

	COSTO LAVORATORE	NUOVO RISPARMIO FISCALE	
		DEDUZIONE <i>Imponibile Irpef 25 mila euro lordi</i>	RISPARMIO SUL COSTO (%)
A assistente ad animali domestici (5 ore – senza convivenza)	1.707,84	499 €	29,2%
B collaboratore polifunzionale (5 ore – senza convivenza)	2.061,84	602 €	29,2%
C cuoco, addetto alla preparazione delle pietanze (5 ore – senza convivenza)	2.276,52	665 €	29,2%
D amministratore dei beni di famiglia (5 ore – senza convivenza)	2.742,60	801 €	29,2%
AS addetto alla compagnia delle persone (54 ore - con convivenza)	13.454,16	3.793 €	28,2%
BS assistente a persone autosufficienti (54 ore - con convivenza)	15.092,88	4.206 €	27,9%
CS assistente a persone non autosufficienti non formato (54 ore - con convivenza)	16.731,72	4.620 €	27,6%
DS assistente a persone non autosufficienti formato (54 ore - con convivenza)	22.432,32	5.592 €	24,9%

*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.

** Viene considerata una famiglia datore di lavoro domestico in cui il principale percettore di reddito è un lavoratore dipendente con imponibile Irpef di 25.000 €, senza familiari a carico con addizionale comune 0,65 e addizionale regionale 1,57% (aliquote medie rilevate dalle dichiarazioni dei redditi 2020 – ultimo anno disponibile)

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

2.6 Azione 4. Ripristino dei “Decreti Flussi” annuali, con la previsione di adeguate quote riservate al settore domestico e l’approvazione della c.d. Legge “Ero Straniero”.

L’art. 37 della Costituzione riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell’interesse generale, e tutela il lavoro italiano all’estero. Oggi un cittadino extracomunitario per entrare in modo regolare in Italia ha bisogno di un documento di riconoscimento (passaporto o altro) e del visto di ingresso che va richiesto in ambasciata o ai consolati italiani nel Paese d’origine. Esistono diversi visti (turismo, studio, ricongiungimento familiare e lavoro). Nel momento che un cittadino extracomunitario desidera entrare nel nostro paese per cercare un lavoro questo deve avvenire attraverso le quote di ingresso stabilite tramite il decreto flussi. Ed inoltre, nel 2002 la Bossi-Fini con lo scopo di ridurre drasticamente l’immigrazione irregolare verso l’Italia ha deciso di limitare l’ingresso in Italia soltanto ai migranti già in possesso di un contratto di lavoro. Con la crisi economica il numero di ingressi consentiti con il decreto flussi è diminuito, ma i flussi migratori non sono diminuiti, aumentando gli irregolari. Di conseguenza da allora sono cresciuti i canali di ingresso per richiesta d’asilo (anche per i migranti economici) e i ricongiungimenti familiari. Molti immigrati nel nostro paese sono di fatto irregolari e gestiscono la sopravvivenza attraverso il lavoro informale, in attesa di una sanatoria. Nel settore domestico trovano impiego molti di questi “irregolari”, creando una situazione di precarietà e marginalità non solo per loro ma anche per le persone che accudiscono. Non per ultimo il forte utilizzo del lavoro informale fa perdere allo Stato introiti finanziari.

Molti degli irregolari entrano nel mondo del lavoro grazie al lavoro domestico ed attendono una sanatoria per entrare nel mercato del lavoro ufficiale. Infatti, nel tempo queste regolarizzazioni si sono susseguite riportando gli immigrati irregolari in una posizione legale e diventando uno dei principali strumenti per gestire l’immigrazione.

Molte di queste sanatorie hanno riguardato il personale domestico come ad esempio la Legge 189/2002 per la regolarizzazione delle lavoratrici domestiche e di cura, che ha permesso la regolarizzazione di 316 mila stranieri che lavoravano presso le famiglie. E le sanatorie del 2009 e del 2012 che hanno riguardato i soli lavoratori domestici, ed hanno registrato rispettivamente 295 mila e 135 mila beneficiari.

L’ultima sanatoria è avvenuta nel 2020 per far fronte alle problematiche dell’emergenza COVID-19 nel settore agricolo e in quello del lavoro domestico. È stata introdotta dall’art. 103 del

decreto “Rilancio” (decreto legge 19.5.2020 n. 34), ed 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 177 mila nel settore domestico (85%), mentre quelle per il comma 2 sono state 12.986, per un totale complessivo di 220.528.

Tab 2.19. Beneficiari delle regolarizzazioni in Italia, serie storica

Anno	Regolarizzati
1986/87	118.700
1990	217.626
1995/96	244.492
1998/99	217.124
2002/03	646.829
2009	295.112
2012	134.576

OIM su dati ISTAT e Ministero dell'Interno

In base agli ultimi dati di “Ero straniero”⁸² al 29 luglio 2021 delle 220.000 persone che hanno fatto richiesta, solo 60.000 è riuscita ad avere un permesso di soggiorno. Secondo il report di Ero straniero le motivazioni di queste attese sono da ricercarsi nella mancanza di personale dedicato all’esame delle pratiche, alla tardiva attivazione dei lavoratori interinali, alla procedura stessa che è a dir poco labirintica, oltre all’impatto della pandemia sull’organizzazione degli uffici.

Resta il fatto che ad un anno dalla sanatoria solo il 26% delle pratiche risulta esaminato. Il problema delle sanatorie non è solo la lentezza delle pratiche, ma si tratta di una misura correttiva di una situazione illegale, non necessaria se esistessero dei canali legali di ingresso lavorativi.

Per questo la quarta azione della piattaforma programmatica appoggia la proposta di “Ero Straniero”⁸³. Proposta che introduce due canali di ingresso per lavoro:

⁸²Regolarizzazione, aggiornamento del monitoraggio. Ero Straniero.

⁸³ <https://erostraniero.radicali.it/>

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

– Reintroduzione del sistema dello sponsor (sistema a chiamata diretta). Si reintroduce il sistema dello sponsor, originariamente previsto dalla legge Turco Napolitano, anche da parte di singoli privati per l'inserimento nel mercato del lavoro del cittadino straniero con la garanzia di risorse finanziarie adeguate e disponibilità di un alloggio per il periodo di permanenza sul territorio nazionale, agevolando in primo luogo quanti abbiano già avuto precedenti esperienze lavorative in Italia o abbiano frequentato corsi di lingua italiana o di formazione professionale.

Queste problematiche di gestioni degli ingressi degli extracomunitari non è un fenomeno solo italiani, ma viene affrontato anche dagli altri Paesi Europei. Ogni Paese decide come disciplinare l'ingresso nel proprio paese e quali stranieri accogliere.

In Germania ad esempio, il 1° marzo 2020 è entrata in vigore una nuova legge sull'immigrazione⁸⁴ che disciplina l'ingresso di forza lavoro altamente qualificata da paesi terzi. I prerequisiti sono conoscere il tedesco base e avere abbastanza soldi per mantenersi durante i sei mesi di ricerca di lavoro. L'Italia è un paese anziano, la non autosufficienza è gestita in molti casi da personale straniero, quindi la richiesta di personale per l'assistenza da paesi terzi è notevole. È necessario trovare la formula giusta per gestire questa richiesta. Le proposte di Ero Straniero sono una possibilità così come la costituzione di quote riservate al lavoro domestico nel settore domestico.

⁸⁴ Legge sull'immigrazione di tecnici e professionisti (Fachkräfteeinwanderungsgesetz), approvata dal Parlamento il 7 giugno 2019 e entrata in vigore il 1° di Marzo di quest'anno

Il parere

di Rita De Blasis, Segretario Generale Federcolf

La proposta «Ero straniero»

La proposta di legge popolare «Ero straniero», depositata alla Camera il 27 ottobre 2017, si prefigge di sostituire alla concezione cui si ispira la normativa vigente dettata dalla L. n. 189/2002 («entra in Italia chi trova lavoro») una concezione profondamente diversa («entra in Italia chi vuole lavorare, resta in Italia chi trova lavoro»): ai vincoli all'ingresso legale nel Paese, condizionato all'avvenuta assunzione o al ricongiungimento familiare, subentrano le garanzie della serietà e della verificabilità dell'approccio dell'immigrato ai canali qualificati di ingresso legale per motivi di lavoro.

Inutile attardarsi nel vacuo esercizio di lanciare strali contro la legge 189, additata alla pubblica esecrazione definendola con i nomi di chi l'ha varata, due persone ormai estranee all'agone politico («Bossi-Fini»); una denominazione che peraltro non dà conto dei numerosi e non marginali successivi interventi modificativi. Al di là delle visioni politiche contrapposte, vi sono due dati oggettivi che sollecitano una riforma radicale dell'immigrazione:

- 1) il sistema dei «flussi» immigratori predeterminati dall'autorità in base alle necessità occupazionali è di fatto inoperante, sicché l'ingresso di chi intende avvalersi di essi è pressoché impossibile;
- 2) l'immigrazione irregolare che si pretendeva di contrastare non cessa, sia con gli sbarchi sulle coste che via terra.

Le linee-guida della proposta di legge popolare sono del tutto condivisibili: dal permesso di soggiorno temporaneo per la ricerca di occupazione alla disciplina di un'intermediazione qualificata, dalle sponsorizzazioni anche individuali alla regolarizzazione degli stranieri comunque radicati in Italia, dall'uguaglianza nel godimento dei diritti previdenziali e sociali alla partecipazione alla vita democratica. E questo a prescindere dalla perfettibilità della proposta nel corso dei lavori parlamentari e dall'articolazione dell'indispensabile decretazione attuativa.

Per realizzare tutto ciò, sempreché si raccolga un consenso maggioritario nelle forze politiche, occorrerà ancora del tempo, oltre agli anni già trascorsi dalla presentazione di «Ero straniero».

Lo «sblocco» dei flussi di ingresso

«Primum vivere, deinde philosophari». Il richiamo dell'autore del Leviatano ad una maggiore concretezza sollecita, intanto, ad attuare almeno quel poco che la legislazione vigente consente per sottrarre le immigrazioni irregolari all'attesa ansiogena - per chi vuole lavorare e per chi è aspettato da coloro che di quel lavoro hanno bisogno, anche e soprattutto per la cura alle persone nelle famiglie - di salvifiche sanatorie, affidate ad una macchina burocratica pachidermica e, in questa fase di crisi sanitaria pandemica, presa da ben altre impellenze: a sei mesi dalla chiusura della finestra per la sanatoria disciplinata dal Decreto Rilancio del 2020 meno dell'1% delle oltre 200.000 domande presentate (l'85% da datori di lavoro domestico) risultava definito con il rilascio del permesso di soggiorno.

E poiché la legge 189 è vigente, occorre procedere con immediatezza allo «sblocco» dei flussi, per consentire un ingresso regolare almeno a chi ne ha diritto in base alla normativa in vigore, per quanto questa sia criticabile.

Il blocco dei flussi condanna al «lavoro nero», allo sfruttamento, alla concorrenza sleale della sotto retribuzione, esponendo anche i datori di lavoro rispettosi della dignità dei lavoratori ad un regime sanzionatorio che può culminare pure in sanzioni penali.

L'ingresso mediante intermediazione

La proposta «Ero straniero» recupera, per quanto concerne l'ingresso in Italia per motivi di lavoro, un istituto già sperimentato in passato, la prestazione di garanzia (lo «sponsor»), e un istituto nuovo, che somiglia ad una sorta di sanatoria individuale permanente, il «permesso di soggiorno per comprovata integrazione», di durata biennale, concesso allo straniero che dimostri comunque di essere radicato e integrato in Italia.

La via maestra prescelta è però quella dell'intermediazione tra datori di lavoro italiani e lavoratori extra Ue. Scelta opportuna, che nel lavoro domestico è prevista per legge fin dagli anni cinquanta del '900, quando i lavoratori del settore erano solo italiani. L'art. 2 L. n. 339/1958, pur vietando espressamente il mediato, affida alle associazioni di categoria a carattere nazionale e ai patronati, debitamente autorizzati, il compito di occuparsi dell'avviamento al lavoro dei lavoratori domestici.

In base alla proposta di legge le associazioni professionali e sindacali potrebbero fungere anche da sponsor, quindi garantire la fruizione da parte dell'immigrato di un alloggio, la copertura dei costi per il sostentamento e l'assistenza sanitaria per la durata del permesso di soggiorno, oltre ad occuparsi del suo avviamento al lavoro.

Piuttosto c'è da chiedersi se la platea degli intermediari disegnata nella proposta di legge non sia troppo estesa, includendo anche soggetti che, se convenientemente possono fungere da sponsor, non assicurano, solo perché titolari di una determinata natura giuridica, il possesso delle necessarie competenze ed esperienze per svolgere un'attività particolarmente sensibile alla commissione di pratiche di sfruttamento del lavoro e di commercio dei permessi. Ferme restando ovviamente le competenze delle strutture pubbliche, quali sono i centri per l'impiego e le nostre rappresentanze diplomatiche e consolari, un'opzione preferenziale dovrebbe essere espressa per la bilateralità. Attribuendo la gestione non istituzionale dell'intermediazione alla bilateralità, si fa conto sull'affidabilità degli stessi soggetti che regolano lo specifico settore del mercato del lavoro e che, per costituire espressione di forze plurime e contrapposte, assicurano un controllo sociale informato, corretto e pluralista dell'intermediazione.

La regolarizzazione degli stranieri al lavoro

La regolarizzazione individuale degli immigrati già al lavoro è oggi ammessa, sotto forme diverse, in alcuni Stati europei. Risolve il problema di chi difficilmente troverebbe un'occupazione in Italia prima di lasciare il Paese d'origine, problema particolarmente avvertito in quelle occupazioni che si instaurano «intuitu personae», poiché si basano su un elemento fiduciario così intenso da non potersi prescindere dalla conoscenza personale, come è nel rapporto di lavoro domestico, implicante una stretta convivenza all'interno delle mura dell'abitazione familiare.

Secondo la proposta, quando sia comprovabile la sussistenza di un'attività lavorativa, sia essa assoggettabile a regolarizzazione per concorde volontà delle parti, sia unilateralmente denunciabile dal lavoratore, potrà essere rilasciato un permesso di soggiorno per comprovata integrazione. Lo stesso tipo di permesso potrà essere ottenuto trasformando il permesso di soggiorno per richiesta asilo, anche nel caso del rigetto della domanda d'asilo, oppure ove sussistano legami familiari o l'assenza di legami concreti con il Paese di origine.

L'esercizio dei diritti sociali e civili

Segno di civiltà giuridica è la proposta di consentire ai lavoratori extracomunitari che rimpatriano di non perdere i diritti maturati con il versamento in Italia dei contributi obbligatori, il che si può realizzare garantendo la fruizione delle prestazioni in deroga al requisito dell'anzianità contributiva minima, non-solo per le pensioni di vecchiaia calcolate con il sistema contributivo, ma anche per quelle calcolate con il retributivo o con quello misto, superando così la normativa vigente, che penalizza gli immigrati al lavoro nel nostro Paese prima del 1996.

A questa previsione si accompagna la statuizione del principio di parità di trattamento nelle prestazioni previdenziali, sanitarie, assistenziali e sociali per tutti gli stranieri titolari di un permesso di soggiorno, superando eventuali difformi condizioni poste dai Comuni o dalla Regioni; le prestazioni sanitarie vanno assicurate anche ai figli minori o comunque a carico.

La proposta prevede pure l'inclusione degli stranieri titolari del permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo, o carta di soggiorno, nell'elettorato attivo e passivo per le elezioni amministrative.

Una politica dell'immigrazione adeguata ai tempi deve basarsi su due pilastri: parità di trattamento con i lavoratori nazionali e non discriminazione; ad essi si ispira la Convenzione Internazionale sulla Protezione dei Diritti dei Lavoratori Migranti e dei membri delle loro famiglie, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1990 ed entrata in vigore il 1° luglio 2003, nel riconoscere una serie importante di diritti, tra i quali emergono: il diritto alla protezione dell'unità familiare, perseguito anche con la politica dei ricongiungimenti; il diritto all'integrazione dei bambini nel sistema di educazione nazionale, in particolare per quel che concerne l'insegnamento della lingua locale; il diritto di trasferire, in tutto o in parte, i redditi di lavoro fuori dello Stato d'impiego.

Un'economia sostenibile necessita di una società sostenibile. E una società è sostenibile quand'è in grado di coniugare lo sviluppo economico, non-solo alla protezione dell'ambiente naturale, ma pure alla protezione dell'ambiente sociale. La protezione dell'ambiente naturale nelle economie avanzate va letta, a livello globale, come condizione per la conservazione delle risorse naturali; la protezione dell'ambiente sociale va letta come condizione per il contrasto alla povertà universale: il compito più impegnativo che dovrebbe occupare le nostre democrazie.

2.7 Azione 5. Istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza e detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale di soggetti non autosufficienti. Analisi e costi dell'azione.

Con l'aumentare dell'età aumenta anche il bisogno di assistenza ed infatti nel nostro Paese è elevata la presenza di persone non autosufficienti, come riportata dal Presidente dell'ISTAT Blangiardo⁸⁵ : *"Nel nostro Paese, nel 2019, le persone con disabilità – ovvero che soffrono a causa di problemi di salute, di gravi limitazioni che impediscono loro di svolgere attività abituali – sono 3 milioni e 150 mila (il 5,2% della popolazione). Gli anziani sono i più colpiti: quasi 1 milione e mezzo di ultrasessantacinquenni (il 22% della popolazione in quella fascia di età) si trovano in condizione di disabilità e 1 milione di essi sono donne."*

Pochi dati che rilevano l'importanza di questo tema nel futuro e come sia fondamentale sostenere i costi delle famiglie in questo ambito.

La spesa pubblica per LTC include le seguenti tre componenti:

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

Le indennità di accompagnamento sono prestazioni monetarie erogate a invalidi civili, ciechi civili e sordomuti. Il numero di prestazioni in pagamento alla fine del 2019 è di circa 2.028 mila unità, per una spesa che ammonta attorno allo 0,8% del PIL.⁸⁶

L'INPS ha reso pubblici anche gli ultimi dati relativi all'indennità di accompagnamento vigenti all'1.1.2021, in questo periodo abbiamo 2.164 mila unità con un importo medio di 498 €. La somma di tutte le indennità di accompagnamento ammonta a circa 13 miliardi.

⁸⁵ Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Gian Carlo Blangiardo Presidenza del Consiglio dei ministri Roma, 24 marzo 2021

⁸⁶ Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario 2020. Rapporto n°21. RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO.

Tab 2.20. Indennità di accompagnamento vigenti all'1.1.2021

Categoria	Numero	Distr.%	Importo medio mensile
Prestazioni ai ciechi civili	118.842	5,5%	523,6
Prestazioni ai sordomuti	43.807	2,0%	258,8
Prestazioni agli invalidi totali	1.815.762	83,9%	522,0
Prestazioni agli invalidi parziali	186.047	8,6%	307,7
Totale	2.164.458	100,0%	498,4

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

La seconda voce da considerare per la gestione della non autosufficienza è data dalle prestazioni sanitarie Long Term Care (LTC) che comprende l'insieme delle prestazioni sanitarie erogate a persone non autosufficienti che, per senescenza, malattia cronica o limitazione mentale, necessitano di assistenza continuativa.

In Italia, tale componente include, oltre all'assistenza territoriale rivolta agli anziani e ai disabili (articolata in assistenza ambulatoriale e domiciliare, assistenza semi-residenziale e assistenza residenziale), l'assistenza psichiatrica, l'assistenza rivolta agli alcolisti e ai tossicodipendenti, l'assistenza ospedaliera erogata in regime di lungodegenza, una quota dell'assistenza integrativa, dell'assistenza protesica e dell'assistenza farmaceutica erogata in forma diretta o per conto. Per il 2019, la spesa è pari a 12.386 milioni di euro e rappresenta lo 0,7% del PIL.⁸⁷

Infine la terza voce di spesa "gli interventi socio-assistenziali per le persone non autosufficienti" accoglie un insieme di prestazioni eterogenee, prevalentemente in natura, erogate a livello locale per finalità socio-assistenziali rivolte ai disabili e agli anziani non autosufficienti. Per il 2019, la spesa pubblica relativa all'insieme delle prestazioni per LTC, di natura non sanitaria e non riconducibili alle indennità di accompagnamento, è stimata in 0,26 punti percentuali di PIL di cui circa il 60% è riferibile a prestazioni di natura non-residenziale e residenziale 136 e il rimanente 40% a trasferimenti in denaro.

⁸⁷ Ibidem.

Per riuscire a comparare la Spesa Long Term Care consideriamo i dati relativi al 2019 ed i base ai dati della Ragioneria Generale dello Stato la spesa totale divisa per le tre principali componenti è pari a 31,3 miliardi di euro, l'1,75% del PIL del 2019.

Tab 2.21. Spesa Long Term Care – componenti (2019)

Componenti	% PIL 2019	MLD Euro
Componente sanitaria	0,70%	12,4
Indennità di accompagnamento	0,79%	14,1
Altre prestazioni LTC	0,27%	4,8
Totale	1,75%	31,3

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF – RGS

Se questa è la spesa compressiva per la non autosufficienza all'interno troviamo i fondi per la non autosufficienza, che hanno un ruolo più circoscritto vista la spesa totale per la non disabilità di 31,3 miliardi. Per motivo di completezza vale la pena elencarli.

Sono cinque i fondi esistenti legati alla non autosufficienza, incrementati negli anni ed in particolare nel corso dell'emergenza COVID. Analizziamo ogni singolo fondo:

- **Fondo per le non autosufficienze (FNA)**⁸⁸: è stato istituito con lo scopo di garantire gli stessi livelli di prestazioni assistenziali in tutto il territorio e favorirne la permanenza presso il proprio domicilio evitando il rischio di istituzionalizzazione. A decorrere dal 2016, l'intera dotazione del FNA ha assunto carattere strutturale e si è accresciuta negli anni successivi. Nel periodo emergenziale da COVID-19, nell'ottica di rafforzare i servizi e i progetti di supporto alla domiciliarità per le persone disabili e non autosufficienti, e per il sostegno di coloro che se ne prendono cura, l'art. 104 del Decreto Rilancio (decreto legge 34/2020) ha incrementato il Fondo di 90 milioni di euro, finalizzando 20 milioni alla realizzazione di progetti per la vita indipendente. Pertanto le risorse del Fondo per il 2021 sono pari a **669 milioni di euro**.⁸⁹ Le risorse sono attribuite alle Regioni in base alla popolazione anziana non autosufficiente presente ed a degli indicatori socio-economici.

⁸⁸ Legge 296/2006 (art. 1 c. 1264)

⁸⁹ Camera dei Deputati. Servizio studi. Politiche per la non autosufficienza e la disabilità. 18 giugno 2021.

- **Fondo dopo di noi** / fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive di sostegno familiare, legge 112/2016 (art. 3). Si tratta di disposizioni per affrontare il futuro delle persone con disabilità gravi dopo la morte di parenti che potessero prendersi cura di loro. Quindi disciplina misure di assistenza, cura e protezione delle persone con disabilità grave, prive di sostegno familiare in quanto mancanti di entrambi i genitori o perché gli stessi non sono in grado di fornire adeguato sostegno genitoriale. Nel periodo emergenziale da COVID-19, nell'ottica di rafforzare i servizi e i progetti di supporto alla domiciliarità per le persone disabili e non autosufficienti, e nell'ottica di rafforzare tali interventi anche attraverso la realizzazione di soluzioni alloggiative innovative, il Fondo è stato incrementato di ulteriori 20 milioni di euro dall'art. 104 del Decreto Rilancio (decreto legge 34/2020). Pertanto, per il 2021 la dotazione del Fondo è pari a **76,1 milioni di euro**.⁹⁰

- **Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare.**

Attualmente, esistono due Fondi per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare, entrambi con la stessa denominazione. Il primo è stato istituito dalla legge di bilancio 2018; il secondo dalla legge di bilancio 2021. È destinato alla copertura finanziaria di interventi legislativi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare, ovvero la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto (Legge 76/2016), di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero (nei soli casi indicati dalla Legge 104/1992, art. 33 c. 3) di un familiare entro il terzo grado. Per il 2021 è prevista una dotazione di **30 milioni**.⁹¹

- **Fondo per la disabilità e la non autosufficienza** La legge di bilancio 2020 (art. 1, comma 330, della legge 160/2019) ha istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un fondo denominato "Fondo per la disabilità e la non autosufficienza", con una dotazione pari a 29 milioni di euro per il 2020, a **200 milioni di euro per il 2021**, a 300 milioni di euro annui a decorrere dal 2022. Le risorse del Fondo sono indirizzate all'attuazione di interventi a favore della disabilità finalizzati al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno in materia.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ www.fondiwelfare.it

- Il **Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità** è stato istituito dalla Legge 68/1999 (art. 13 c. 4) presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per finanziare la corresponsione da parte dell'INPS degli incentivi destinati ai datori di lavoro che assumono persone con disabilità, nonché i progetti sperimentali di inclusione lavorativa delle persone con disabilità da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per il 2021 sono previsti 71,9 milioni.

Tutti questi importi rischiano di essere frammentati e soprattutto rischiano di non essere equi. Molte delle risorse sono gestite territorialmente e non sempre vengono offerte a tutti i cittadini le stesse possibilità.

Per questo risulta interessante ed equa l'ultima proposta della piattaforma programmatica: l'istituzione di un assegno universale per la non autosufficienza.

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

- L'importo, l'assegno di accompagnamento non consente l'assunzione di un assistente familiare per solo poche ore a settimana. Se fosse potenziato le risorse per l'assistenza aumenterebbero;

- L'utilizzo, probabilmente a causa degli importi troppo bassi è spesso utilizzato per l'assistenza informale. Questo nuovo assegno universale per la non autosufficienza dovrebbe essere legato all'assunzione regolare di un operatore per l'assistenza. In questo modo oltre ad un miglioramento della vita dell'assistito anche lo Stato avrebbe un ritorno in termini di tasse e contributi;

- La detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale.

Questo renderebbe ancora più conveniente il mercato del lavoro formale dell'assistenza.

Ma di quanto dovrebbe essere questo assegno? Ipotizziamo un costo medio, il bisogno di assistenza varia da soggetto a soggetto.

Per questo consideriamo il costo attuale (circa 16 mila euro) di un lavoratore CS (Assistente a NON AUTOSUFFICIENTE) convivente per 54 ore a settimana ed il numero totale di beneficiari dell'assegno di accompagnamento. Per sostenere il bisogno di assistenza arriviamo a circa 35 miliardi di euro. Importi che non tendono però conto dei benefici fiscali che lo Stato potrebbe avere con la creazione di 2 milioni di posti di lavoro. Infatti vanno calcolate le imposte derivanti dai contributi assistenziali e previdenziali, ovvero 3,5 miliardi.

Anche in questo caso andrebbero considerati gli effetti indiretti dovuti alle deduzioni ed al bonus DL 3/2020, quantificabili in 1 miliardo di euro, per cui il vantaggio netto per lo Stato scende a 2,5 miliardi di euro annui.

Quindi il costo effettivo di questa manovra potrebbe aggirarsi intorno ai 32,5 miliardi di euro. Ovviamente si tratta di importi notevoli, ma molti simili alla *Spesa Long Term Care* attuale.

Considerando anche la possibilità di detrarre i contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale, è probabile che l'importo che necessiterebbe alle famiglie datrici di lavoro domestico per sostenere l'assistenza potrebbe essere ridimensionato. Rimane invece il vantaggio di offrire una migliore assistenza e di far emergere il lavoro informale estremamente presente in questo settore.

Il parere

di Mauro Munari, UILTuCS

Dall'assegno unico per i figli all'assegno universale per i non autosufficienti

È trascorso un anno dall'istituzione dell'assegno unico universale per i figli: la versione «ponte» è operativa dal mese di luglio e dal primo gennaio 2022 è pronto a partire l'intero meccanismo per tutta la platea prevista. Dai lavoratori dipendenti a quelli autonomi, ai disoccupati.

Si tratta di un'innovazione normativa attesa da decenni da famiglie, lavoratori, sindacati e associazioni familiari e che garantisce al nostro Paese un salto di qualità nella costruzione di un sistema di welfare il più inclusivo possibile.

Il primo atto concreto dell'operazione è stato compiuto nei mesi scorsi con l'avvio dell'Assegno temporaneo per i figli minori, destinato a nuclei familiari di lavoratori dipendenti, autonomi e disoccupati che non hanno diritto all'assegno o, meglio, che fino a luglio scorso non avevano diritto all'assegno.

La misura, come anticipato, è (è stata) operativa fino a dicembre. Dal primo gennaio si arriva al vero e proprio Assegno unico universale per i figli, trattamento che sostituisce tutte le misure di sostegno alla famiglia, sia il nuovo assegno temporaneo per i figli minori sia l'assegno per nuclei familiari correlato a lavoratori dipendenti.

Dunque, siamo dentro cambiamenti che incideranno notevolmente sull'assetto del welfare dei prossimi anni. Ma, proprio sulla scia di una svolta aspettata da intere generazioni, sarebbe, mai come ora, il momento di completare il quadro o la cassetta degli attrezzi a disposizione delle famiglie con la previsione e l'istituzione «anche» di un nuovo assegno «universale» per la non autosufficienza.

Le Parti Sociali del settore del lavoro domestico lo hanno chiesto esplicitamente e con determinazione nelle ultime piattaforme inviate al Governo, anche sulla scorta dell'emergenza Coronavirus di questi anni. La richiesta è quella dell'istituzione di «un assegno universale per la non autosufficienza con la detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale di soggetti non autosufficienti, infanti, disabili ed anziani, alla condizione dell'applicazione della contrattazione collettiva nazionale sul rapporto di lavoro domestico sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria».

D'altra parte, le stesse Parti Sociali hanno fatto dato, se così si può dire, l'esempio attraverso Cassa Colf, (i) ampliando le prestazioni a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori domestici durante la pandemia da Covid-19, introducendo l'indennità giornaliera in caso di ricovero e di convalescenza, l'indennità per figli a carico, il rimborso per visite domiciliari e del materiale sanitario riabilitativo, e (ii) prevedendo dal 1 luglio scorso un significativo sostegno per i datori di lavoro non autosufficienti che assumono assistenti familiari e collaboratrici familiari. Un esempio e un modello dal quale Governo e Parlamento possono e devono trarre spunto e fare propri.

CAPITOLO 3
LA DIMENSIONE
DEL LAVORO DOMESTICO
IN ITALIA

3. LE FAMIGLIE DATORI DI LAVORO DOMESTICO

992.587

PERSONE FISICHE
DATORI DI LAVORO
DOMESTICO (2020)
2019-20 **+8,5%**

**108 DATORI OGNI
100 LAVORATORI**



2,3 milioni

TOTALE DATORI LAVORO
Inclusi i contratti in nero
(STIMA DOMINA)

DI CUI
219.784 Convivenze
98.310 Grandi invalidi
19.085 Parenti (entro 3°)
3.501 Sacerdoti
633 Coniugi

CLASSI D'ETA'
31,5% fino a 59
16,8% 60-69
15,8% 70-79
35,9% 80 e oltre

IN AGGIUNTA:
PERSONE GIURIDICHE
(congregazioni religiose)
1.788
2019-20 **-3,1%**

Fonte: INPS

Datori per Regione (valori assoluti)

182.482 Lombardia
161.356 Lazio
83.266 Toscana

Maggiori aumenti 2019-20

+21,0% Basilicata
+18,4% Puglia
+13,1% Abruzzo

Fonte: INPS

LA GESTIONE DEL CONTRATTO

Pagamento stipendio

36,8% Variabile
36,6% Contanti
23,9% Bonifico
2,7% Assegni



Motivi cessazioni

55,0% Licenziamento
20,0% Dimissioni
12,0% Morte assistito
11,0% Termine contratto
2,0% Giusta causa



% Famiglie

73,7% trattengono l'INPS
19,2% Anticipano mensilmente la 13[^]
19,2% Anticipano annualmente il TFR



Fonte: DOMINA

4. I LAVORATORI DOMESTICI IN ITALIA

920.722

**Lavoratori
domestici (2020)**
2019-20 **+7,5%**

Area geografica

30,2% Nord Ovest
20,3% Nord Est
27,3% Centro
12,8% Sud
9,5% Isole



Fonte: INPS



52,3% COLF
47,5% BADANTI



87,6% DONNE
12,4% UOMINI

Classi d'età

0,2% Fino a 19
6,1% 20-29 anni
14,4% 30-39 anni
26,6% 40-49 anni
34,0% 50-59 anni
18,7% 60 e oltre

Orario settimanale

16,7% Fino a 9
16,6% 10-19 ore
32,7% 20-29 ore
12,5% 30-39 ore
21,5% 40 e oltre

Fonte: INPS



31,2% ITALIANI
68,8% STRANIERI

Nazionalità straniera
24,8% Romania
14,6% Ucraina
10,6% Filippine
6,2% Moldavia
5,4% Perù

57,0%

**Tasso di
IRREGOLARITA'
Lavoro Domestico**



921 mila
REGOLARI

1,1 milioni
IRREGOLARI

**2,1
milioni
TOTALI**

Fonti: INPS, ISTAT

3.1 Introduzione. La dimensione del lavoro domestico in Italia: caratteristiche del «settore», gli effetti della pandemia e della sanatoria

di Brunetto Boco, Segretario Generale UIL TuCS

Il lavoro domestico: un settore-chiave

Il lavoro domestico è per l'Italia un settore di relevantissimo peso sia in termini quantitativi, come numero di soggetti che direttamente e indirettamente sono interessati al comparto (lavoratrici e lavoratori, anziani e bambini accuditi in casa, famiglie coinvolte) e come impatto sociale, economico e fiscale, sia come caratteristiche e composizione qualitative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

È sufficiente uno sguardo d'insieme:

- occupa la quota maggiore di donne;
- occupa la quota maggiore di stranieri;
- occupa la quota maggiore di addetti a lavori di cura;
- occupa la quota maggiore di migranti europei;
- occupa la quota maggiore di lavoratori subordinati in Italia;
- coinvolge oltre 2,3 milioni di famiglie datori di lavoro domestico tra regolari e irregolari;
- interessa 4,5 milioni di famiglie, tra datori di lavoro e lavoratori.

Secondo gli ultimi dati disponibili (2020), l'INPS censisce 920 mila lavoratori domestici, con una lieve prevalenza di collaboratori familiari (colf) rispetto agli assistenti familiari (badanti) e con la tendenza, nell'ultimo decennio, a un incremento delle assistenti rispetto alle collaboratrici familiari. Tant'è che se nel 2010 le badanti rappresentavano il 32% dei lavoratori domestici (regolari) in Italia, nel 2020 questo valore ha raggiunto quasi il 48% e si può ipotizzare che nei prossimi anni superi il 50%.

La tendenza 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.

Se passiamo a considerare la provenienza geografica dei lavoratori, si riscontra che, sebbene gli stranieri, soprattutto dell'Est Europa, siano ancora in netta maggioranza (68,8%), otto anni fa questa percentuale era nettamente maggiore (81,1%): e, dunque, si registra una diminuzione degli stranieri (soprattutto tra le colf), mentre gli italiani sono aumentati (prevalentemente tra le badanti). Allo stesso modo la componente femminile è largamente maggioritaria, anche se negli ultimi anni si è registrato un aumento della componente maschile. La distribuzione dei lavoratori sul territorio, a sua volta, mette in evidenza che un terzo di tutti i lavoratori domestici si concentra in sole due regioni: Lombardia e Lazio. Questo dato non deve sorprendere, essendo i capoluoghi di queste due regioni i centri economici più sviluppati nell'intero Paese.

Il lavoro domestico è un settore-chiave anche per l'apporto economico che produce, contribuendo a generare l'1,1% del PIL. Questi valori sono prodotti dalle famiglie datoriali che spendono ogni anno quasi 15 miliardi di euro per i lavoratori domestici (retribuzione, contributi, TFR) facendo risparmiare allo Stato, in termini di welfare e assistenza quasi 12 miliardi: a tanto ammonterebbe la spesa (regolare e irregolare) per accogliere nelle case di cura tutti gli anziani non autosufficienti.

Tuttavia anche questo settore chiave ha delle problematiche, infatti rimane quello con la più alta percentuale di lavoro irregolare in Italia (57,0% secondo le ultime stime ISTAT). Questo fenomeno ha un impatto diretto sulla sicurezza dei lavoratori e dei familiari, dato che i lavoratori senza contratto non possono accedere alla rete di formazione e tutela che invece protegge gli assistenti familiari regolari.

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 sua scadenza.

Va osservato, del resto, come le famiglie italiane, costituite anche solo da lavoratori dipendenti o pensionati, siano diventate "per necessità" datori di lavoro domestico. Si appoggiano al lavoro informale per ridurre i costi, esponendosi al rischio di sanzioni. Possiamo affermare, quindi, che nel lavoro domestico e di cura non di rado si riscontrano due fragilità: da un lato gli assistenti familiari, spesso stranieri, in cerca di una regolarizzazione e di un lavoro, dall'altro le famiglie datori di lavoro domestico alle prese con una ridotta disponibilità economica e con l'esigenza di essere aiutate nella cura dei familiari.

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

Con la pandemia la situazione è peggiorata ed ha assunto 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.

Questo settore rimasto attivo anche nel periodo del lockdown, presenta alcune caratteristiche che lo hanno reso particolarmente esposto all'emergenza sanitaria.

Durante l'emergenza Coronavirus, molteplici sono le misure adottate in Italia, che hanno, direttamente o indirettamente, interessato anche il lavoro domestico, classificato tra i servizi essenziali. Ma va sottolineato anche come sia stato estromesso da due provvedimenti chiave: l'esclusione dalla cassa integrazione in deroga, estesa invece a tutti gli altri datori di lavoro; l'esclusione dalla sospensione (all'inizio solo per un periodo di 60 giorni) del ricorso al licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

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 firmatarie del CCNL di categoria, per cui non è giustificato un trattamento differenziato – e discriminatorio – per il lavoro domestico.

Certo è che nella prima fase dell'emergenza le associazioni sindacali e datoriali hanno avuto un ruolo fondamentale nel tentare di colmare il vuoto informativo in cui le famiglie si erano ritrovate. In questo quadro rientra l'Avviso comune delle parti sociali firmatarie del CCNL più volte rilanciato al governo per chiedere 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.

E non è da trascurare il nuovo Contratto collettivo colf e badanti rinnovato il 1° ottobre 2020 che contiene molteplici novità. Ma va richiamato con forza anche il nuovo Regolamento CAS.SA.COLF Covid-19 del 20 aprile 2020 che prevede:

- indennità giornaliera (in caso di ricovero, convalescenza o per figli a carico) e rimborsi (per materiale sanitario o visite domiciliari) da 40 a 200 euro;

- prestazioni di prevenzione per sospetto COVID-19;
- prestazione di genitorialità (prestazioni rese a lavoratrici e lavoratori con figli in situazioni di disagio per emergenza COVID-19), con rimborsi fino a 200 euro una tantum;
- prestazioni psicologiche e psicoterapeutiche, con rimborso fino a un massimo di 400 euro per persona;
- pareri medici e consulti in video conferenza;
- contributi per accesso alle prestazioni.

Altrettanto rilevante, in conclusione, è la Piattaforma delle parti sociali del settore inviata al Premier Mario Draghi il 22 giugno 2021 nella quale si individuano cinque azioni complessive da attuare efficacemente con provvedimenti specifici, come il (i) riconoscimento ai lavoratori domestici di un trattamento economico di malattia a carico dell'Inps compatibile con quello riservato alla generalità dei lavoratori dipendenti; il (ii) riconoscimento alle lavoratrici domestiche madri e ai lavoratori domestici padri di trattamenti normativi ed economici di maternità e genitorialità comparabili con quelli riconosciuti agli altri dipendenti; il (iii) riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei relativi contributi obbligatori; (iv) il ripristino dei «decreti flussi» annuali, con la previsione di adeguate quote riservate al settore domestico; l'istituzione di un (v) assegno universale per la non autosufficienza e detraibilità fiscale dei contributi versati per i lavoratori addetti all'assistenza personale di soggetti non autosufficienti.

3.2 Le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro domestico

Un tratto fondamentale del Rapporto annuale DOMINA riguarda l'analisi puntuale dell'evoluzione del settore, a partire dalla quantificazione delle persone coinvolte. Per questo tipo di analisi, i dati fondamentali riguardano le due parti coinvolte nel rapporto di lavoro: il datore e il lavoratore.

Se per i lavoratori la fonte principale è l'osservatorio INPS, con dati annuali resi pubblici dall'Istituto di previdenza, per il lato datoriale non esistono dati pubblici disponibili. Per questo, DOMINA ha richiesto all'INPS una fornitura di dati personalizzata, che verrà esaminata in questo paragrafo. Un'ulteriore fonte di dati sui datori di lavoro è costituita dalla banca dati DOMINA, che raccoglie le informazioni di un campione di oltre 17 mila rapporti di lavoro, su tutto il territorio nazionale.

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

Secondo i dati INPS, i datori di lavoro nel 2020 sono 992.587, ovvero 108 ogni 100 lavoratori domestici. Naturalmente il numero di rapporti di lavoro non coincide né con quello dei datori, né con quello dei lavoratori, dato che un lavoratore può prestare servizio presso più di una famiglia e, viceversa, una famiglia può avere più di un dipendente. Il fatto che il numero di datori sia superiore rispetto a quello dei lavoratori, significa evidentemente che è più frequente il caso di lavoratori occupati presso più datori nell'arco dell'anno.

Tra i datori di lavoro, oltre un terzo si concentra in Lombardia e nel Lazio (complessivamente il 34,7%). La componente femminile è mediamente del 57,1%, con un range che varia tra il 52,5% (Veneto) e il 67,0% (Sardegna).

Nell'ultimo anno, in tutte le regioni italiane si è registrato un aumento del numero di datori di lavoro domestico. L'incremento varia dal +3,1% del Lazio al +21,0% della Basilicata, per assestarsi a +8,5% come media nazionale.

Per quanto riguarda la nazionalità del datore di lavoro, il 95% è italiano. Gli stranieri comunitari rappresentano il 2%, mentre gli extra Ue il 3%.

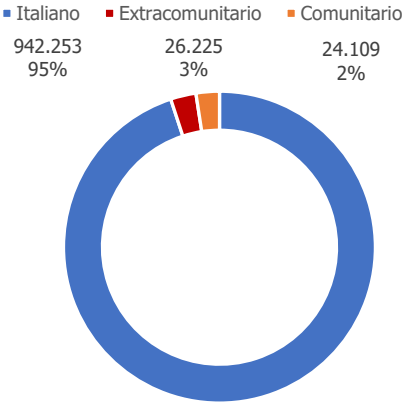
Le donne rappresentano il 57,1% dei datori di lavoro, anche se nell'ultimo anno gli uomini hanno registrato un aumento lievemente maggiore (+9,4%, contro +7,8% delle donne).

Interessante anche l'analisi dei datori di lavoro per fascia d'età: le due classi più rappresentate sono quella sotto i 60 anni (31,5%) e quella sopra gli 80 (35,9%). In questo caso, si può ipotizzare che la prima fascia sia caratterizzata prevalentemente da rapporti di colf o baby sitter, mentre la più anziana da rapporti di badante (anche se, va ricordato, non sempre il datore di lavoro coincide con il beneficiario della prestazione).

Tra i datori di lavoro, inoltre, figurano 98.310 grandi invalidi (9,9% del totale) e 3.501 sacerdoti (0,4%). I grandi invalidi sono aumentati nell'ultimo anno (+6,1%), mentre i sacerdoti sono diminuiti (-2,6%).

Inoltre, in aggiunta alle persone fisiche, vi sono 1.788 persone giuridiche⁹² che figurano come datori di lavoro domestico, in lieve calo nel 2020 (-3,1%). Di questi, il 35,2% si trova al Nord, il 38,7% nel Centro e il 26,2% al Sud e Isole.

Fig 3.1. Datori di lavoro domestico per Nazionalità



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

⁹² La persona giuridica può diventare datore di lavoro domestico e applicare il Ccnl di settore, solo nel caso in cui la struttura familiarmente strutturata ha tale natura giuridica: es. Congregazione di sacerdoti.

Tab 3.1. Datori di lavoro domestico per Regione

Regioni	Datori 2020	Distr. %	% Donne	Var. % 2019-2020
Lombardia	182.482	18,4%	53,3%	+10,9%
Lazio	161.356	16,3%	59,5%	+3,1%
Toscana	83.266	8,4%	57,4%	+8,2%
Emilia Romagna	81.205	8,2%	54,4%	+8,5%
Piemonte	76.430	7,7%	56,9%	+8,2%
Veneto	73.229	7,4%	52,5%	+11,3%
Campania	54.481	5,5%	57,8%	+12,6%
Sardegna	52.003	5,2%	67,0%	+4,0%
Sicilia	46.537	4,7%	60,3%	+9,1%
Liguria	33.738	3,4%	59,0%	+4,8%
Puglia	30.841	3,1%	60,2%	+18,4%
Marche	26.738	2,7%	57,0%	+9,6%
Umbria	20.715	2,1%	56,2%	+8,5%
Friuli - Venezia Giulia	20.463	2,1%	57,7%	+11,2%
Abruzzo	15.186	1,5%	58,5%	+13,1%
Calabria	13.568	1,4%	57,3%	+8,5%
Trentino - Alto Adige	12.497	1,3%	56,0%	+7,5%
Basilicata	3.789	0,4%	59,2%	+21,0%
Molise	2.245	0,2%	59,6%	+9,9%
Valle d'Aosta	1.780	0,2%	58,6%	+6,1%
Totale⁹³	992.587	100,0%	57,1%	+8,5%

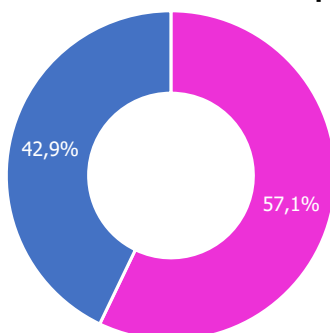
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

⁹³ Il totale include 38 datori per cui non è nota la Regione di riferimento

Tab 3.2. Datori di lavoro domestico per Genere

Genere	2019	2020	Var. % 2019-2020
Donne	525.943	566.941	+7,8%
Uomini	388.910	425.646	+9,4%
Totale	914.853	992.587	+8,5%

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

Fig 3.2. Datori di lavoro domestico per Genere

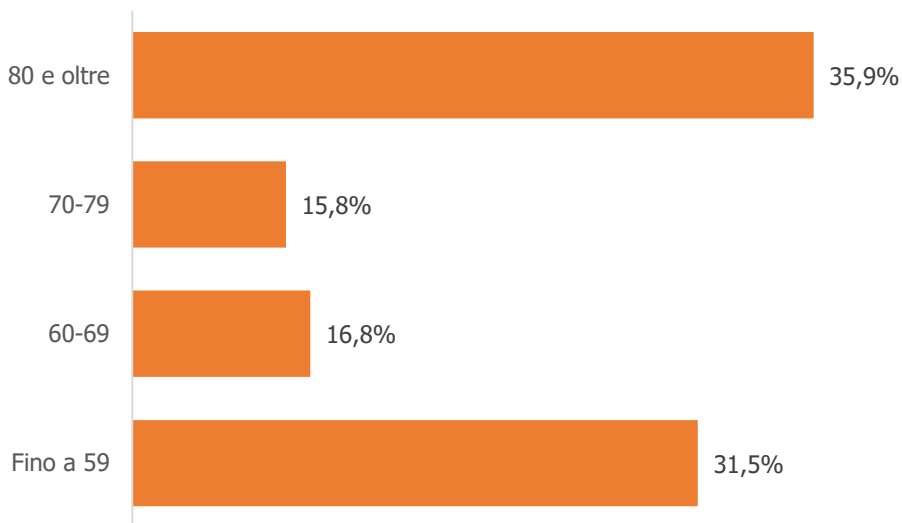
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS – fornitura personalizzata

Tab 3.3. Datori di lavoro domestico per Classi d'età

Classi d'età	2019	2020	Var. % 2019-2020
Fino a 59	283.534	312.650	+10,3%
60-69	154.408	166.411	+7,8%
70-79	148.407	157.230	+5,9%
80 e oltre	328.504	356.296	+8,5%
Totale	914.853	992.587	+8,5%

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

Fig 3.3. Datori di lavoro domestico per Classi d'età



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

Tab 3.4. Datori di lavoro domestico, categorie specifiche

Tipologia datori di lavoro	Datori 2020	Incidenza su tot. Datori	Var. % 2019-2020
Grandi invalidi	98.310	9,9%	+6,1%
Sacerdoti	3.501	0,4%	-2,6%

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

Tab 3.5. Datori di lavoro domestico, persone giuridiche (2019-2020)

Aree	2019	2020	Distr. %	Var. % 2019-2020
Nord Ovest	342	332	18,6%	-2,9%
Nord Est	299	296	16,6%	-1,0%
Centro	710	692	38,7%	-2,5%
Sud	300	291	16,3%	-3,0%
Isole	195	177	9,9%	-9,2%
Totale	1.846	1.788	100,0%	-3,1%

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

Dai dati INPS è inoltre possibile approfondire i casi in cui esiste un legame di parentela tra lavoratore e datore di lavoro domestico. Sono infatti 633 i casi in cui datore e lavoratore sono coniugati⁹⁴ (nell'80,4% dei casi il lavoratore è donna).

Molto più frequente, invece, il legame di parentela (fino al terzo grado): si tratta di oltre 19 mila rapporti di lavoro, anche in questo caso con una prevalenza di donne tra i lavoratori (76,2%).

Nel 2020 i rapporti di lavoro con lavoratore coniuge sono aumentati del 5,7%, mentre quelli con lavoratore parente o affine sono aumentati del 4,5%.

⁹⁴ Il coniuge è escluso dall'obbligo assicurativo, in quanto le prestazioni offerte si presumono gratuite e dovute per affetto, infatti, ai sensi dell'art.143 c.c , tra i doveri dei coniugi vi è quello reciproco di assistenza materiale e di collaborazione nell'interesse della famiglia, incompatibile con un parallelo rapporto di lavoro domestico. Fanno eccezione i casi in cui il coniuge datore sia: grande invalido di guerra (civile e militare); grande invalido per cause di servizio e del lavoro; mutilato e invalido civile; cieco civile e fruiscia dell'indennità di accompagnamento.

Tab 3.6. Rapporti di lavoro in cui il lavoratore è CONIUGE del datore di lavoro

Genere (del lavoratore)	Rapporti lavoro 2020	Distr. % 2020	Var. % 2019-2020
Donne	509	80,4%	+7,6%
Uomini	124	19,6%	-1,6%
Totale	633	100,0%	+5,7%

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

Tab 3.7. Rapporti di lavoro in cui il lavoratore è PARENTE del datore di lavoro⁹⁵

Genere (del lavoratore)	Rapporti lavoro 2020	Distr. % 2020	Var. % 2019-2020
Donne	14.541	76,2%	+3,8%
Uomini	4.544	23,8%	+6,9%
Totale	19.085	100,0%	+4,5%

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

Molto frequente, invece, la situazione di convivenza tra lavoratori e datori di lavoro domestico. Si tratta infatti di quasi 220 mila rapporti di lavoro, pari a circa un quinto del totale⁹⁶. In termini assoluti, le regioni con più rapporti di lavoro in convivenza sono Lombardia, Emilia Romagna e Toscana, mentre gli incrementi maggiori nel 2020 si sono registrati al Sud.

Al Sud si registra anche la più bassa incidenza femminile (sotto il 90% nel Lazio, in Campania, Sicilia e Calabria), mentre si supera il 95% di donne in Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta.

⁹⁵ Parente o affine entro il terzo grado

⁹⁶ Considerando che non è disponibile il numero complessivo di rapporti di lavoro, l'incidenza varia tra il 22% e il 24%, a seconda che si considerino i datori di lavoro o i lavoratori.

Tab 3.8. Rapporti in cui il lavoratore è CONVIVENTE con il datore di lavoro

Regioni	Rapporti lavoro 2020	Distr. % 2020	% Donne	Var. % 2019-2020
LOMBARDIA	41.239	18,8%	90,1%	+8,5%
EMILIA ROMAGNA	30.299	13,8%	94,4%	+2,9%
TOSCANA	25.070	11,4%	90,0%	-2,1%
VENETO	24.363	11,1%	91,7%	+7,7%
LAZIO	23.769	10,8%	84,8%	-1,2%
PIEMONTE	14.975	6,8%	93,0%	+2,0%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	9.620	4,4%	95,0%	+3,4%
MARCHE	8.161	3,7%	93,6%	+3,1%
CAMPANIA	6.715	3,1%	83,8%	+14,9%
LIGURIA	6.246	2,8%	91,7%	-2,3%
TRENTINO-ALTO ADIGE	5.756	2,6%	95,6%	+1,3%
PUGLIA	5.610	2,6%	91,8%	+28,2%
UMBRIA	5.234	2,4%	93,7%	-2,0%
SARDEGNA	3.965	1,8%	92,7%	-4,4%
ABRUZZO	2.855	1,3%	92,9%	-3,3%
SICILIA	2.812	1,3%	80,9%	+0,3%
CALABRIA	1.383	0,6%	88,4%	+22,1%
BASILICATA	759	0,3%	93,7%	+24,0%
VALLE D'AOSTA	614	0,3%	96,3%	-5,5%
MOLISE	338	0,2%	93,8%	-5,6%
Totale	219.784	100,0%	91,0%	+3,7%

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

3.3 La gestione del Contratto Nazionale da parte delle famiglie

Come detto, oltre ai dati forniti dall'INPS è possibile approfondire il quadro sui datori di lavoro grazie alla banca dati DOMINA. Questi dati, riferiti ad un campione di oltre 17 mila rapporti di lavoro gestiti da DOMINA, consentono di effettuare approfondimenti qualitativi su alcuni aspetti di gestione del contratto di lavoro domestico da parte delle famiglie.

La maggior parte dei rapporti di lavoro censiti da DOMINA non prevede la convivenza (66%). Tra i conviventi, il 90% è costituito da lavoratori stranieri. Tra i non conviventi, invece, la quota degli stranieri scende al 75%. Questo dato è facilmente spiegabile dal momento che molti stranieri impiegati nel settore sono residenti in Italia senza la propria famiglia e, di conseguenza, disponibili a vivere presso l'abitazione del datore.

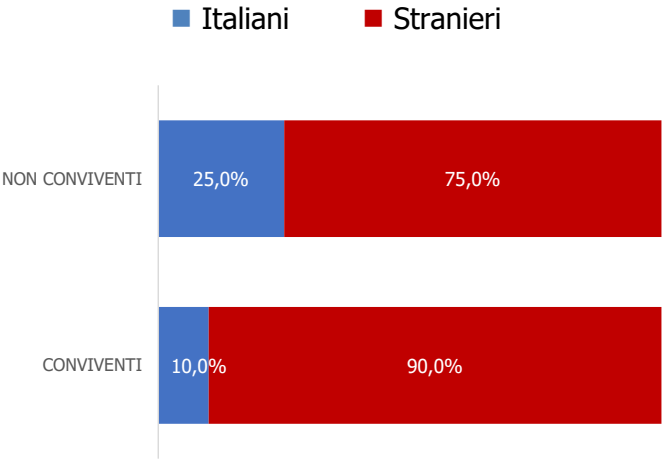
Per quanto riguarda le modalità di pagamento dello stipendio, oltre un terzo dei datori di lavoro (36,8%) ha una modalità di pagamento variabile, per cui decide di volta in volta. Il 36,6% paga generalmente in contanti⁹⁷, mentre circa una famiglia su quattro paga tramite bonifico o assegni⁹⁸.

La conformazione del lavoro domestico fa sì che le ferie annuali siano distribuite per tutta la durata dell'anno. Agosto è il mese più gettonato, ma rappresenta meno di un terzo delle scelte totali (32,8%).

⁹⁷ Secondo l'art. 910 della Legge 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), l'obbligo di retribuzione attraverso strumenti di pagamento elettronico o bancari non si applica ai rapporti di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali per gli addetti a servizi familiari e domestici.

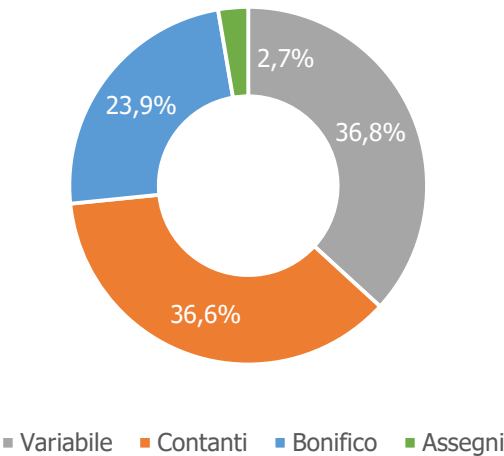
⁹⁸ La voce "assegni" include: Assegno bancario, Assegno circolare, Vaglia postale.

Fig 3.4. Tipologia di rapporto di lavoro per nazionalità del lavoratore (2020)



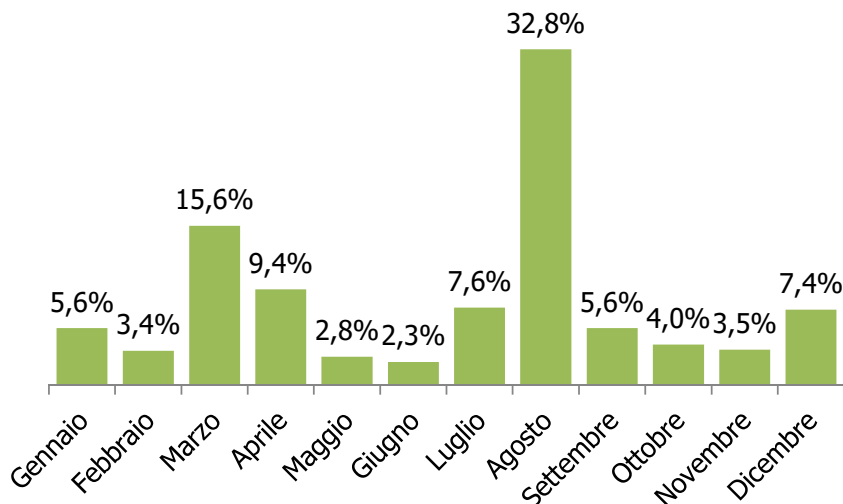
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 3.5. Modalità di pagamento dello stipendio (2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 3.6. Distribuzione ferie per mese (2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Nell'ambito del settore del lavoro domestico, uno dei principali avvenimenti dell'ultimo decennio è stato l'avvio del lavoro degli Enti bilaterali: Fondo Colf, Cas.Sa.Colf e Ebincolf. Un confronto tra il 2020 e il 2013 (primo anno di effettivo funzionamento degli Enti bilaterali) può quindi aiutare a capire la tendenza. In questi anni, coloro che hanno applicato il CCNL hanno versato i contributi di assistenza contrattuale⁹⁹: per i conviventi la media annua versata alla bilateralità è passata da 32,23 a 34,02 euro, mentre tra i non conviventi è passata da 22,85 a 36,52 euro.

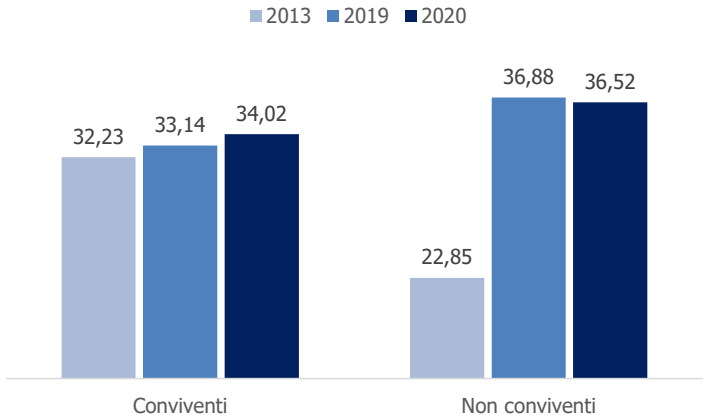
L'aumento del versamento dei contributi è peraltro certificato anche dai dati ufficiali Cas.Sa.Colf, secondo cui l'importo medio è passato complessivamente da 12,11 euro nel 2013 (censiti 484 lavoratori) a 28,59 euro nel 2020 (442.601 lavoratori).

Interessante anche il confronto tra i motivi di chiusura del rapporto di lavoro tra il 2013 e il 2020. Rispetto a sette anni fa sono aumentati i licenziamenti (da 52 a 55%) e diminuite le dimissioni (da 24 a 20%). In calo il licenziamento per giusta causa (da 8,0% a 2,0%), mentre sono aumentate le cessazioni per termine del contratto (da 4 a 11%).

⁹⁹ Cfr. articolo 53 CCNL "Contributi di assistenza contrattuale"

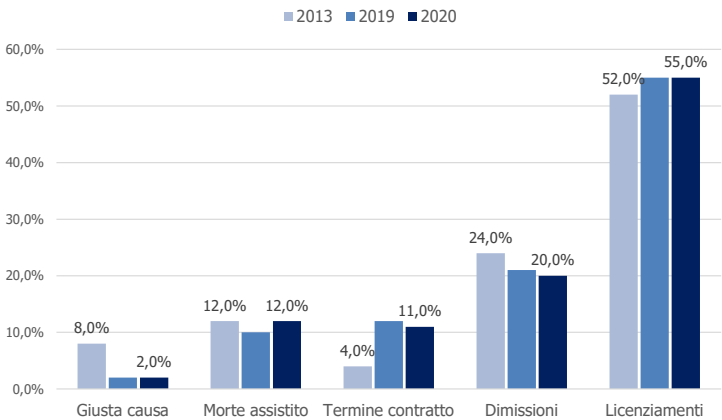
Proseguendo il confronto tra i dati 2013 e i dati 2020, si nota un aumento di altri tre indicatori. Le famiglie che trattengono l'INPS sono passate dal 64,8% al 73,7%; le famiglie che anticipano la tredicesima ogni mese sono passate dal 5,1% al 19,2%; le famiglie che anticipano annualmente il 70% del TFR sono passate dall'11,3% al 19,2%.

Fig 3.7. Media annuale Cas.Sa.Colf versata su tutti i livelli di inquadramento



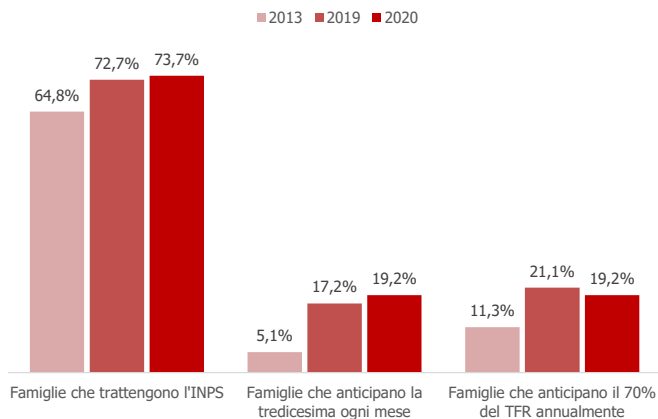
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati CAS.SA.COLF

Fig 3.8. Motivi chiusura rapporto di lavoro (Distribuzione per anno)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 3.9. Gestione del contratto

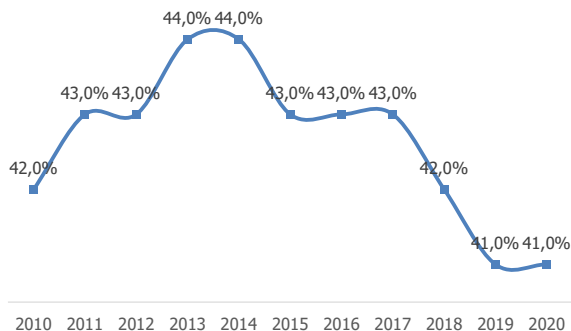


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Un'altra dinamica riguarda la percentuale di contratti con superminimo assorbibile. L'incidenza di questa componente ha registrato un lieve aumento fino al 2013, arrivando a quota 44%, per poi registrare un progressivo calo negli anni successivi e attestarsi nel 2019 e 2020 al 41%.

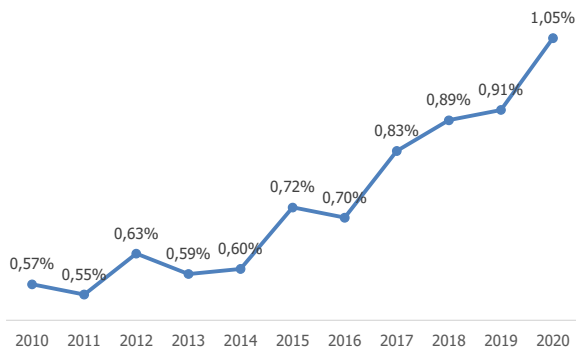
Sono invece aumentate progressivamente le ore di straordinario. Nel 2010 esse rappresentavano lo 0,57% delle ore ordinarie; nel 2015 hanno superato quota 0,70% e nel 2020, per la prima volta, hanno superato l'1%.

Fig 3.10. Percentuale contratti con superminimo assorbibile (2010-2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 3.11. Media ore di straordinario (% rispetto alle ordinarie) (2010-2020)



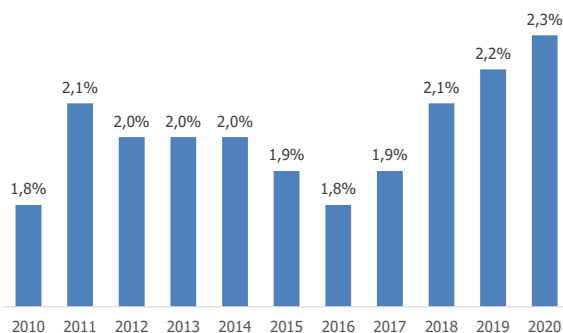
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Più complessa invece la questione del riposo domenicale. Mediamente, nell'ultimo decennio la quota di contratti che non prevedono il riposo domenicale ha oscillato attorno al 2%, arrivando al 2,3% nel 2020.

Tra i contratti che non prevedono la domenica come giorno di riposo, le giornate alternative presentano una certa omogeneità, con nessuna opzione sopra il 20%.

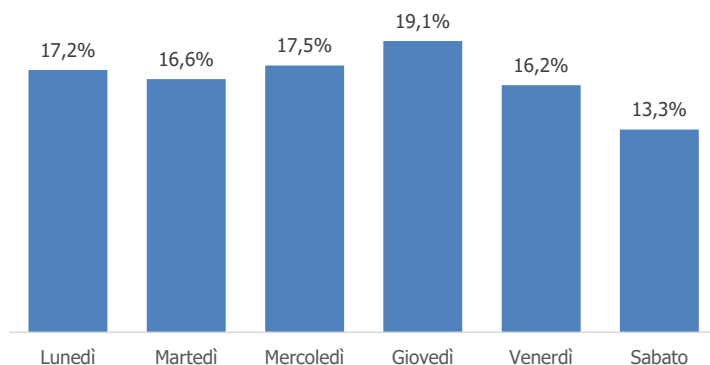
Tra gli straordinari richiesti, la forma più frequente è quella di domenica e festivi (57%). In misura minore (25%) gli straordinari vengono richiesti durante la giornata (ore 6.00-22.00). Meno frequenti, invece, gli straordinari notturni (4%)

Fig 3.12. Contratti che non prevedono il riposo domenicale (% sul totale dei contratti) (2010-2020)



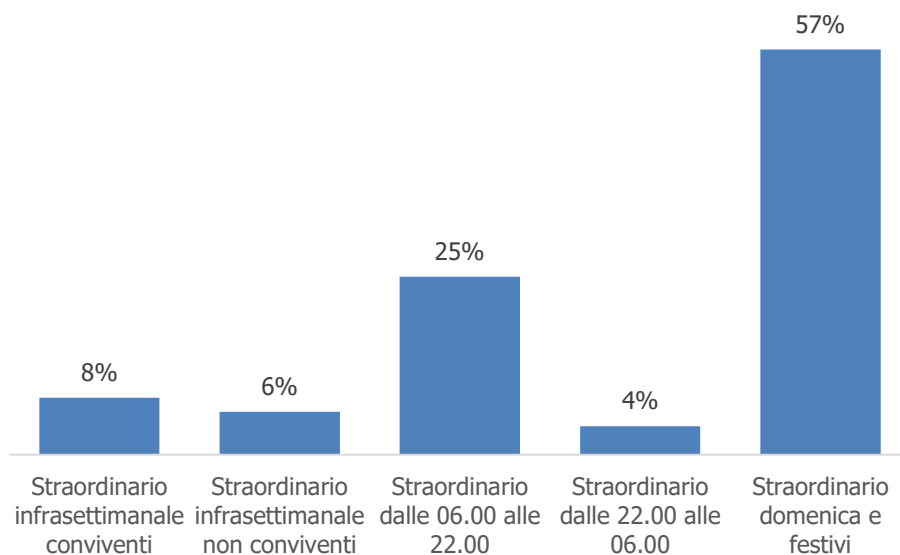
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 3.13. Giornata di riposo alternativa alla domenica
(Distrib. % 2020 relativa ai contratti che non prevedono riposo domenicale)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

Fig 3.14. Tipologia straordinari richiesti (Distrib. % 2020)

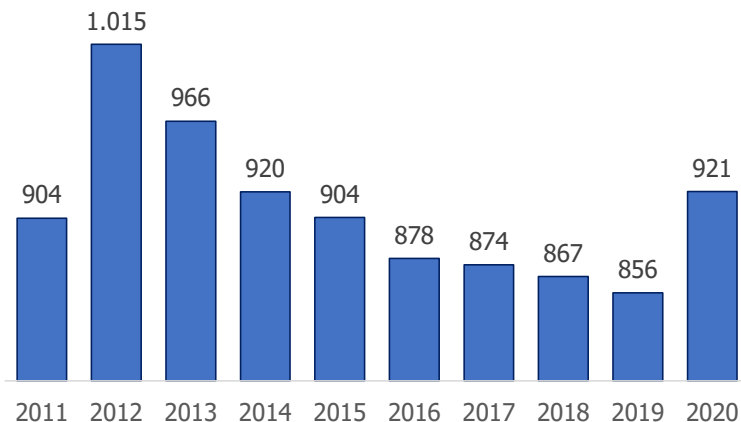


Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati DOMINA

3.4 I lavoratori domestici regolari

Se, fino ad ora, grazie ai dati DOMINA e alla fornitura personalizzata dei dati INPS è stato possibile analizzare le caratteristiche delle famiglie datori di lavoro, l'Osservatorio INPS sui lavoratori domestici offre invece la panoramica ufficiale rispetto ai lavoratori domestici assunti in Italia. A fine 2020, secondo l'osservatorio INPS, i lavoratori domestici regolari sono 920.722, in aumento rispetto all'anno precedente (+7,5%). Dalla serie storica emerge chiaramente come il 2020 interrompa un trend negativo che durava dal 2013. Come vedremo ampiamente nel corso di questo rapporto, le ragioni di questa inversione di tendenza sono molteplici, in gran parte legate agli effetti dell'emergenza sanitaria. Oltre il 50% dei lavoratori domestici in Italia si concentra nelle regioni del Nord, con una prevalenza di quelle del Nord-Ovest (30,2% del totale nazionale). Nell'ultimo anno tutte le aree hanno registrato un aumento, con il picco massimo al Sud (+14,0%).

Fig 3.15. Serie storica dei lavoratori domestici regolari in Italia (in migliaia)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 3.9. Lavoratori domestici in Italia per area geografica (2020)

Area	Dati 2020	Distr. %	Var. % 2013-2020	Var. % 2019-2020
Nord ovest	277.701	30,2%	-5,0%	+8,6%
Nord est	186.624	20,3%	-2,6%	+7,8%
Centro	251.298	27,3%	-8,1%	+4,1%
Sud	117.465	12,8%	-7,6%	+14,0%
Isole	87.634	9,5%	+7,9%	+5,8%
Totale	920.722	100,0%	-4,6%	+7,5%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Considerando le due tipologie di rapporto censite dall'INPS, vi è una lieve prevalenza di Colf (52,3%) rispetto a Badanti (47,5%). Nell'ultimo anno entrambe le tipologie sono aumentate, anche se il trend degli ultimi anni era sostanzialmente opposto: Colf in calo (-18,9% tra il 2013 e il 2020) e Badanti in aumento (+17,7%). Pertanto, la composizione dei lavoratori domestici è molto cambiata negli anni: se nel 2013 la componente "Colf" rappresentava il 61% del totale, nel 2020 essa è scesa al 52%.

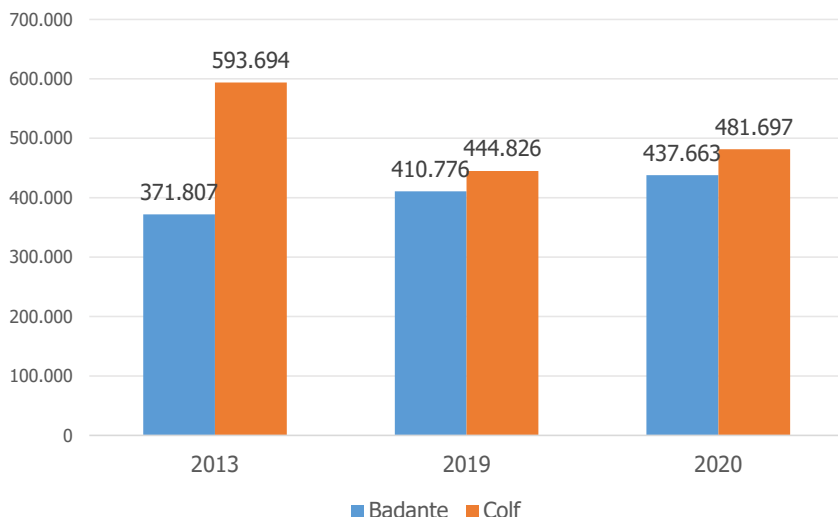
Tab 3.10. Lavoratori domestici in Italia per tipologia di rapporto (2020)

Tipologia	Dati 2020	Distr. %	Var. % 2013-2020	Var. % 2019-2020
Badante	437.663	47,5%	+17,7%	+6,5%
Colf	481.697	52,3%	-18,9%	+8,3%
Totale	920.722	100,0%	-4,6%	+7,5%

Il totale include 1.362 lavoratori per cui non è specificata la tipologia di rapporto (0,1% del totale)

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 3.16. Confronto per tipologia di rapporto



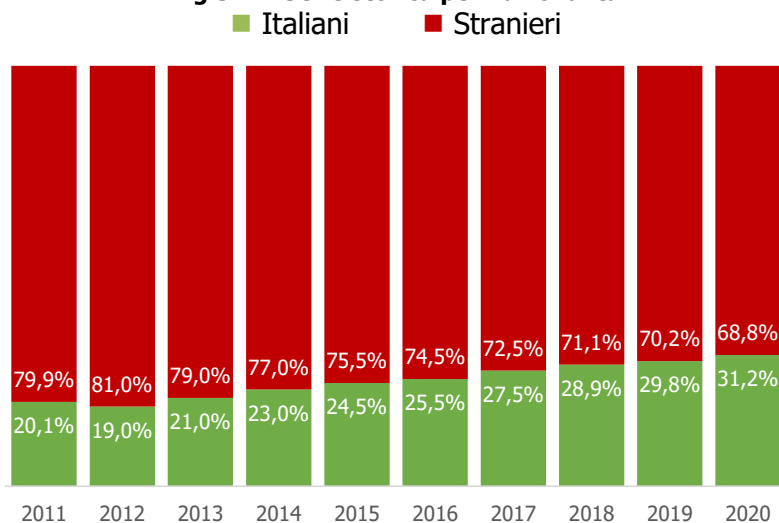
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Anche la composizione per provenienza geografica è cambiata nel tempo: nel 2013 gli stranieri rappresentavano quasi l'80% del totale, mentre oggi sono scesi al di sotto del 70%. Sebbene la componente straniera sia ancora maggioritaria, gli italiani impiegati presso le famiglie stanno aumentando, sia in termini assoluti che relativi.

Al tempo stesso, è diminuita la componente dell'Est Europa che, pur rimanendo il gruppo più numeroso (44,6%), ha perso oltre sei punti nella distribuzione per area d'origine.

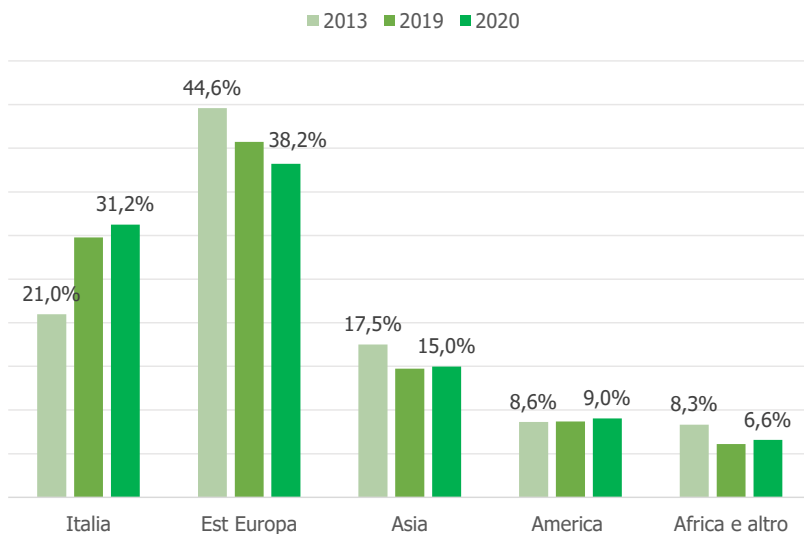
Per quanto riguarda la composizione di genere, le donne rappresentano l'87,6% del totale. Tuttavia, nell'ultimo anno, gli uomini hanno fatto registrare un aumento molto più intenso (+17,2%, contro +6,3% delle donne).

Fig 3.17. Serie storica per nazionalità



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 3.18. Distribuzione per area di provenienza



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 3.11. Lavoratori domestici per genere (2020)

Tipologia	Dati 2020	Distr. %	Var. % 2013-2020	Var. % 2019-2020
Donne	806.713	87,6%	+0,3%	+6,3%
Uomini	114.009	12,4%	-29,2%	+17,2%
Totale	920.722	100,0%	-4,6%	+7,5%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per quanto riguarda la ripartizione per classi d'età, i lavoratori domestici presentano un'età media piuttosto elevata, tanto che oltre il 50% ha più di 50 anni e poco più del 6% ha meno di 30 anni. Tuttavia, nell'ultimo anno, sono proprio le classi più giovani ad aver registrato l'aumento maggiore: +25,4% la fascia 20-29 e +20,6% la fascia fino a 19 anni.

Considerando anche la tipologia di rapporto, si nota come le badanti si concentrino di più nelle fasce con età maggiore (gli over 50 sfiorano il 60%), mentre tra le colf sono più numerosi gli under 50.

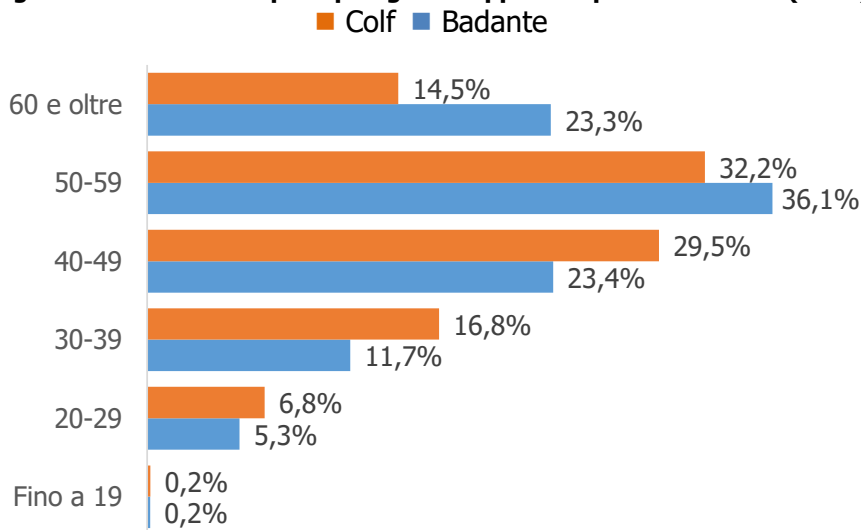
Infine, il confronto tra il 2015 e il 2020 consente di notare come siano aumentate le prestazioni da oltre 40 ore settimanali (nel 2015 rappresentavano il 15,5% del totale, nel 2020 il 21,5%), mentre sono diminuite quelle tra 20 e 29 ore (dal 42,1% al 32,7%).

Tab 3.12. Distribuzione per tipologia di rapporto e per classe d'età

Classi d'età	Dati 2020	Distr. %	Var. % 2013-2020	Var. % 2019-2020
Fino a 19	1.586	0,2%	-18,0%	+20,6%
20-29	55.969	6,1%	-50,4%	+25,4%
30-39	132.579	14,4%	-41,5%	+5,2%
40-49	245.125	26,6%	-15,4%	+3,7%
50-59	313.495	34,0%	+20,2%	+6,4%
60 e oltre	171.968	18,7%	+133,4%	+12,4%
Totale	920.722	100,0%	-4,6%	+7,5%

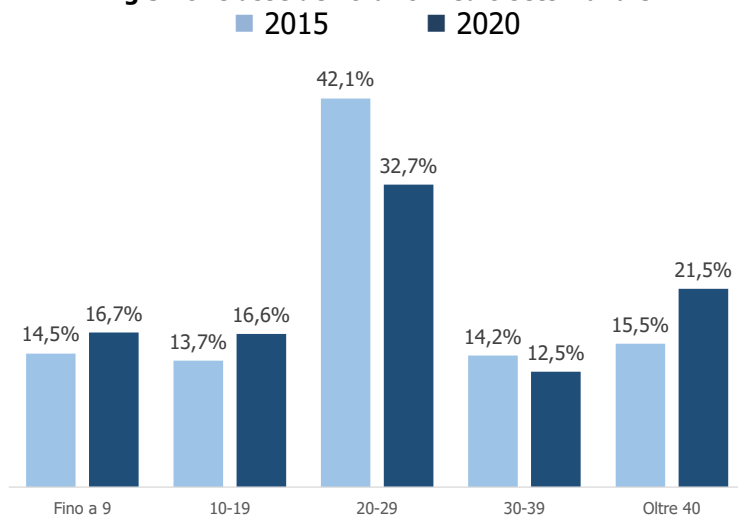
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 3.19. Distribuzione per tipologia di rapporto e per classe d'età (2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Fig 3.20. Classe dell'orario medio settimanale



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

3.5 Stima ed effetti della componente irregolare

In Italia, probabilmente anche a causa degli elevati costi del lavoro, l'occupazione irregolare¹⁰⁰ è molto diffusa e parte strutturale del nostro sistema economico. Lo certifica anche l'ISTAT: *"il ricorso al lavoro non regolare da parte di imprese e famiglie è una caratteristica strutturale del mercato del lavoro italiano"*.¹⁰¹

Nel lavoro domestico, il ricorso al lavoro informale è notevole e deriva da una percezione, storicamente radicata e tuttora in parte presente, del lavoro domestico come "lavoretto" o comunque come attività "marginale" (cfr. Cap. 1).

Tale percezione, progressivamente meno diffusa ma non completamente sradicata, deriva anche da una difficoltà oggettiva: le famiglie datori di lavoro domestico, infatti, "assumono" personale per rispondere ad una situazione di necessità, a volte emergenziale, e non per motivazioni legate al profitto come una normale azienda. Questo le porta a cercare di ridurre al massimo i costi, sottovalutando le conseguenze che l'utilizzo di un lavoratore irregolare può portare alla famiglia stessa. Infatti, questi rapporti di lavoro non regolamentati, si possono tradurre in vere e proprie vertenze¹⁰² ed in molti casi i datori di lavoro si ritrovano a pagare importi notevoli per sanare la situazione.

Infine, le irregolarità trovano terreno fertile anche nell'atipicità del luogo del lavoro: una casa privata, ad esempio, non è soggetta ai normali controlli dell'Ispettorato del Lavoro.

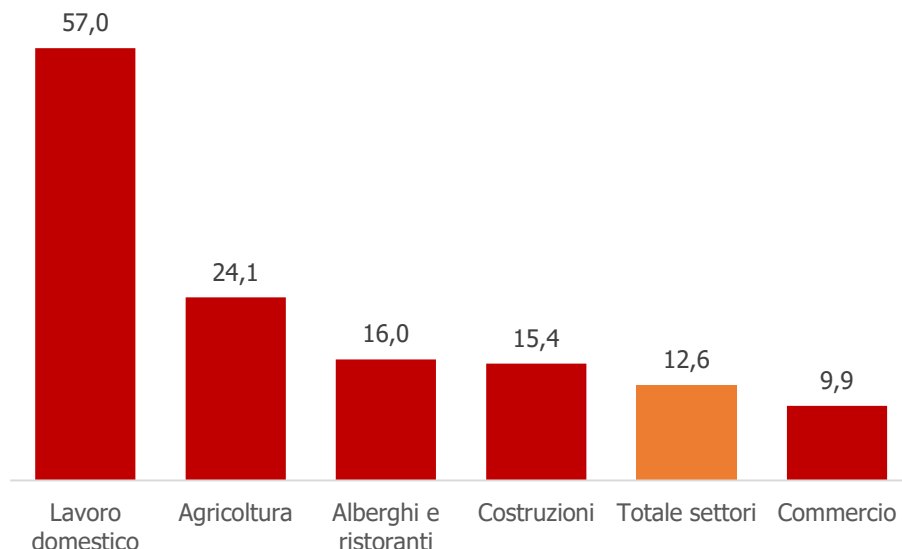
Non stupisce quindi che il settore del lavoro domestico sia quello con il tasso di irregolarità maggiore (57,0%), seguito – con un certo distacco – dall'Agricoltura (24,1%). Mediamente, il tasso di irregolarità in Italia è del 12,6%.

¹⁰⁰ Sono definite non regolari le posizioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente in materia fiscale e contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese, le istituzioni e le fonti amministrative

¹⁰¹ L'economia non osservata nei conti nazionali. Anni 2015-2018. ISTAT

¹⁰² Vertenze nel lavoro domestico: il confine tra legalità e necessità. Domina – dossier 10.

Fig 3.21. Tasso di irregolarità per settore (2019)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

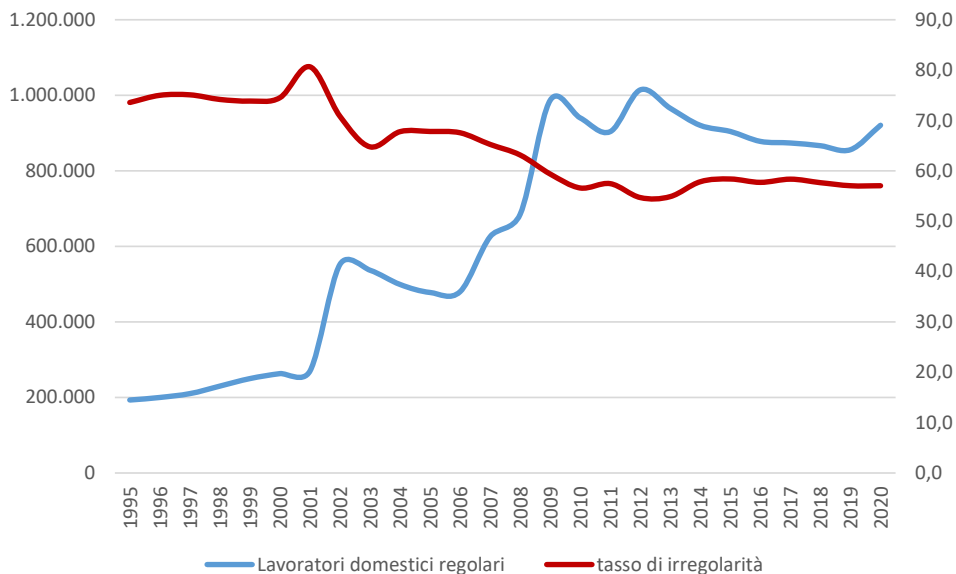
Come riportato da diversi studi, nei servizi alla persona dove un accordo informale tra le parti è più facile da effettuare si collocano molti lavoratori irregolari, ma non è l'unica motivazione. Come riportato da Enrico Pugliese¹⁰³, in questo ambito hanno grande peso i servizi alla persona (cura di bambini e di anziani, servizi domestici, ristorazione, turismo) dove è anche elevata e crescente la presenza di lavoratori stranieri in condizioni di lavoro irregolari¹⁰⁴.

Pugliese introduce un'altra motivazione per cui il lavoro irregolare è presente nel lavoro domestico: l'elevata presenza nel nostro territorio di lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno disponibili a prestarsi a queste forme di lavoro perché impossibilitati ad avere un lavoro normale. E la difficoltà delle famiglie datori di lavoro di trovare altri lavoratori disponibili, oltre all'illusione di ridurre in questo modo i costi del servizio.

¹⁰³ Professore ordinario di Sociologia del Lavoro presso la Facoltà di Sociologia della Sapienza -Università di Roma. La sua lunga attività di ricerca ha riguardato principalmente l'analisi del funzionamento del mercato del lavoro.

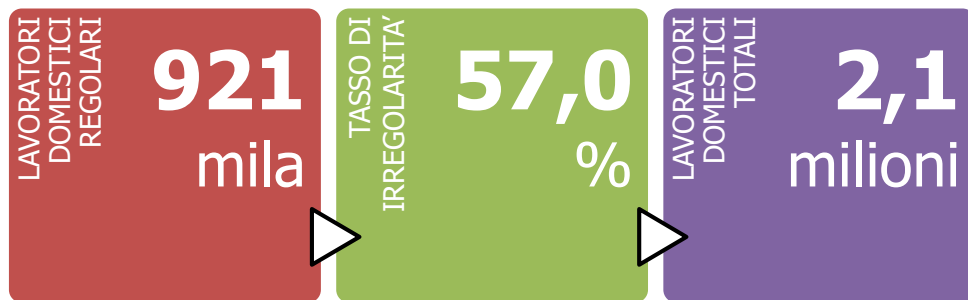
¹⁰⁴ Indagine su "Il lavoro nero". Enrico Pugliese

Fig 3.22. Serie storica lavoratori domestici regolari e tasso di irregolarità



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT e INPS

Fig 3.23. Stima complessiva dei lavoratori domestici in Italia



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT e INPS

Che esista una correlazione tra lavoro irregolare nel settore domestico e presenza di stranieri irregolari, lo si evidenzia anche dal confronto con la serie storica dei lavoratori domestici regolari e il tasso di irregolarità del settore.

I lavoratori regolari crescono in concomitanza dei provvedimenti di regolarizzazione (c.d. “sanatorie”), ovvero quando si mira a favorire l’emersione dei lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno. In questi momenti storici il numero di lavoratori domestici cresce, mentre si abbassa il tasso di irregolarità. La “sanatoria” è una misura estrema per sanare una posizione irregolare, che però non elimina le cause strutturali dell’irregolarità, determinando – in assenza di riforme sulle modalità di ingresso e di soggiorno – un ricorso ciclico a tale provvedimento.

Per dare un’idea dei reali numeri di cui stiamo parlando, consideriamo i 921 mila lavoratori regolari censiti nel 2020 dall’INPS e aggiungiamo la componente irregolare del settore.

Come abbiamo già visto, l’ISTAT misura il tasso di irregolarità per settore, ovvero il rapporto percentuale tra le unità di lavoro irregolari e le unità di lavoro totali. Nel settore domestico è pari al 57,0%¹⁰⁵: la componente registrata all’INPS rappresenta quindi meno della metà del totale. Complessivamente, il numero di lavoratori domestici è dunque di oltre 2 milioni.

Il tema della presenza irregolare, seppur radicato da anni nel settore domestico in Italia, ha rappresentato un ostacolo insormontabile per le famiglie italiane durante la prima fase dell’emergenza Covid-19. Nei primi mesi di gestione dell’emergenza (c.d. “lockdown”), infatti, sono state chiuse le attività lavorative non essenziali e sono stati ridotti notevolmente gli spostamenti. Dunque, chi non era in possesso di un regolare contratto di lavoro (in certi settori specifici), non poteva nemmeno recarsi al lavoro.

Queste premesse hanno portato all’approvazione dell’articolo 103 del Decreto 34/2020 (Decreto Rilancio)¹⁰⁶, che 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.

¹⁰⁵ 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 2019.

¹⁰⁶ Decreto legge 19 maggio 2020 n. 34 recante “Misure urgenti in materia di salute, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, Art. 103 “Emersione di rapporti di lavoro”.

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 (Cfr. Rapporto annuale 2020, Osservatorio DOMINA).

Sugli effetti e sulla gestione di questa procedura, si concentra l'approfondimento contenuto nel paragrafo seguente.

3.6 Gli effetti della “sanatoria” 2020: evidenze preliminari

di Edoardo Di Porto, Direzione Centrale Studi e Ricerche INPS – Dirigente AREA Sistema delle imprese ed elaborazioni statistiche

e di Giulio Mattioni, Attuario del Coordinamento generale statistico attuariale dell'INPS – Responsabile del settore Sistema informativo statistico lavoratori dipendenti, autonomi, stranieri e domestici.

La seguente analisi descrive le prime risultanze dell'Emersione di rapporti di lavoro domestico irregolari a seguito del D.L. 34/2020 (c.d. "Rilancio"), emanato durante una delle fasi più dure della pandemia da Covid19. In questa analisi proviamo a descrivere quanto è accaduto fino al 30 settembre 2021 in termini di emersione di lavoro. Chi ha fatto domanda? Quanti datori di lavoro sono interessati? Come si distribuisce il numero di emersi sul territorio? Chi sono gli emersi e quale è il peso percentuale di chi lavora come “badante” rispetto al totale dei lavoratori domestici emersi?

Inoltre, proviamo ad analizzare un fattore che da sempre contraddistingue le emersioni di lavoro irregolare e che abbiamo già rilevato in numerose altre analisi sulle varie regolarizzazioni che si sono svolte negli ultimi 20 anni¹⁰⁷.

Di fatto le emersioni rappresentano un momento cruciale per una parte della popolazione dei lavoratori irregolari, in particolare per i migranti. Con l'emersione si riesce finalmente ad accedere al mercato del lavoro regolare e ad ottenere un permesso di soggiorno, seppur temporaneo. Questo fattore spinge gli irregolari a provare ad accedere anche se ciò che viene offerto non è esattamente in linea con le abilità o le aspettative del lavoratore. Accade pertanto che, dopo una breve permanenza sul nuovo posto di lavoro, i lavoratori emersi si muovano verso altre professioni permanendo comunque nel mercato nazionale, magari nel settore privato, con una carriera che può durare anche molti anni¹⁰⁸.

¹⁰⁷ La nota della DCSR, INPS 5/2020 dal titolo “Regolarizzazione migranti 2020: stime e previsioni dalle analisi delle precedenti regolarizzazioni in Italia” riporta numerosi esempi dalle regolarizzazioni degli ultimi 20 anni su tale fenomenologia.

¹⁰⁸ Il workINPS paper N.17 dal titolo “Back to Black: the impact of regularizing migrant workers” di Edoardo Di Porto, Paolo Naticchioni ed Enrica Maria Martino, stima che a seguito dell'emersione del 2002, l'80% circa dei lavoratori emersi sono rimasti nel mercato privato per più di 5 anni, muovendosi dal loro primo posto di lavoro verso un altro abbastanza velocemente. La metà degli emersi lascia il primo posto di lavoro in meno di 2 anni.

Le emersioni che hanno come obiettivo uno specifico tipo di lavoratori, come nel caso della 34/2020, finiscono per attirare una platea più eterogenea. La regolarizzazione, pensata per uno scopo specifico ed un mercato specifico, finisce per divenire una porta di ingresso e una cosiddetta “*stepping stone*” per una carriera futura in ambiti completamente diversi da quelli previsti dall’emersione. Per studiare tale fenomeno è opportuno osservare un certo numero di mesi della carriera dei lavoratori emersi nei dati amministrativi. Tuttavia, i primi segnali sono già visibili nel breve periodo: da un lato si osservano fenomeni inaspettati come, ad esempio, una quota di badanti emersi di sesso maschile molto più consistente del normale; dall’altro lato già dai primi mesi parte dei lavoratori domestici emersi, risulta avere rapporti di lavoro dipendente presso aziende italiane di natura completamente diversa dal lavoro domestico. È, inoltre, interessante notare che le due fenomenologie possono verificarsi contemporaneamente. Ciò dà forza all’idea che il classico fenomeno di travaso dal mercato di emersione al resto dell’economia, già osservato in altre emersioni, si ripresenterà anche in questo contesto.

L’emersione di cui al D.L. 34/2020, pensata specificamente per il lavoro domestico si sviluppa poi, attraverso questo, verso altri mercati, a dimostrazione del fatto che il lavoro domestico è centrale per alcune dinamiche del mercato del lavoro nazionale nel suo complesso, rappresentando spesso una porta di ingresso per una carriera lavorativa significativa.

Ciò ha anche risvolti positivi, poiché gli emersi spesso presentano periodi lavorativi piuttosto lunghi contribuendo alla sostenibilità del sistema di welfare. Una riflessione più ampia ovviamente, pur non consona in questa sede, andrebbe fatta sul ruolo delle regolarizzazioni e sul modo migliore per dare accesso al mercato del lavoro a coloro che presenti sul territorio con un lavoro non regolare avrebbero sufficienti abilità per proseguire la loro carriera nel mercato italiano.

L’analisi descrittiva

Dai dati in possesso dell’Istituto sulle pratiche di emersione che hanno avuto un iter positivo a ottobre 2021, rileviamo (tabella 3.13) che il numero di rapporti di lavoro emersi a seguito del D.L. 34/2020 è circa di 137 mila unità, tale numero ha interessato una platea di 125 mila lavoratori circa. La sanatoria ha, inoltre, coinvolto poco più di 120 mila datori di lavoro.

L’evoluzione del numero di rapporti di lavoro emersi (tabella 3.14) ci racconta mediamente quanti rapporti hanno avuto inizio nei mesi da gennaio 2020 a settembre 2021. Il picco di attivazioni di lavoro è avvenuto ad ottobre 2020, la distribuzione si affievolisce col passare del

tempo. Questa distribuzione ci mostra l'evolvere del lavoro delle amministrazioni coinvolte nei vari controlli, l'affievolirsi della distribuzione ci suggerisce che alcuni altri rapporti emergeranno nei prossimi mesi ma non possiamo attenderci un numero di attivazioni simile a quelle della fine del 2020. La dimensione della regolarizzazione sarà quindi difficilmente molto superiore alle unità che rileviamo attualmente.

**Tab 3.13. Emersione rapporti di lavoro domestico irregolari
(D.L. 34/2020 c.d. "Rilancio")**

Numero di rapporti di lavoro emersi	137.701
Di cui rapporti di lavoro cessati*	28.622
Numero datori di lavoro interessati da emersione	120.312
Numero lavoratori interessati da emersione	125.183
Numero lavoratori interessati da emersione con versamento di contributi	84.719

* Sono considerati cessati tutti i rapporti di lavoro in emersione con data di cessazione fino al 30 settembre 2021.

Tab 3.14. Rapporti di lavoro emersi per mese di emersione

Data inizio Rapporto lavoro emerso	N. rapporti di lavoro
Ante gennaio 2020	3.708
gen-20	4.340
feb-20	10.049
mar-20	11.994
apr-20	2.394
mag-20	8.791
giu-20	16.328
lug-20	11.493
ago-20	6.284
set-20	1.984
ott-20	19.691
nov-20	6.719
dic-20	4.223
gen-21	3.617
feb-21	2.790
mar-21	2.560
apr-21	2.829
mag-21	3.511
giu-21	3.810
lug-21	3.440
ago-21	2.199
set-21	3.091
Post settembre 2021	1.856
Totale	137.701

Decisamente più interessante ai nostri scopi è il profilo regionale dei lavoratori emersi. Distinguiamo il numero di nuovi lavoratori per regione e macroregione (tabella 3.15) e il numero di lavoratori per i quali risulta versato almeno un contributo nel periodo osservato (tabella 3.16). Inoltre, per ogni specifica locazione geografica andiamo ad analizzare la distribuzione dei lavoratori emersi in base ad alcune caratteristiche specifiche come il genere, l'età e in che percentuale il tipo di rapporto di lavoro emerso è come badante. Infine, analizziamo quanti di questi lavoratori hanno già iniziato a versare contributi in attività differenti dal lavoro domestico prendendo in particolare a riferimento il lavoro dipendente in aziende del settore privato extra-agricolo (analizzando le dichiarazioni contributive "Uniemens"). Ciò sarà utile per mappare il fenomeno del flusso verso altri settori fuori da quello dei domestici.

Lombardia e Campania sono le regioni con il maggior numero di lavoratori domestici emersi, rispettivamente 33.000 e 17.000 a ottobre 2021, seguite da Emilia-Romagna e Lazio con 12.700 lavoratori circa a testa. Interessante notare che il Mezzogiorno ha circa un terzo in più degli emersi del Centro Italia, lo stesso vale se si compara Mezzogiorno e Nord-Est. Nel Nord del paese vi è inoltre una tendenza ad avere emersi sotto i 40 anni più pronunciata che nel Mezzogiorno: ad esempio, tale percentuale di giovani è circa 65% in Lombardia e circa il 35% in Puglia.

La percentuale di donne emerse con la sanatoria è molto variabile tra regioni: in alcune, come la Puglia, l'emersione è quasi esclusivamente femminile (80,7%). Tuttavia, nelle regioni con maggior numero di emersi, Lombardia ed Emilia-Romagna ad esempio, oltre il 60% dei lavoratori domestici emersi è di genere maschile. In generale, il rapporto di lavoratori emersi è per 10 regioni su 20 a favore degli uomini. Vi è chiaramente una correlazione positiva tra la percentuale di donne emerse e la percentuale di badanti emerse all'interno di ogni regione (coefficiente di correlazione 0.81).

Ancora più interessante a livello regionale è la correlazione tra le caratteristiche già analizzate (sesso, età, badanti) e l'ultima variabile in gioco, cioè la percentuale di emersi che hanno almeno una dichiarazione contributiva Uniemens, che costituisce il nostro indicatore per descrivere il possibile passaggio dal lavoro domestico ad altra tipologia di lavoro.

In media, circa il 9,2% dei lavoratori domestici emersi ha nel 2021 almeno un altro rapporto di lavoro dipendente diverso da quello domestico. Tuttavia, al crescere del numero delle donne emerse decresce molto la probabilità di avere almeno un contributo in Uniemens. La stessa cosa, come è da attendersi, succede al crescere del numero di badanti emersi. Laddove quindi vi è un numero di maschi relativamente più grande ci possiamo attendere un travaso più facile, già

evidente, verso il mercato del lavoro privato. La stessa tendenza si ha in quelle regioni dove si registrano i valori percentuali più elevati di giovani lavoratori emersi sotto i 40 anni.

Conclusione

L'Emersione di rapporti di lavoro domestico irregolari a seguito del decreto "Rilancio", emanato durante una delle fasi più dure della pandemia da Covid19, ha visto emergere nel biennio 2020-2021 circa 125 mila nuovi lavoratori sul territorio italiano. Parte di questi lavoratori, tuttavia, devono considerarsi solo di passaggio nel mercato dei domestici. Ciò non deve essere forzatamente associato ad una carriera precaria: al contrario, nelle numerose precedenti emersioni si è osservato che gli emersi hanno carriere lunghe e consistenti anche se spesso tali carriere si sviluppano lontano dal mercato di emersione. Le prime indicazioni riscontrabili dai dati amministrativi Inps sembrano confermare che queste tendenze siano già in atto.

Tab 3.15. Rapporti di lavoro emersi per Regione

Regione	N. lavoratori emersi	% badanti	% donne	% sotto i 40 anni	% con Uniemens 2021*
PIEMONTE	7.284	28,0%	44,6%	63,6%	8,2%
VALLE D'AOSTA	79	17,9%	43,6%	62,8%	10,1%
LIGURIA	3.015	25,2%	41,9%	66,7%	11,5%
LOMBARDIA	33.169	21,6%	39,1%	64,6%	9,4%
TRENTINO-ALTO ADIGE	1.331	18,8%	28,0%	69,9%	27,3%
VENETO	9.912	18,9%	32,5%	64,9%	14,8%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	1.254	33,6%	48,0%	55,0%	18,8%
EMILIA ROMAGNA	12.711	23,5%	36,6%	63,6%	14,6%
TOSCANA	7.744	32,2%	51,3%	54,1%	8,9%
UMBRIA	1.096	50,6%	67,3%	48,4%	3,0%
MARCHE	2.358	39,1%	51,2%	53,9%	14,8%
LAZIO	12.698	37,3%	50,1%	57,5%	4,5%
ABRUZZO	1.256	46,1%	64,6%	48,6%	8,0%
MOLISE	152	46,4%	47,7%	53,0%	13,8%
CAMPANIA	17.000	56,0%	46,3%	54,8%	4,8%
PUGLIA	6.703	67,6%	80,7%	35,1%	3,3%
BASILICATA	647	54,3%	79,9%	32,1%	6,2%
CALABRIA	2.772	54,7%	62,4%	47,1%	4,2%
SICILIA	3.315	41,5%	40,9%	55,9%	5,7%
SARDEGNA	687	49,9%	61,4%	49,0%	10,6%
Totale complessivo	125.183	34,0%	45,4%	58,8%	9,0%
NORD-OVEST	43.547	22,9%	40,2%	64,6%	9,3%
NORD-EST	25.208	21,9%	35,1%	64,0%	15,6%
CENTRO	23.896	36,5%	51,4%	55,6%	6,9%
SUD	28.530	58,1%	57,5%	48,6%	4,6%
ISOLE	4.002	42,9%	44,4%	54,7%	6,6%
Totale complessivo	125.183	34,0%	45,4%	58,8%	9,0%

* Lavoratori emersi come domestici che nel corso del 2021 hanno avuto anche rapporti di lavoro dipendente diversi dal lavoro domestico

Tab 3.16. Lavoratori emersi con almeno un contributo nel periodo 2020-2021

Regione	N. lavoratori emersi	% badanti	% donne	% sotto i 40 anni	% con Uniemens 2021*
PIEMONTE	5.210	30,1%	47,6%	62,4%	8,0%
VALLE D'AOSTA	37	16,2%	51,4%	54,1%	10,8%
LIGURIA	1.792	27,6%	45,9%	63,6%	12,6%
LOMBARDIA	25.322	22,7%	41,7%	63,8%	9,6%
TRENTINO-ALTO ADIGE	764	24,0%	33,6%	67,1%	28,5%
VENETO	7.115	20,8%	34,8%	63,9%	15,8%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	943	32,9%	47,8%	54,8%	19,2%
EMILIA ROMAGNA	8.088	29,1%	43,2%	60,1%	15,1%
TOSCANA	4.955	37,2%	57,5%	51,2%	8,2%
UMBRIA	748	53,7%	72,9%	45,3%	2,9%
MARCHE	1.505	46,2%	59,8%	48,2%	14,0%
LAZIO	8.473	37,1%	57,2%	54,4%	4,3%
ABRUZZO	718	49,2%	70,3%	45,8%	8,2%
MOLISE	95	44,2%	52,6%	49,5%	15,8%
CAMPANIA	9.917	52,8%	56,6%	49,5%	4,7%
PUGLIA	4.567	69,8%	86,2%	31,7%	2,8%
BASILICATA	453	53,9%	83,4%	28,9%	5,7%
CALABRIA	1.654	53,5%	70,0%	42,5%	4,7%
SICILIA	1.932	42,5%	43,0%	55,6%	6,6%
SARDEGNA	431	51,7%	63,1%	48,3%	11,6%
Totale	84.719	34,5%	50,1%	56,7%	9,2%
NORD-OVEST	32.361	24,2%	42,9%	63,5%	9,5%
NORD-EST	16.910	25,6%	39,5%	61,7%	16,2%
CENTRO	15.681	38,8%	58,3%	52,4%	6,4%
SUD	17.404	57,2%	66,9%	43,5%	4,5%
SOLE	2.363	44,2%	46,6%	54,3%	7,5%
Totale	84.719	34,5%	50,1%	56,7%	9,2%

* Lavoratori emersi con contribuzione come domestici che nel corso del 2021 hanno avuto anche rapporti di lavoro dipendente diversi dal lavoro domestico

3.7 Gli effetti dell'emergenza Covid-19: impatto sociale ed economico

Un'altra conseguenza dell'emergenza dovuta alla pandemia di Covid-19 è rappresentata dalle importanti ripercussioni nel mercato del lavoro domestico, a partire dal 2020.

Già nel II Rapporto DOMINA era stata effettuata una ricognizione delle principali misure a sostegno delle famiglie italiane e dei principali effetti di tali misure¹⁰⁹.

Ora, grazie alla fornitura personalizzata INPS per DOMINA, è possibile analizzare i risultati definitivi per l'anno 2020.

Il bonus baby-sitting, erogato dall'INPS mediante il Libretto Famiglia, prevedeva un importo massimo di 1.200 euro per nucleo familiare (2.000 euro per lavoratori dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato), da utilizzare per prestazioni di assistenza e sorveglianza dei figli nel periodo di chiusura dei servizi educativi scolastici.

Nel 2020 sono state presentate 1,3 milioni di domande, con un tasso medio di accoglimento dell'82,6%. L'importo complessivo concesso ammonta a 815,43 milioni di euro. Mediamente la percentuale di beneficiari nel personale sanitario (importo massimo 2.000 euro) è del 14,1%, con picchi oltre il 20% in alcune regioni del Sud.

A livello territoriale, in Lombardia sono state presentate 282 mila domande; seguono Veneto (161 mila) e Lazio (132 mila). Il Veneto è anche la regione con il più alto tasso di domande accolte (85,9%).

Un'altra misura introdotta dal decreto Rilancio (D.L. 19/05/2020, n.34) è l'indennità Covid-19 per lavoratori domestici non conviventi con il datore di lavoro (c.d. Bonus domestici). La misura straordinaria di sostegno era finalizzata a supportare i lavoratori domestici in condizioni di difficoltà economica causata dal protrarsi dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, attraverso un'indennità pari a 500 euro sia per il mese di marzo sia per il mese di aprile 2020.

I beneficiari complessivi sono stati 216 mila, per un importo complessivo di circa 212 milioni di euro (983 euro pro-capite).

¹⁰⁹ Cfr. Rapporto DOMINA 2020, Cap. 6

Tab 3.17. Bonus babysitting 2020

Regioni	Domande presentate	% accolte	Importo concesso (Mln euro)	% Personale sanitario
Lombardia	282.268	82,8%	172,97	11,0%
Veneto	160.811	85,9%	86,30	11,3%
Lazio	131.540	79,8%	81,77	17,5%
Emilia-Romagna	119.115	82,7%	70,33	12,8%
Piemonte	117.603	82,8%	68,41	12,7%
Toscana	89.741	82,2%	56,46	13,4%
Puglia	59.157	83,3%	44,23	19,0%
Campania	53.873	80,1%	39,05	19,6%
Sicilia	50.687	80,3%	37,09	20,9%
Marche	46.922	85,2%	31,71	11,6%
Sardegna	35.756	82,3%	23,12	17,5%
Friuli -V.G.	29.115	84,5%	16,80	15,7%
Abruzzo	27.546	82,9%	19,77	16,3%
Umbria	26.790	84,2%	17,24	14,2%
Liguria	25.206	78,9%	15,67	15,9%
Calabria	21.144	79,9%	15,94	22,2%
Trentino -A.A.	13.464	80,9%	8,25	17,5%
Basilicata	7.455	82,8%	5,65	21,1%
Molise	4.398	81,0%	3,27	18,4%
Valle d'Aosta	2.307	82,4%	1,39	17,7%
Totale¹¹⁰	1.304.903	82,6%	815,43	14,1%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

¹¹⁰ Il totale include 5 domande per cui non è specificata la Regione. La percentuale del personale sanitario e della sicurezza è calcolata sul numero di domande accolte.

Tab 3.18. Bonus domestici 2020

Regioni	Beneficiari	Importi Erogati (Mln euro)
Lombardia	45.217	44,77
Lazio	31.917	31,40
Piemonte	17.890	17,59
Campania	16.230	15,75
Emilia Romagna	15.148	15,01
Veneto	13.537	13,40
Toscana	13.399	13,23
Sicilia	13.254	12,81
Sardegna	9.247	9,07
Liguria	7.652	7,50
Puglia	7.172	6,97
Marche	5.095	5,00
Calabria	5.083	4,93
Umbria	4.535	4,46
Friuli -V.G	3.270	3,23
Abruzzo	3.221	3,16
Trentino A.A.	2.241	2,23
Basilicata	879	0,86
Molise	530	0,52
Valle d'Aosta	259	0,25
Totale	215.776	212,12

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

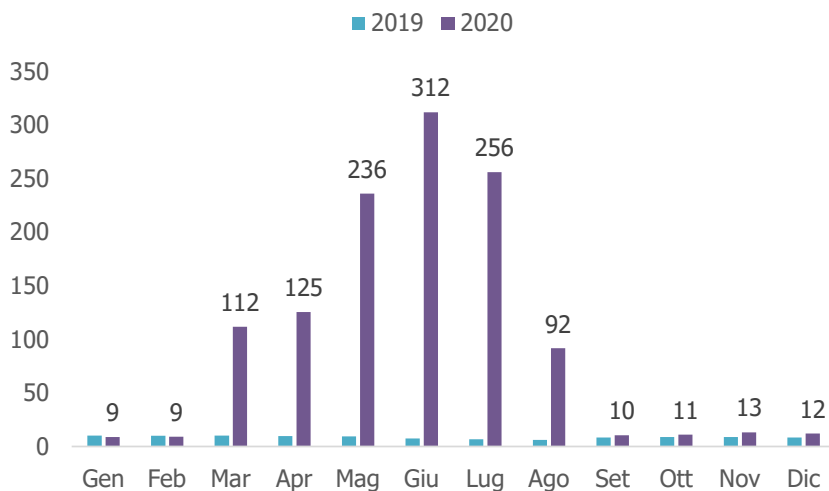
Oltre agli effetti delle misure predisposte dal Governo a sostegno delle famiglie, è interessante osservare come i comportamenti delle famiglie sono mutati proprio a causa della pandemia. Confrontando i dati mensili tra 2019 e 2020, prendiamo in esame da un lato i lavoratori assunti tramite Libretto Famiglia (necessario, ad esempio, per utilizzare il bonus baby sitting) e, dall'altro lato, la dinamica delle assunzioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro domestico.

Nel 2019 il numero di lavoratori domestici assunti tramite Libretto Famiglia aveva sempre oscillato tra 6 mila e 11 mila unità, senza scostamenti di rilievo. Nel 2020, invece, tale indicatore ha registrato un picco improvviso nel mese di marzo (primo lockdown), superando le 100 mila unità, e ha continuato a crescere fino a giugno, quando ha superato le 300 mila unità. Nei mesi estivi tale numero ha cominciato a diminuire, tornando nell'ordine delle 10-13 mila unità a partire da settembre.

Tra i lavoratori beneficiari del Libretto Famiglia, vi è una netta prevalenza di donne (oltre 70%). Tuttavia, questa incidenza ha avuto un andamento poco costante: nel 2019 ha registrato un picco nei mesi di giugno e luglio, sfiorando l'85%, mentre nel 2020 ha registrato una progressione continua, arrivando a sfiorare il 90%.

Confrontando la media di beneficiari mensili tra il 2019 e il 2020, l'aumento è stato di 11,5 volte, con picchi nelle regioni del Sud, di oltre 30 volte.

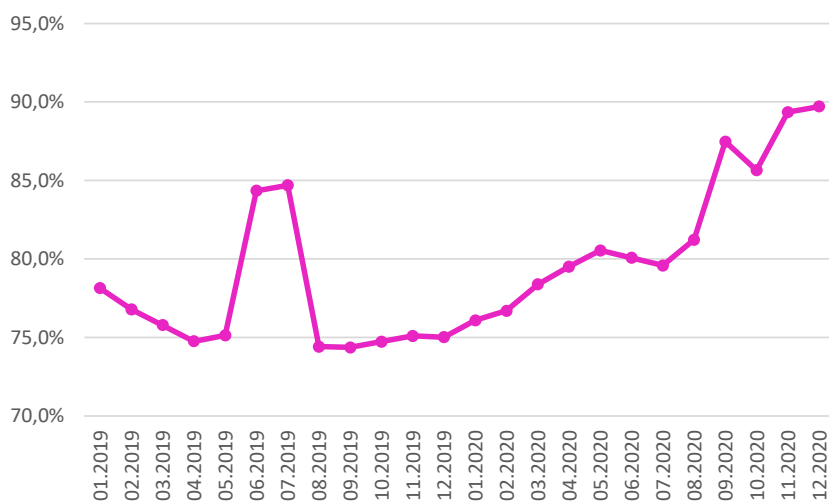
Fig 3.24. Lavoratori Libretto Famiglia (dati in migliaia)



La somma dei dati mensili non coincide con il numero annuo di lavoratori, dato che lo stesso lavoratore può essere conteggiato per diverse mensilità

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

Fig 3.25. Incidenza % Donne su lavoratori Libretto Famiglia (2019-2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

Tab 3.19. Lavoratori Libretto Famiglia per Regione (2019-2020)

	Media mensile 2019	Media mensile 2020	Rapporto 2020/ 2019
Lombardia	1.334	19.410	14,5
Veneto	861	10.053	11,7
Lazio	845	9.967	11,8
Piemonte	1.342	8.389	6,3
Emilia-Romagna	614	8.074	13,1
Toscana	1.314	7.654	5,8
Puglia	178	5.604	31,6
Campania	182	4.813	26,4
Sicilia	150	4.591	30,7
Marche	176	4.102	23,4
Sardegna	244	3.075	12,6
Abruzzo	82	2.534	31,1
Umbria	270	2.473	9,2
Friuli-Venezia Giulia	546	2.449	4,5
Calabria	61	2.040	33,3
Liguria	247	2.034	8,2
Trentino Alto Adige	174	1.169	6,7
Basilicata	20	744	38,1
Molise	12	415	33,6
Valle d'Aosta	14	157	11,2
Totale	8.712	99.771	11,5

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

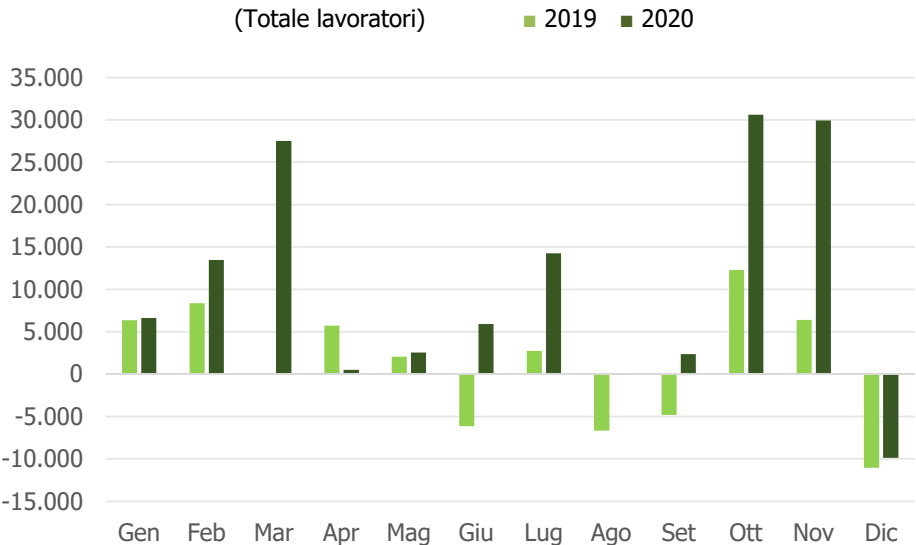
L’impatto della pandemia è evidente anche osservando il saldo tra assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro domestico.

Nel 2019 il saldo non aveva mai superato quota 12 mila, andando anche in negativo nei mesi estivi (più cessazioni che attivazioni) Nel 2020, invece, il saldo ha sfiorato le 30 mila unità nel mese di marzo e superato tale quota a ottobre e novembre (in occasione della seconda ondata della pandemia). In particolare, in quei momenti si sono registrati dei picchi di assunzioni (intorno a quota 60 mila), dovute presumibilmente alla regolarizzazione di lavoratori domestici, altrimenti impossibilitati a proseguire l’attività a causa delle misure restrittive.

Complessivamente, il saldo 2020 è stato di +123.741 unità, circa 8 volte maggiore rispetto al saldo 2019 (+15.284). A livello regionale, i saldi maggiori nel 2020 si sono registrati in Lombardia, Campania e Lazio.

Osservando il dettaglio suddiviso per tipologia di rapporto, si nota come i picchi si siano verificati negli stessi mesi (Marzo, Luglio, Ottobre e Novembre). E’ però interessante notare che per le Badanti i picchi più intensi sono stati quelli di Marzo, mentre per le Colf quelli di Ottobre e Novembre.

Fig 3.26. Saldo Assunzioni-Cessazioni Rapporti di lavoro domestico



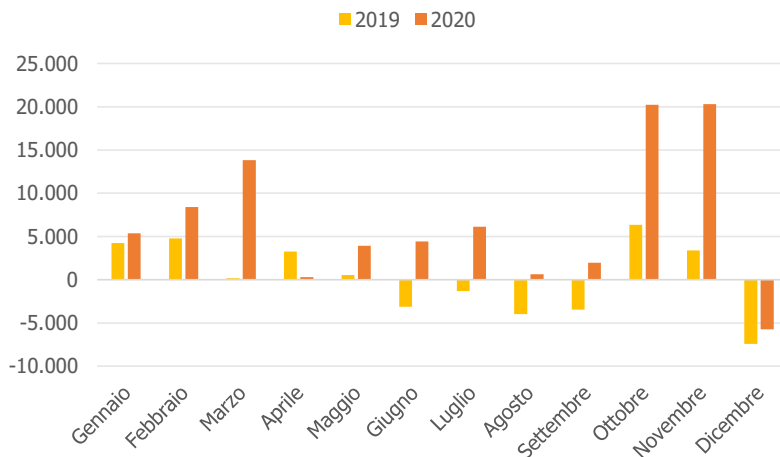
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

Tab 3.20. Saldo Assunzioni-Cessazioni Rapporti di lavoro domestico

Regioni	2019			2020		
	Badante	Colf	Totale	Badante	Colf	Totale
Lombardia	2.573	1.152	3.725	6.591	21.801	28.392
Campania	429	-269	160	5.776	6.536	12.312
Lazio	974	1.226	2.200	3.877	6.647	10.524
Veneto	1.504	401	1.905	3.226	7.212	10.438
Emilia Romagna	769	4	773	3.160	6.411	9.571
Toscana	752	331	1.083	3.199	6.288	9.487
Piemonte	254	169	423	2.928	5.881	8.809
Puglia	-53	-78	-131	4.000	3.346	7.346
Sicilia	394	308	702	2.286	3.523	5.809
Sardegna	1.379	153	1.532	1.719	1.600	3.319
Marche	553	-91	462	1.360	1.562	2.922
Liguria	549	148	697	800	1.862	2.662
Calabria	311	-79	232	1.171	1.393	2.564
Abruzzo	174	41	215	829	1.566	2.395
Friuli Venezia Giulia	709	10	719	1.144	1.232	2.376
Umbria	154	30	184	802	1.279	2.081
Trentino Alto Adige	286	9	295	507	899	1.406
Basilicata	-20	-7	-27	434	503	937
Molise	61	-4	57	117	166	283
Valle d'Aosta	96	-16	80	29	92	121
Totale	11.851	3.433	15.284	43.954	79.787	123.741

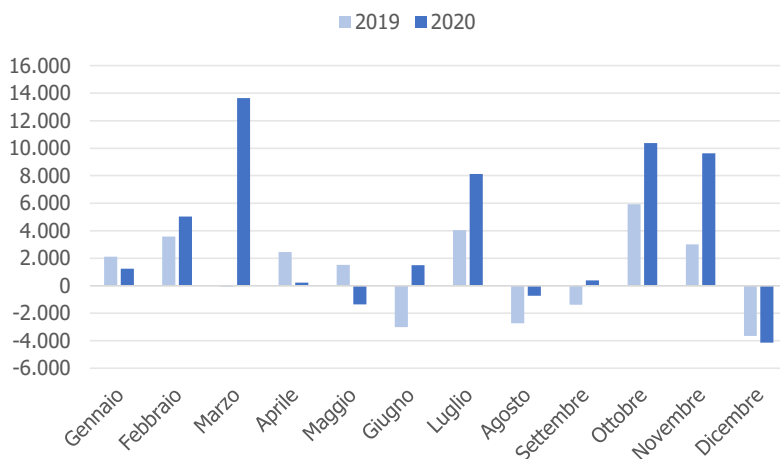
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

Fig 3.27. Saldo Assunzioni-Cessazioni (COLF)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

Fig 3.28. Saldo Assunzioni-Cessazioni (BADANTI)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su INPS – fornitura personalizzata

CAPITOLO 4
L'IMPATTO
DEL LAVORO DOMESTICO
IN ITALIA

5. IL CONTRIBUTO DEL LAVORO DOMESTICO AL PIL ITALIANO

1,1%
**Contributo
al PIL 2020**
pari a
16,2
Miliardi Euro

**Spesa Famiglie
Totale 2020**

14,9
Miliardi



**7,2 Miliardi
Componente
REGOLARE**

5,8 Retribuzione
0,4 TFR
1,0 Contributi

**7,7 Miliardi
Componente
IRREGOLARE**

Solo Retribuzione
4,1 Badanti
3,6 Colf

Fonti: INPS, Stime DOMINA

L'IMPATTO ECONOMICO
DELL'ASSISTENZA A PERSONE
NON AUTOSUFFICIENTI

**POPOLAZIONE
ANZIANA**

Over 70 (2020)
Italia **17,4%**
Media Ue **14,7%**

**BASSA SPESA
PUBBLICA PER
FAMIGLIA**
(%PIL 2018)
Italia **2,7%**
Media Ue **4,2%**

**ALTA SPESA
PUBBLICA PER
PENSIONI**
(%PIL 2018)
Italia **16,3%**
Media Ue **12,3%**

**ASSISTENZA
SANITARIA A LUNGO
TERMINE (2019)**

Tot. 12,4 MLD

Ospedaliera **51,6%**
Ambulatoriale **22,0%**
Domiciliare **18,6%**
Osped. Diurna **7,8%**

Fonti: ISTAT, EUROSTAT, RGS

**Scenario
attuale**

23,3 miliardi

Spesa pubblica per
assistenza a lungo
termine

8,0 miliardi

Spesa delle famiglie per
assistenza anziani
(badanti)

**Scenario senza
spesa famiglie**

34,9 miliardi

Spesa dello Stato
per assistenza anziani
in struttura
(+53%)



11,6
Miliardi

**Risparmio
per lo Stato
(0,7% PIL 2020)**

Fonti: INPS, Stime DOMINA, RGS

4.1 Introduzione

di Maria Grazia Gabrielli, Segretario Generale FILCAMS CGIL

La pandemia come acceleratore dei cambiamenti e amplificatore delle fragilità e dei problemi del nostro paese ha riposizionato le priorità su cui basare le politiche di investimento: tutela dell'ambiente, transizione energetica, sostenibilità della produzione, digitalizzazione, sono solo alcune delle coordinate per ridefinire un modello di sviluppo sostenibile che ha come baricentro un modello sociale inclusivo, solidale, capace di rispondere ai bisogni delle persone e al loro sviluppo. La messa a nudo di un sistema di welfare debole, su cui non si è investito negli anni e che anzi è stato oggetto di una progressiva riduzione, ha fortemente pesato sulla capacità e possibilità delle famiglie e delle persone nel fronteggiare gli effetti diretti e indiretti delle fasi di lockdown: la dimensione "remotizzata" del lavoro, la didattica a distanza, la perdita del lavoro e l'impoverimento del reddito disponibile legato agli ammortizzatori sociali.

Le condizioni legate alla disabilità, alla non autosufficienza, alla genitorialità sono ricadute, ancor di più, nell'ambito domestico dove la rete familiare si è fatta necessariamente carico delle difficoltà.

È un dato oggettivo quello di una sanità sottoposta a una forte pressione, di servizi sociali non sufficienti e quindi in grado di garantire una presa in carico dei problemi delle persone e di un sistema scolastico che viveva già una condizione di inadeguatezza, a partire dalle disponibilità di asili nido e servizi per la prima infanzia su cui l'Italia è ancora lontana dagli obiettivi europei. Da tempo riteniamo che tutti questi punti abbiano bisogno di essere affrontati, in considerazione anche del progressivo invecchiamento della popolazione e del basso tasso di natalità nel nostro paese. Due elementi a cui si aggiunge la centralità del territorio e quindi la necessità di spazi e servizi, in una dimensione di "prossimità" che la pandemia ha fortemente evidenziato.

La rilevanza di questi temi ha riportato nel dibattito sociale e politico l'estrema delicatezza e importanza della cura, sicuramente una delle parole che ha più segnato la difficile esperienza legata alla diffusione del virus nel nostro paese.

L'arretramento del perimetro pubblico rispetto a un sistema di welfare a sostegno della non autosufficienza, delle disabilità, dei figli e della famiglia è stato supplito, nel corso degli anni, da un welfare familiare prevalentemente scaricato sulle donne e dalla crescita del lavoro di colf, badanti, baby-sitter e di quelle figure lavorative definite nell'ambito del lavoro domestico. In tal senso, i dati fotografano la condizione nel nostro paese: L'INPS ci consegna 920 mila contratti

di lavoro, di cui l'88% sono donne e quasi il 70% sono immigrati. A questi si aggiunge una stima di oltre un milione di persone irregolari.

Per i 920 mila lavoratori domestici regolari, le famiglie italiane spendono annualmente oltre 7 miliardi di euro tra retribuzioni, contributi previdenziali, TFR, a cui aggiungere la spesa anche per i lavoratori tenuti irregolarmente.

La gestione dell'assistenza "in famiglia", di persone autosufficienti e non, consente allo Stato di risparmiare quasi 10 miliardi di euro: di tanto, si stima, aumenterebbe la spesa pubblica se gli anziani accuditi in casa fossero affidati a strutture pubbliche.

Sono numeri ampiamente condivisi dalle parti sociali e datoriali firmatarie del CCNL Lavoro Domestico e sottoposti - in una piattaforma programmatica, già dai primi mesi della pandemia - all'attenzione delle forze politiche e del Governo, perché è necessario e non rinviabile aprire uno spazio di confronto e di soluzioni per il riposizionamento, nel nostro paese, del tema della cura.

"Il lavoro di cura – come affermato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza - deve essere una questione di rilevanza pubblica mentre oggi nel nostro paese è lasciato sulle spalle delle famiglie e distribuito in modo diseguale fra i generi".

I passaggi conseguenti, a partire dalla "messa a terra" delle risorse del PNRR, non possono che essere quelli volti al potenziamento delle politiche sociali, del servizio sanitario nazionale, della medicina generale e territoriale, degli interventi a sostegno della non autosufficienza, dei servizi educativi e delle scuole dell'infanzia, del tempo pieno nella scuola primaria. Queste sono alcune delle direttrici per definire un nuovo modello sociale sostenibile che può creare lavoro e rideterminare anche quel necessario equilibrio di genere.

In questa prospettiva si tratta, più in generale, di ripensare e rivalutare sia il lavoro delle persone che si prendono cura dei propri familiari (ad esempio affrontando anche nell'ambito della riforma delle pensioni il riconoscimento di questa voce fondamentale del welfare, svolta prevalentemente dalle donne, ai fini previdenziali), sia il lavoro di chi svolge tali attività professionalmente.

Il lavoro di cura in ambito domestico costituisce un contributo importante alla società, un valore da affermare e condividere per rimuovere la percezione che siamo ancora di fronte ad una "attività minore" a cui può non essere riconosciuta la dignità che comunemente si riconosce al lavoro.

Si tratta quindi di superare quelle contraddizioni che la pandemia ha mostrato in tutta la loro evidenza: da un lato si è considerata essenziale quella parte del welfare svolta tra le mura domestiche da colf e badanti e dall'altro non si è stati però conseguenti dal punto di vista del riconoscimento. I vari Decreti che si sono susseguiti da marzo 2020 hanno mantenuto, infatti, quel solco di differenze tra lavoratori dipendenti rispetto alle varie misure di sostegno del reddito e del lavoro. E se l'emergenza sanitaria è stata un banco di prova non colto in tal senso, molte sono le questioni ancora aperte per compiere un processo di inclusione volto al riconoscimento pieno di diritti e di tutele verso le lavoratrici e i lavoratori domestici. La battaglia contro il lavoro sommerso e irregolare, la concretizzazione degli impegni che l'Italia si è assunta con la ratifica della Convenzione ILO 189 sul lavoro dignitoso, estendendo al lavoro domestico le tutele previste dal diritto del lavoro e della previdenza sociale applicate per la generalità degli altri lavoratori subordinati (maternità, malattia, etc.), sono solo alcune delle priorità su cui non è più rinviabile l'apertura di un confronto di merito tra Istituzioni e parti sociali e datoriali.

Diritti e tutele per la dignità del lavoro domestico sono presupposto fondamentale per riconoscere e investire anche sulle competenze, sull'aggiornamento, sulla crescita della professionalità in un ambito delicato come quello della cura. Una attenzione che oggi è stata supportata da un preciso orientamento assunto dalle parti firmatarie del contratto nazionale di lavoro attraverso gli strumenti della bilateralità contrattuale, investendo sui processi formativi dei lavoratori. Un percorso di qualificazione e di riconoscimento del valore sociale che è stato svolto senza il coinvolgimento pieno e l'attenzione necessaria da parte delle Istituzioni.

Una partecipazione che però è necessaria e che va orientata sia verso le esigenze del lavoro sia verso gli strumenti di supporto a sostegno di quella parte di welfare di cui le famiglie si fanno carico. In tal senso, ad esempio, la priorità di una riforma fiscale, come indicata da tempo dalle Organizzazioni Sindacali, improntata a ridurre la pressione fiscale sul reddito dal lavoro dipendente e sui redditi da pensione, con la maggiore attenzione a ridisegnare la progressività e la redistribuzione, è un passaggio che va affrontato insieme ai meccanismi di deducibilità e detraibilità fiscali a supporto delle famiglie e delle persone datrici di lavoro.

Oggi è necessario recuperare la visione di un progetto d'insieme che può essere avviato con il rapporto tra istituzioni e parti sociali, per cercare di integrare il lavoro di cura svolto in ambito domestico con la rete assistenziale. Questo è il salto indispensabile dentro la definizione di un nuovo modello sociale che sia in grado di rispondere alla presa in carico dei bisogni delle persone nel territorio, dall'infanzia agli anziani, dalla non autosufficienza alle diverse condizioni di disabilità.

4.2 Welfare e forme di sostegno alle famiglie

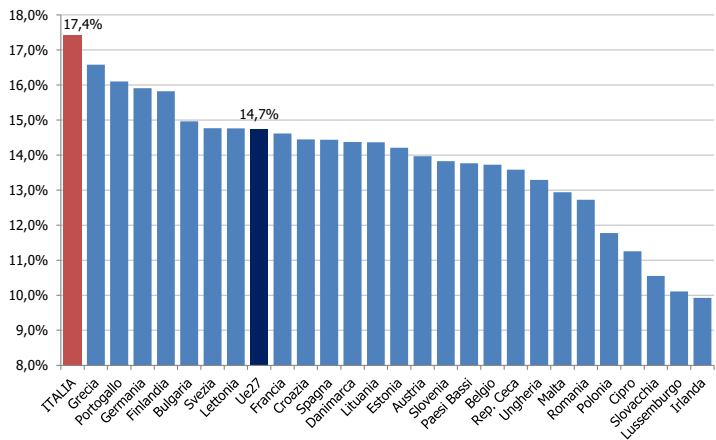
Prima di analizzare la spesa destinata al welfare italiano e la spesa delle famiglie, è importante avere chiara la struttura della popolazione italiana. L'Italia è, secondo i dati Eurostat 2020, il Paese dell'Ue27 con la più alta incidenza di popolazione con almeno 70 anni (17,4%), quasi 3 punti percentuali in più rispetto alla media europea.

Gli altri Paesi con la presenza anziana più alta sono Grecia, Portogallo (sopra il 16%) e Germania e Finlandia (sopra il 15%). I Paesi con meno anziani sono Slovacchia, Lussemburgo e Irlanda, al di sotto dell'11%.

Inoltre, osservando le proiezioni demografiche Eurostat (scenario base), la componente anziana è destinata ad aumentare notevolmente nei prossimi anni. Ipotizzando trend demografici e migratori in linea con quelli attuali, la quota di ultra-settantenni arriverebbe al 27,5% già nel 2050 (+10 punti in 30 anni), per poi stabilizzarsi nei decenni successivi.

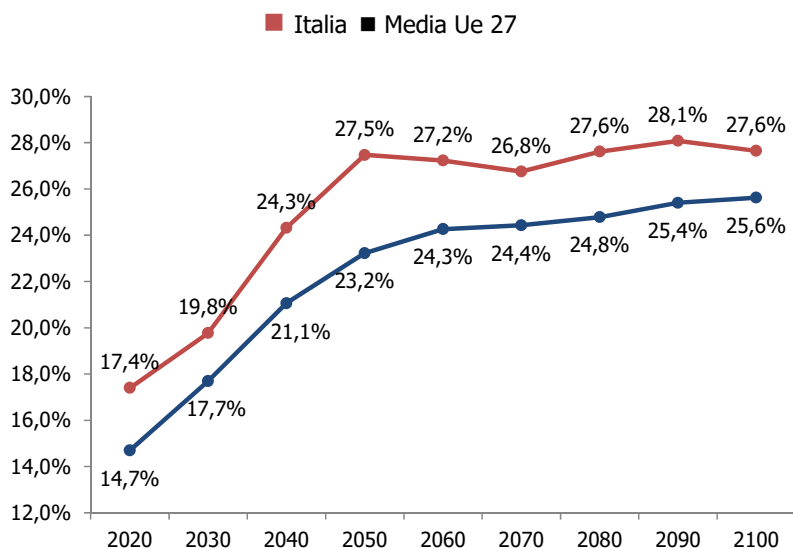
Anche a livello europeo la tendenza sarebbe simile, con un forte aumento tra il 2020 e il 2060 (da 14,7% a 24,3%), per poi crescere ad un ritmo molto più lento nei decenni seguenti.

Fig 4.1. Incidenza pop. 70 anni e oltre in Europa (2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Fig 4.2. Incidenza pop. 70 anni e oltre (proiezioni 2020-2100)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

La situazione demografica è evidentemente alla base della composizione della spesa sociale di ciascun Paese. L'Italia, dunque, è il primo Paese Ue per spesa pensionistica in relazione al PIL¹¹¹, con il 16,3% (4 punti in più rispetto alla media europea). Il rapporto tra demografia e spesa sociale è confermato anche da altre due similitudini tra i due grafici: la Grecia, secondo Paese per incidenza degli anziani, è seconda anche per spesa pensionistica, mentre l'Irlanda, Paese con meno anziani, ha la spesa pensionistica più bassa.

Tuttavia, non sempre questa corrispondenza viene confermata. La Germania, ad esempio, presenta una quota di anziani molto alta, ma si colloca sotto la media europea per spesa pensionistica. Questo significa che la destinazione della spesa di welfare dipende, oltre che dalla struttura demografica, anche – e soprattutto – da scelte politiche e visioni d'insieme di ciascun Paese.

¹¹¹ Sono considerate le voci "anzianità" e "superstiti"

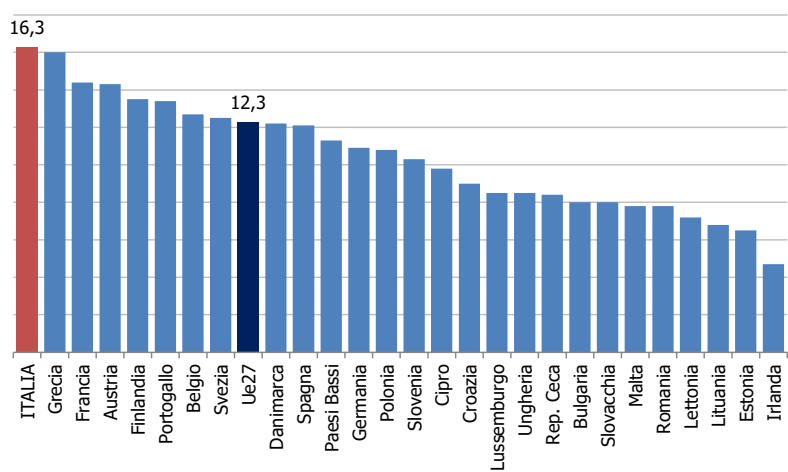
Ad ulteriore riprova, è opportuno osservare il peso sul PIL della spesa per “famiglia, infanzia e disabilità”¹¹². In questo caso, la media europea è del 4,2% rispetto al PIL. L’Italia si colloca molto al disotto di tale soglia, con appena il 2,7% del PIL. Al contrario, la Germania destina a questa voce il 5,8% del PIL. Il primato in questa graduatoria spetta alla Danimarca, con il 7,9% del PIL.

Infine, è interessante osservare la serie storica italiana, confrontando la spesa pensionistica e quella per l’aggregato “famiglia, infanzia e disabilità”.

Entrambi i valori sono sostanzialmente costanti nell’ultimo decennio, con la spesa pensionistica superiore di circa 6 volte rispetto a quella per la famiglia.

In particolare, la voce “famiglia, infanzia e disabilità” si è mantenuta sempre tra il 2,6% e il 2,9% del PIL, attestandosi al 2,7% negli ultimi quattro anni. Leggermente più variabile la spesa pensionistica, passata dal 15,8% del PIL nel 2009 al 16,9% nel 2013, per poi calare leggermente negli ultimi tre anni.

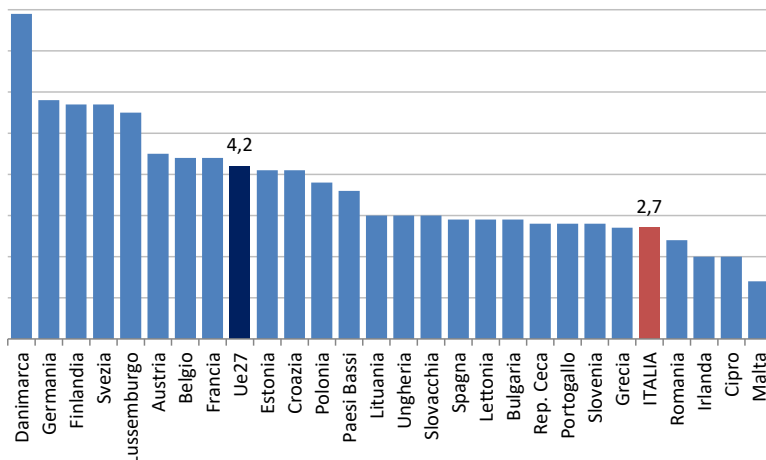
Fig 4.3. Spesa per “pensioni” in Europa (% PIL 2018)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

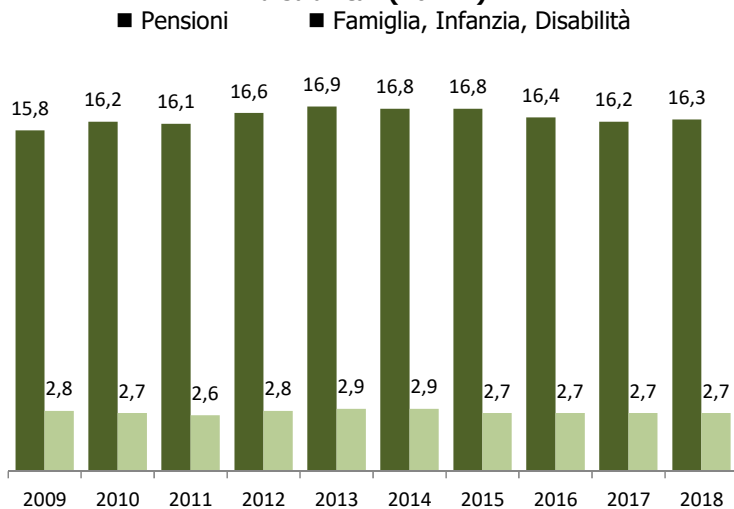
¹¹² Sono considerate le voci “famiglia e infanzia” e “disabilità”

Fig 4.4. Spesa per "famiglia, infanzia e disabilità" in Europa (% PIL 2018)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

Fig 4.5. Confronto spesa italiana per "pensioni" e per "famiglia, infanzia e disabilità" (% PIL)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati Eurostat

A questo punto è possibile analizzare la spesa pubblica italiana destinata all'assistenza a lungo termine. Il rapporto della Ragioneria Generale dello Stato (d'ora in poi RGS), consente di individuare la spesa pubblica italiana per l'assistenza (Long Term Care, LTC) includendo tre componenti: la spesa sanitaria per LTC, le indennità di accompagnamento e gli interventi socio-assistenziali, erogati a livello locale, rivolti ai disabili e agli anziani non autosufficienti.

Secondo l'ultimo rapporto disponibile (rapporto n. 21 del 2020, dati 2019)¹¹³, la spesa pubblica complessiva per LTC ammonta a 31,3 miliardi di euro, pari all'1,75% del PIL, di cui circa tre quarti (74,3%) erogati a soggetti con più di 65 anni (23,3 miliardi).

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

Per quanto riguarda le componenti, il 45% della spesa per LTC riguarda le indennità di accompagnamento (14,1 miliardi) e il 39,6% la componente sanitaria (12,4 miliardi). Il restante 15,4% (4,8 miliardi) si riferisce ad altre prestazioni assistenziali, generalmente gestite dagli enti locali.

Le indennità di accompagnamento e di comunicazione (L. 18/1980, da ora in avanti solo "indennità di accompagnamento") sono prestazioni monetarie erogate ad invalidi civili, ciechi civili e sordomuti esclusivamente in dipendenza delle condizioni psico-fisiche del soggetto. Esse spettano ai cittadini per i quali è stata accertata la totale inabilità (100%) residenti in forma stabile in Italia, indipendentemente dal reddito personale annuo e dall'età. Per il 2021 l'importo dell'indennità è di 522,10 euro¹¹⁴.

La spesa per LTC può essere ulteriormente articolata per macrofunzioni. In particolare, si distingue: l'assistenza domiciliare e semiresidenziale (*at home*), l'assistenza residenziale (in institutions) e le prestazioni monetarie (cash benefits). Sui 31,3 miliardi complessivi, oltre la metà (51,4%) è destinata a sussidi monetari elargiti ai beneficiari. Il 33,1% riguarda invece sostegno a beneficiari residenti in strutture, mentre il 15,4% riguarda l'assistenza a domicilio. Va inoltre precisato che nella spesa dello Stato ci sono anche i rimborsi indiretti delle spese sanitarie (es. esenzioni ticket per reddito, patologia o per invalidità).

¹¹³ https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2020/Rapporto-2020_11092020_Finale_publicato.pdf

¹¹⁴ <https://www.INPS.it/nuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=50194>

Tab 4.1. Spesa Long Term Care – componenti (2019)

Componenti	% PIL 2019	MLD Euro	Distrib.	di cui pop. 65+
Componente sanitaria	0,70%	12,4	39,6%	69,3%
Indennità di accompagnamento	0,79%	14,1	45,0%	76,2%
Altre prestazioni LTC	0,27%	4,8	15,4%	81,5%
Totale	1,75%	31,3	100,0%	74,3%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF – RGS

Tab 4.2. Spesa Long Term Care – macrofunzioni (2019)

Macro-funzioni	% PIL 2019	MLD Euro	Distrib.	di cui pop. 65+
A domicilio	0,27%	4,8	15,4%	85,2%
In struttura	0,58%	10,4	33,1%	67,2%
Benefici cash	0,90%	16,1	51,4%	75,6%
Totale	1,75%	31,3	100,0%	74,3%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF - RGS

La serie storica consente di osservare l'andamento della componente sanitaria LTC. Dal 2012 al 2019 questa componente ha registrato una continua crescita (salvo un lieve calo nel 2015), passando complessivamente da 11,2 miliardi a 12,4 miliardi (+10,1%).

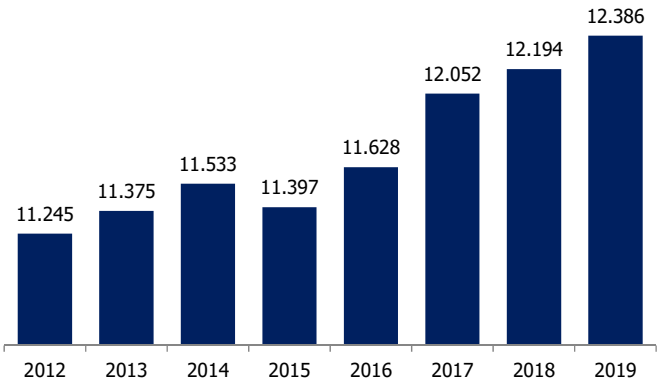
La composizione della spesa sanitaria 2019, inoltre, consente di evidenziare come quasi il 60% della spesa sanitaria sia assorbita da quella ospedaliera (inclusa quella diurna). La spesa sanitaria domiciliare, invece, assorbe appena il 18,6% della spesa sanitaria LTC.

L'incremento di questa componente dovrà essere, secondo quanto affermato nel PNRR¹¹⁵, una delle priorità dei prossimi anni. In questo senso, dunque, sarà importante integrare le cure a

¹¹⁵ Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, 23.04.2021 https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR_0.pdf

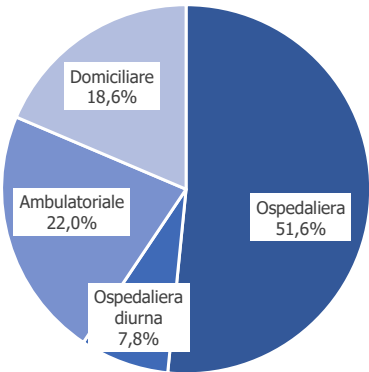
domicilio con l'assistenza fornita dagli assistenti familiari (badanti), sempre più centrali nella cura delle persone fragili.

Fig 4.6. Assistenza sanitaria Long Term Care
(dati in milioni euro)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF - RGS

Fig 4.7. Assistenza sanitaria a lungo termine – composizione (2019)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati MEF - RGS

4.3 La spesa delle famiglie per il lavoro domestico

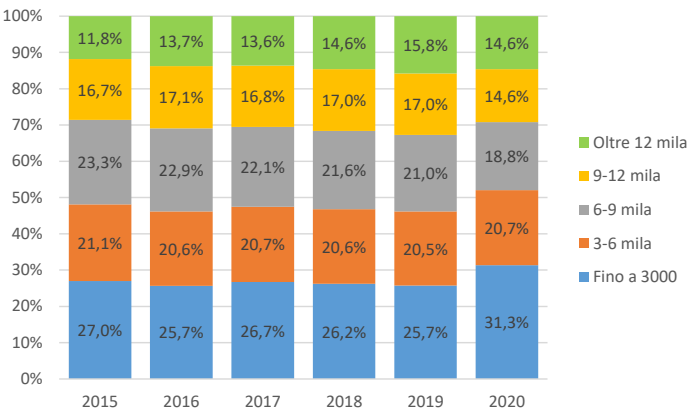
Dopo aver analizzato la spesa pubblica per anziani e persone non autosufficienti, è possibile esaminare quanto le famiglie ogni anno spendono per questa parte di welfare. È stato infatti più volte sottolineato che, nel modello mediterraneo, lo Stato cede (più o meno consapevolmente) alle famiglie buona parte dell’onere dell’assistenza agli anziani.

Nonostante la spesa pubblica sia molto elevata, la quota a carico delle famiglie è determinante per il mantenimento del sistema assistenziale italiano.

Dai dati INPS è possibile calcolare la quota di spesa in capo alle famiglie per la componente regolare e, successivamente, stimare il costo anche per la componente irregolare che, come sappiamo, è tuttora maggioritaria.

Sui 920 mila domestici regolari censiti nel 2020, il 31,3% percepisce una retribuzione annua inferiore a 3 mila euro. Un ulteriore 20,7% percepisce tra 3 e 6 mila euro annui. Confrontando i dati 2020 con quelli degli anni precedenti, è possibile ricavare alcune interessanti informazioni. In questi sei anni sono aumentate, proporzionalmente, la fascia di reddito più bassa (fino a 3 mila euro annui, passata dal 27,0% al 31,3%) e quella più alta (sopra i 12 mila euro, da 11,8% a 14,6%). Sono diminuite, invece, le classi di reddito intermedie.

Fig 4.8. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di retribuzione annua (Serie storica 2015-2020)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Per la retribuzione dei lavoratori domestici regolari, dunque, le famiglie italiane nel 2020 hanno speso circa 5,8 miliardi, a cui vanno poi aggiunti contributi (1,0 miliardi) e TFR (0,4 miliardi), per un totale di 7,2 miliardi per la sola componente regolare.

Considerando anche la spesa per la componente irregolare (naturalmente solo la retribuzione), si ottiene un volume complessivo di 14,9 miliardi spesi dalle famiglie per la gestione dei lavoratori domestici.

La spesa può essere inoltre analizzata distinguendo Badanti e Colf (ripartendo la spesa in proporzione al numero di lavoratori), con una lieve prevalenza della spesa per Badanti.

Tab 4.3. Distribuzione dei lavoratori domestici per classe di retribuzione (2020)

Classi di retribuzione annua	Numero lavoratori	Distr. %	Tot. Retribuzione (Euro)
Fino 3000	288.630	31,3%	423.541.000
3-6 mila	190.642	20,7%	843.827.000
6-9 mila	173.050	18,8%	1.293.149.000
9-12 mila	134.204	14,6%	1.392.014.000
Oltre 12 mila	134.196	14,6%	1.818.676.500
Totale	920.722	100,0%	5.771.207.500

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 4.4. La spesa delle famiglie (2020) (dati in Miliardi di euro)

	Componente regolare	Componente irregolare	Totale lavoratori domestici
Retribuzione	5,8	7,7	13,4
Contributi	1,0	0,0	1,0
TFR	0,4	0,0	0,4
Totale	7,2	7,7	14,9

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 4.5. Stima della componente irregolare e spesa delle famiglie (2020)

	Badanti	Colf	Totale*
Componente regolare (INPS)	437.663	481.697	920.722
Spesa famiglie per la componente regolare (Miliardi euro)	3,9	3,3	7,2
Stima lavoratori domestici totali	1.017.821	1.120.226	2.141.214
Stima spesa totale delle famiglie (Miliardi euro)	8,0	6,9	14,9

* Il totale include i lavoratori di cui non è specificata la tipologia di rapporto (1.362 dato INPS)

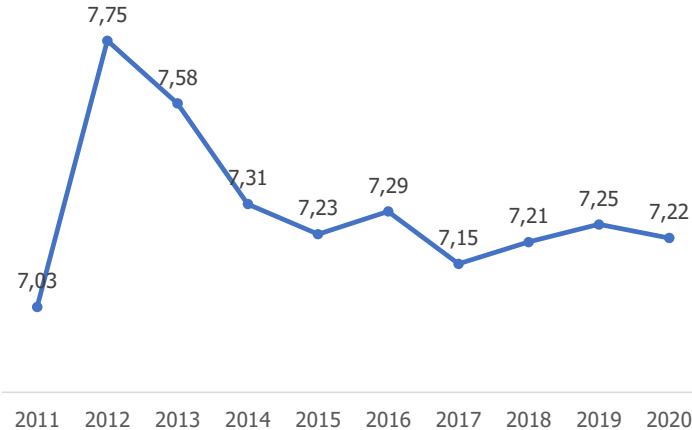
Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Nell’ultimo decennio, la spesa delle famiglie per la componente regolare del lavoro domestico ha oscillato tra i 7 e gli 8 miliardi di euro annui, toccando il picco massimo nel 2012, con 7,75 miliardi. Dal 2012 si è registrata una progressiva diminuzione fino al 2017, interrotta solo nel 2016. Negli ultimi tre anni, invece, la spesa delle famiglie è stata pressoché costante intorno ai 7,2 miliardi.

A livello regionale, Lombardia e Lazio presentano oltre un miliardo di euro spesi dalle famiglie.

Fig 4.9. Serie storica della spesa delle famiglie

(Componente regolare, valori in Miliardi di euro)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Tab 4.6. Spesa delle famiglie per Regione (2020) (Dati in Milioni di euro)

Regione	Retribuzione	TFR	Contributi	TOTALE Spesa famiglie
Lombardia	1.198	89	210	1.497
Lazio	811	60	136	1.006
Emilia -Romagna	564	42	101	707
Toscana	519	38	94	651
Piemonte	483	36	87	606
Veneto	472	35	87	594
Campania	266	20	46	332
Sardegna	219	16	40	276
Liguria	209	15	37	262
Sicilia	195	14	34	244
Marche	158	12	26	197
Friuli -Venezia Giulia	141	10	25	177
Puglia	141	10	24	176
Umbria	118	9	21	147
Trentino -Alto-Adige	91	7	17	115
Abruzzo	75	6	13	93
Calabria	69	5	12	86
Basilicata	17	1	3	21
Valle d'Aosta	13	1	3	17
Molise	11	1	2	13
Totale	5.771	427	1.018	7.216

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

4.4 L'impatto sui conti pubblici nazionali

Riprendendo i valori riportati nel par. 4.2 relativi alla spesa pubblica per assistenza, si è osservato come la spesa LTC destinata alla popolazione over 65 ammonti a 23,3 miliardi di euro, pari al 74,3% del totale (31,3 miliardi).

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

Senza la spesa delle famiglie, che garantisce la possibilità dell'assistenza a domicilio, lo Stato dovrebbe spendere circa 22,4 miliardi in più per la gestione in struttura di quasi un milione di anziani (media pro-capite 22 mila euro annui, calcolati nel Rapporto DOMINA 2020¹¹⁶).

Anche azzerando completamente l'indennità di accompagnamento, che oggi va a sostegno dell'assistenza a domicilio, la spesa pubblica salirebbe a 34,9 miliardi. Possiamo quindi affermare che, grazie all'onere delle famiglie, nel 2020 lo Stato ha risparmiato 11,6 miliardi di euro, pari allo 0,7% del PIL.

Tab 4.7. Stima del risparmio per lo Stato (2020)

dati in Miliardi di euro¹¹⁷

	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	8,6	8,6
LTC - Indennità di accompagnamento	10,7	0*
LTC - Altre prestazioni	3,9	3,9
Assistenza nuovi anziani		22,4
Totale Spesa pubblica	23,3	34,9
Risparmio per lo Stato	11,6	

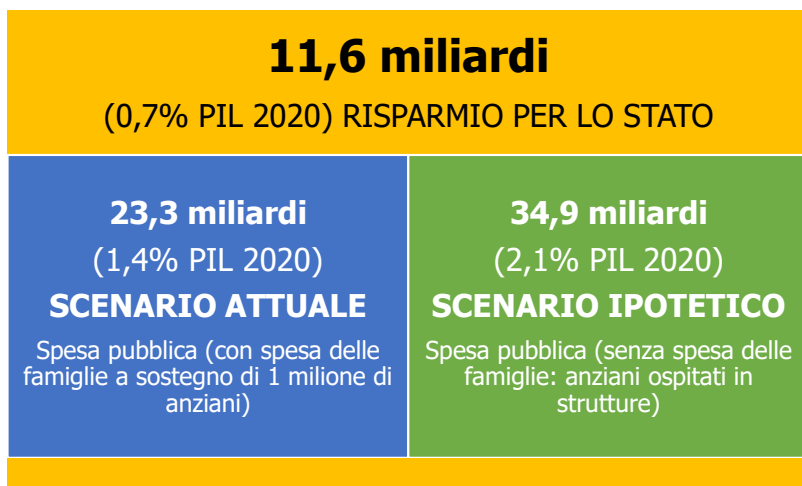
* l'indennità di accompagnamento, seppur non legata alla necessità di assistenza familiare, è stata azzerata per precauzione in quanto impossibile stimare il numero preciso degli interessati.

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

¹¹⁶ Cfr. Rapporto annuale DOMINA 2020, cap. 4.3

¹¹⁷ Spesa delle famiglie e PIL sono riferiti al 2020. La spesa pubblica LTC è riferita al 2019.

Fig 4.10. Stima del risparmio per lo Stato (dati in miliardi di euro, 2020)



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

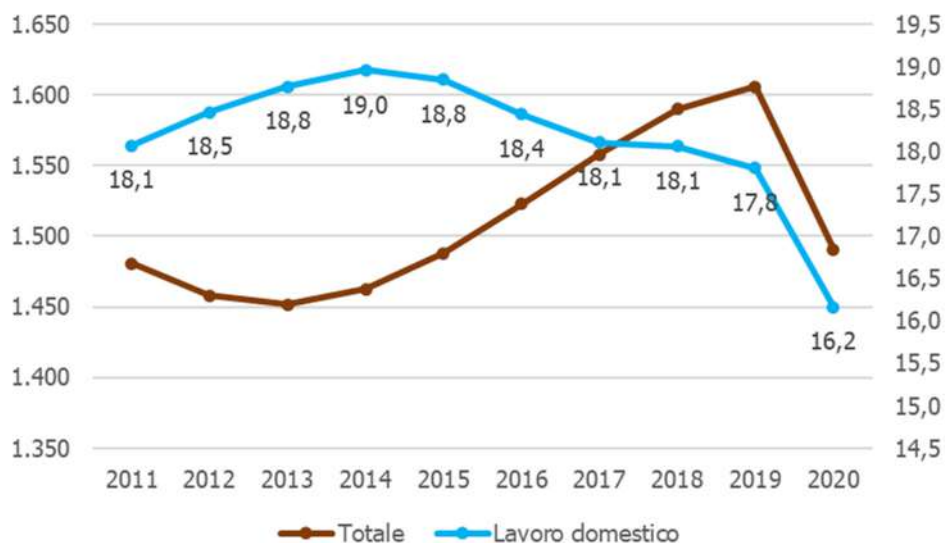
Il Valore aggiunto prodotto dalla attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico è pari nel 2020 a 16,2 miliardi¹¹⁸, valore in diminuzione a causa dell'emergenza COVID 19.

A differenza del Valore aggiunto totale, in costante crescita fino al 2020, il lavoro domestico ha sempre avuto un andamento abbastanza costante. Si è registrata una crescita maggiore dopo la sanatoria del 2012 che ha fatto diminuire la componente irregolare (tasso di irregolarità nel 2012/13 intorno al 54%) che ha aumentato le entrate economiche del settore.

Questo andamento si evidenzia anche dall'incidenza del PIL domestico sul PIL Totale; dal 2012 al 2015 era pari all'1,3%, poi ha iniziato a diminuire fino ad arrivare all'attuale 1,1%. Il crollo nel 2020 del Pil Totale (similmente a quello domestico) ha mantenuto costante questa incidenza.

¹¹⁸ Di seguito verrà indicato come PIL del lavoro domestico

Fig 4.11. Valore aggiunto prodotto (serie storica, dati in miliardi di euro)



Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati ISTAT

Le regioni con la maggior concentrazione del PIL del lavoro domestico sono Lombardia e Lazio dove si concentra il 36% del "PIL domestico". La Lombardia da sola ha un valore aggiunto del 22% del PIL totale, dato che conferma la forte presenza di lavoratori domestici in questa regione. Seppure i 16,2 miliardi rappresentino l'1,1% del Valore aggiunto prodotto in Italia, in alcune regioni questa incidenza è superiore: in Umbria la percentuale è pari all'1,5%, mentre in Lazio, Liguria e in Sardegna i lavoratori domestici producono l'1,4% del PIL regionale.

Tab 4.8. Stima del PIL del LAVORO DOMESTICO (dati in miliardi di euro)

Regioni	Stima del Pil del lavoro domestico	Distr. %	Incidenza "PIL domestico" sul PIL regionale
Piemonte	1,21	7,5%	1,1%
Valle d'Aosta	0,03	0,2%	0,8%
Liguria	0,55	3,4%	1,3%
Lombardia	3,51	21,7%	1,1%
Trentino Alto Adige	0,27	1,7%	0,7%
Veneto	1,18	7,3%	0,9%
Friuli-Venezia Giulia	0,38	2,4%	1,2%
Emilia-Romagna	1,37	8,5%	1,0%
Toscana	1,18	7,3%	1,2%
Umbria	0,28	1,8%	1,5%
Marche	0,35	2,2%	1,0%
Lazio	2,36	14,6%	1,4%
Abruzzo	0,24	1,5%	0,9%
Molise	0,04	0,2%	0,7%
Campania	1,01	6,2%	1,1%
Puglia	0,56	3,4%	0,9%
Basilicata	0,07	0,5%	0,7%
Calabria	0,33	2,0%	1,2%
Sicilia	0,82	5,1%	1,1%
Sardegna	0,42	2,6%	1,4%
Italia	16,2	100,0%	1,1%

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS ed ISTAT

Il PIL non è l'unico vantaggio che il mondo del lavoro domestico produce: lo Stato, infatti, beneficia anche delle entrate fiscali dei lavoratori regolari. I lavoratori regolari nel 2020 sono 921 mila e l'INPS quantifica in oltre un miliardo i contributi assistenziali e previdenziali che ha ricevuto dai datori di lavoro. A questo importo vanno aggiunta anche la stima dell'Irpef e delle addizionali locali, che viene calcolata in base alla classe d'importo della retribuzione annua riportata dai dati INPS.

Tab 4.9. Stima delle entrate fiscali dei lavoratori domestici regolari

LAVORATORI DOMESTICI	STIMA IRPEF E ADDIZIONALI LOCALI	CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI	ENTRATE FISCALI TOTALI
921 MILA	514 MLN €	1.017 MLN €	1.531 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su 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 514 milioni di euro per un totale di entrate fiscali pari a 1,531 miliardi di euro.

Bisogna fare però delle considerazioni su questi numeri, 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 ed il Modello Redditi Persone Fisiche.

Come sottolineato nella Relazione del MEF sull'economia osservata del 2019, sono molti i lavoratori domestici che non dichiarano i redditi percepiti eludendo il fisco, e questo porta ad una possibile perdita per le casse dello Stato di quasi 500 milioni.

Perdita che riguarda quindi anche i lavoratori regolari e che potrebbe essere evitata se esistesse la possibilità di collegare le banche dati INPS con quelle dell'Agenzia delle Entrate.

Le famiglie datori di lavoro domestico tramite DOMINA suggeriscono che in fase di assunzione del lavoratore domestico, l'INPS trasmetta 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 480 milioni portando il saldo delle entrate fiscali totali a circa 1 miliardo di euro. Anche in questo caso il “bonus di 100€” mensile è legato alla presentazione del 730 da parte del lavoratore, quindi non è detto che avvenga.

Se grazie al lavoro domestico regolare lo Stato incassa dai 1 a 1,5 miliardi di euro di entrate fiscali, queste rappresentano solo una piccola parte delle entrate possibili. Nel capitolo precedente abbiamo visto che il 57,0% dei lavoratori domestici lavora in modo informale.

Se queste posizioni fossero regolarizzate, a quanto ammonterebbero le entrate dello Stato?

Si tratta di oltre 1,2 milioni lavoratori che mantenendo sempre un approccio prudenziale, ipotizziamo che i loro redditi si distribuiscano solo nelle prime tre classi di reddito (0-10 mila; 10 mila-15 mila; 15 mila-25 mila).

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 774 milioni di euro.

A queste imposte vanno aggiunte quelle derivanti dai contributi assistenziali e previdenziali, i contributi dei lavoratori domestici sono stati calcolati in base ai dati dei contributi versati rilevati dall’INPS sul lavoro domestico.

Tab 4.10. Stima delle entrate fiscali dei lavoratori domestici irregolari

LAVORATORI DOMESTICI IRREGOLARI	STIMA IRPEF E ADDIZIONALI LOCALI	CONTRIBUTI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI	ENTRATE FISCALI TOTALI
1.220 MILA	774 MLN €	1.380 MLN €	2.154 MLN €

Elaborazioni DOMINA e Fondazione Leone Moressa su dati INPS

Arriviamo quindi a stimare delle entrate fiscali per un ammontare complessivo di 2,1 miliardi di euro.

Anche in questo caso andrebbero considerati gli effetti indiretti dovuti alle deduzioni ed al bonus DL 3/2020, quantificabili per 627 milioni di euro, per cui il vantaggio netto per lo Stato scende a 1,5 miliardi di euro annui.

In realtà il vantaggio potrebbe essere maggiore considerando che una volta regolarizzati questi lavoratori, essi possono essere contribuenti attivi per molti anni: da un'analisi INPS¹¹⁹, a cinque anni di distanza dalla sanatoria, l'80% dei lavoratori emersi nel 2002 è ancora regolarmente occupato. Un'analisi più recente dell'INPS¹²⁰ indica come dei lavoratori domestici emersi nel 2012 quasi il 70% sia ancora presente nel mercato del lavoro a 5 anni dalla sanatoria, mentre per gli altri settori la permanenza è vicina all'80%.

L'azione 3 esaminata nel secondo capitolo del presente Rapporto annuale, ovvero *il riconoscimento ai datori di lavoro della deducibilità dal reddito di tutte le retribuzioni corrisposte ai lavoratori domestici e dei contributi obbligatori*, richiedeva un aggravio per lo Stato da un minimo di 1 miliardo ad un massimo di 1,5 miliardi. Aggravio che potrebbe essere tranquillamente sostenuto grazie alle nuove entrate fiscali dei lavoratori irregolari.

¹¹⁹ XVI Rapporto annuale INPS

¹²⁰ Regolarizzazione migranti 2020: stime e previsioni dalle analisi delle precedenti regolarizzazioni in Italia. N°5/2020 INPS

CAPITOLO 5
SCHEDE REGIONALI

6. IL LAVORO DOMESTICO NELLE REGIONI ITALIANE



16,2^{MLD}
**Ricchezza prodotta
dal settore**
(1,1% PIL 2020)

3,51 MLD Lombardia (1,1%)
2,36 MLD Lazio (1,4%)
1,37 MLD Emilia Romagna (1,0%)
1,21 MLD Piemonte (1,1%)
1,18 MLD Veneto (0,9%)



Lavoratori domestici
ogni 1.000 abitanti

Sardegna 30,2
Umbria 22,7
Lazio 22,2
Italia 15,5

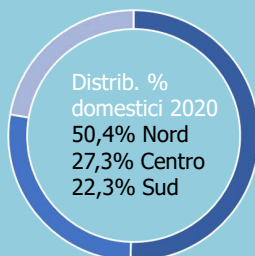
Fonte: INPS

Badanti



(Dato 2020; Var.% 2019-20)

69.571 Lombardia (+9,0%)
47.718 Emilia Romagna (+5,1%)
43.558 Toscana (+3,4%)
38.755 Veneto (+7,3%)
37.647 Lazio (+4,4%)
437.663 Italia (+6,5%)



Colf



(Dato 2020; Var.% 2019-20)

102.199 Lombardia (+10,9%)
89.163 Lazio (+0,4%)
37.737 Piemonte (+8,5%)
35.118 Toscana (+9,9%)
33.665 Veneto (+12,6%)
481.697 Italia (+8,3%)

Fonte: INPS

Classifiche provinciali sul lavoro domestico



**Più domestici
ogni 1000
abitanti**

Oristano 38,5
Cagliari 32,3
Nuoro 27,5
Roma 26,8
Firenze 25,8



**Più alta
presenza
italiana**

Nuoro 86,8%
Oristano 86,5%
Cagliari 81,6%
Sassari 77,5%
Trapani 74,7%



**Più alta
presenza
straniera**

Milano 84,2%
Roma 82,7%
Bologna 82,4%
Modena 80,6%
Parma 80,1%



**Più alta
presenza
maschile**

Palermo 28,4%
Messina 26,7%
Napoli 23,0%
Reggio C. 21,8%
Catania 21,0%



**Maggiore
fabbisogno
badanti 2050***

Caserta +136,4%
Napoli +134,8%
Olbia +130,3%
Barletta +126,4%
Cagliari +123,4%

Fonti: INPS, ISTAT, EUROSTAT

* Province con il maggiore incremento di pop. 80 anni e oltre, Previsioni Eurostat 2020-2050 scenario base

5.1 Riepilogo nazionale

La tendenza generale a livello nazionale

Nel 2020, secondo i dati INPS, i lavoratori domestici assunti dalle famiglie in Italia, con regolare contratto sono circa 920 mila, in aumento del +7,5% rispetto al 2019. Come riportato più volte nel presente rapporto, per effetto della regolarizzazione e della pandemia Covid-19, i lavoratori domestici regolarmente assunti sono aumentati di 64 mila unità rispetto all'anno precedente. Ad aumentare sono le badanti (+6,5%) e soprattutto le colf (+8,3%).

Dal 2012, anno in cui il numero di lavoratori domestici ha toccato il picco massimo a seguito di una procedura di regolarizzazione, il trend in decrescita dei lavoratori domestici ha continuato fino al 2020. La "sanatoria" 2020 e le conseguenze relative al Covid-19, che hanno obbligato molti lavoratori irregolari a regolarizzarsi per potersi muovere e lavorare, hanno portato per la prima volta dopo otto anni ad un aumento del numero di lavoratori domestici.

L'identikit di lavoratori¹²¹ e famiglie

Nonostante la continua prevalenza delle colf (52%) sulle badanti, negli ultimi anni si registrano tendenze opposte: in calo le colf e in aumento le badanti. Questo fenomeno può essere spiegato dall'elevata presenza di anziani nel nostro Paese, che porta ad aver maggior bisogno di personale addetto all'assistenza, mentre gli anni di crisi economica hanno scoraggiato l'assunzione di personale dedicato alle sole pulizie. Le serie storiche regionali dei lavoratori domestici riportano gli stessi trend decrescenti, fatta eccezione per il 2020, anno in cui in tutte le regioni si è registrato un aumento del numero dei collaboratori domestici. Aumenti eccezionali si sono registrati nel Sud Italia e in particolare in Basilicata (+22,2%), Puglia (19,4%), Campania (13,2%) e Sicilia (+11,1%). L'età media dei lavoratori domestici è di 48,9 anni, pur registrandosi 1.586 lavoratori sotto i 19 anni di età. In media le ore lavorate sono 26,6, in leggero calo rispetto al 2019 (27,1) e solo nel 38,6% dei casi i lavoratori hanno completato l'anno lavorando quindi più di 50 settimane, perdendo esattamente sette punti percentuali rispetto all'anno precedente (45,6%). I lavoratori più giovani si registrano in Calabria e Sicilia (46,8 anni), mentre in Valle d'Aosta e Trentino si trovano i lavoratori che lavorano più ore a settimana, rispettivamente 36,2 e 33,7. In Sardegna non si superano le 18 ore settimanali (17,2).

¹²¹ La somma delle badanti e delle colf per regione, può non dare il totale dei lavoratori domestici della regione, in quanto per alcuni lavoratori l'INPS non è stato in grado di identificare se si trattava di colf o di badanti.

I nuovi dati INPS sui datori di lavoro domestico, riescono a darci la fotografia inedita. Il 94,9% dei datori di lavoro domestico è di nazionalità italiana. Gli stranieri comunitari rappresentano il 2,4%, mentre gli extra Ue il 2,6%. Le donne rappresentano il 57,1% dei datori di lavoro con un range che varia tra il 52,5% (Veneto) e il 67,0% (Sardegna). Nell'ultimo anno gli uomini hanno registrato un aumento lievemente maggiore (+9,4%, contro +7,8% delle donne). Interessante anche l'analisi dei datori di lavoro per fascia d'età: le due classi più rappresentate sono quella sotto i 60 anni (31,5%) e quella sopra gli 80 (35,9%). In questo caso, si può ipotizzare che la prima fascia sia caratterizzata prevalentemente da rapporti di colf o baby sitter, mentre la più anziana da rapporti di badante (anche se, va ricordato, non sempre il datore di lavoro coincide con il beneficiario della prestazione). Nell'ultimo anno, in tutte le regioni italiane si è registrato un aumento del numero di datori di lavoro domestico. L'incremento varia tra il +3,1% del Lazio ed il +21,0% della Basilicata, mentre la media nazionale si attesta a +8,5%.

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 (18,7%) e Lazio (13,8%). Questo dato non deve sorprendere, essendo i capoluoghi di queste due regioni i centri economici e lavorativi più sviluppati nell'intera nazione. Proseguendo con l'analisi territoriale si osserva come siano addirittura sei le regioni con un numero di lavoratori domestici regolari notevolmente alto, superiore alle 18 unità ogni 1000 abitanti. Dati in aumento anche in Liguria ed Emilia-Romagna che registrano rispettivamente 20,4 e 18,0 lavoratori ogni 1.000 abitanti.

La distribuzione delle due tipologie di lavoratori domestici è eterogenea nel territorio: il 36,8% delle badanti totali si concentra in tre regioni (Lombardia, Emilia Romagna e Toscana). In rapporto al numero di anziani residenti (over 80), viene registrata una maggiore incidenza nelle regioni del Centro-Nord, rispetto a quelle del Sud (fatta eccezione per la sola Sardegna). Questo fenomeno è imputabile probabilmente alla maggiore vicinanza geografica delle regioni centro settentrionali all'Est Europa, area di provenienza della vasta maggioranza delle badanti. Risulta ancora più caratterizzante l'analisi delle colf, concentrate per quasi il 40% in Lombardia e nel Lazio. In particolare nel Lazio si registrano quasi 15,6 colf ogni 1.000 abitanti, quando il dato nazionale è pari a 8,1 colf. Nella provincia di Roma lavorano 81 mila colf, il 17,0% delle colf totali a livello nazionale, altre 63 mila si trovano a Milano (13,2%). In queste due province lavora il 15,4% di tutte le badanti: oltre 35 mila a Milano e quasi 32 mila a Roma, su un totale nazionale di 437 mila badanti.

Per quel che riguarda i datori di lavoro, oltre un terzo si concentra in Lombardia e nel Lazio (complessivamente il 34,7%). Seguono la Toscana (8,4%), l'Emilia Romagna (8,2%), il

Piemonte (7,7%) ed il Veneto (7,4%). Le prime 6 regioni racchiudono il 66% dei datori domestici. Ovviamente questi dati risentono della numerosità della popolazione regionale, per riuscire a quantificare meglio l'impatto dei datori di lavoro domestico sul territorio li rapportiamo alla loro popolazione regionale. A livello nazionale i datori di lavoro domestico sono 16,7 ogni 1.000 abitanti, in alcune regioni la presenza è maggiore. La regione che riporta l'incidenza maggiore è la Sardegna con 32,5 abitanti su 1.000, segue il Lazio (28,2 per mille ab.), l'Umbria (23,9 per mille ab.), Toscana (22,7 per mille ab.) e Liguria (22,3 per mille ab.). Basilicata (6,9 per mille ab.) e Calabria (7,2 per mille ab.) sono le regioni con l'incidenza più bassa.

La presenza straniera

A livello nazionale si registra una prevalenza di lavoratori domestici stranieri (68,8%); la componente più significativa è quella dell'Est Europa che arriva a rappresentare il 38,2% 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 55%.

I lavoratori domestici asiatici rappresentano invece il 15% dei lavoratori a livello nazionale, essi superano il 20% nelle regioni in cui è forte la presenza di colf, come il Lazio (25,8%), Sicilia (22,3%), Campania (20,9%) e Lombardia (20,4%). Sono più di 66 mila i lavoratori domestici che provengono dal Sud America e, pur rappresentando a livello nazionale il 7,2% del totale dei lavoratori, arrivano al 24% in Liguria e al 15% in Lombardia. I 57 mila lavoratori che provengono dall'Africa rappresentano il 6,2% a livello nazionale, ma raggiungono l'11,6% in Sicilia.

I datori di lavoro con cittadinanza non italiana rappresentano il 5,1% del totale datori di lavoro. In alcune regioni l'incidenza è maggiore: in Lombardia arrivano all'8,5%, in Veneto al 7,9% ed in Trentino Alto Adige al 6,8%. In Veneto ed in Lombardia è maggiore la presenza di datori extracomunitari rispetto ai comunitari, mentre in Trentino è quasi paritaria. Ad avere una minore presenza di datori di lavoro domestico stranieri sono le regioni del Sud, probabilmente per la minore presenza di popolazione straniera.

La presenza italiana dei lavoratori

In alcune regioni la presenza di lavoratori italiani è molto forte, se non maggioritaria. Oltre alla Sardegna, in cui gli italiani rappresentano oltre l'80% dei lavoratori domestici, la componente autoctona rappresenta più della metà del totale anche in Molise (59,1%), Puglia (53,2%) e Basilicata (51,1%).

Le motivazioni sono in parte derivanti dal capitale umano presente nel territorio; solo il 3,2% dei residenti in Sardegna ha cittadinanza straniera, valore simile anche per la Puglia (3,4%).

Regioni come l'Emilia Romagna e la Lombardia arrivano al 12% di stranieri residenti sulla popolazione complessiva.

Inoltre, ciò è dovuto anche alle reali opportunità di lavoro della regione; se nelle regioni del Nord e del Centro l'incidenza dei lavoratori domestici italiani è intorno al 25%, nelle regioni del Sud arriva al 54%. È infatti la mancanza di lavoro porta a scegliere questa professione, nel Sud il tasso di disoccupazione è pari al 15,9%, mentre al Centro arriva solo al 8,0% ed al Nord si abbassa ulteriormente al 5,8%¹²².

La presenza maschile dei lavoratori

Sebbene il lavoro domestico sia storicamente identificato con il genere femminile, nel 2020 sono oltre 114 mila i lavoratori domestici di genere maschile e rappresentano il 12,4% dei lavoratori totali. Negli anni questa componente è diminuita, ha avuto il suo picco storico nel 2012 (192 mila), probabilmente a causa della "sanatoria", e poi è andata via via riducendosi fino al 2020, anno in cui è nuovamente aumentata. Esistono tuttavia differenze territoriali: la presenza maschile è poco presente al Nord (11,3%) ed è maggiormente presente nelle regioni del Centro (12,7%) e soprattutto al Sud (14,4%). In particolare, la Sicilia registra la maggiore percentuale di uomini (22,4%), seguita dalla Campania (18,1%) e dalla Calabria (15,7%). Di contro, è decisamente minoritaria la presenza maschile nella Valle d'Aosta (6,1%).

La situazione demografica e la proiezione di bisogno

La situazione demografica del nostro Paese è sempre più preoccupante; il tasso di fecondità totale¹²³ (1,27) è tra i più bassi d'Europa, mentre la speranza di vita alla nascita¹²⁴ è molto elevata (83 anni). Questo comporta che se oggi i bambini (0-14) sono 7,6 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 3,4 milioni. Pertanto, osservando gli scenari demografici ISTAT, possiamo ipotizzare che nel 2050 aumenterà significativamente il fabbisogno di lavoratori domestici, in particolare di badanti: rispetto al 2020, infatti, anziani (over 80) e bambini (0-14 anni) rappresenteranno un quarto della popolazione (rispettivamente 13,7% e 12,0%).

¹²² Tasso di disoccupazione (15 anni ed oltre) 2020. ISTAT

¹²³ Numero medio di figli per donna. 2019 ISTAT

¹²⁴ Numero medio di anni che restano da vivere a un neonato. 2019 ISTAT

L'impatto economico sul PIL regionale

A partire dal numero di lavoratori domestici possiamo calcolare un impatto sul PIL pari all'1,1%, ovvero 16,2 miliardi di euro nel 2020 (Valore aggiunto generato). In alcune realtà territoriali il contributo incide in misura ancora maggiore: Umbria (1,5%), Liguria (1,3%), Lazio (1,4%) e Sardegna (1,4%). Tale valore deriva naturalmente dalla spesa delle famiglie datori di lavoro domestico, che nel 2020 hanno speso 5,8 miliardi per le retribuzioni, 0,4 miliardi di TFR e 1 miliardo di contributi previdenziali, per un totale di 7,2 miliardi di euro spesi dalle famiglie per i lavoratori domestici regolarmente assunti. Considerando anche la spesa delle famiglie per la componente irregolare (comprendente solo la retribuzione del lavoratore), raggiungiamo quasi 15 miliardi di euro spesi dalle famiglie italiane nel 2020.

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. Nel secondo capitolo del Rapporto sono stati esaminati tutti i fondi messi a disposizione. 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). Nella tabella 5.1 sono indicate le quote percentuali di riparto delle risorse del Fondo per la Non Autosufficienza, stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulla base della media ponderata di due valori: (i) popolazione residente in ciascuna regione, d'età pari o superiore a 75 anni, calcolata nella misura del 60%; (ii) criteri utilizzati per il riparto del Fondo nazionale per le politiche sociali di cui all'art. 20, della legge 328/2000, considerati nella misura del 40%.

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

Tab 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.

5.2 Regioni del Nord Ovest

Piemonte

La tendenza. I soggetti coinvolti nel lavoro domestico sono 149 mila, il 3,5% della popolazione: 72.835 lavoratori domestici e 76.430 datori di lavoro domestico. L'effetto della sanatoria e del Covid si riflette anche nella percentuale delle badanti e delle colf, entrambe aumentate rispetto allo scorso anno, complessivamente del 7,0%. Così come nei datori di lavoro aumentati dell'8,2%. Con una percentuale pari al 52,0%, le colf continuano a superare le badanti (48,0%, dati INPS). La sanatoria del 2020 e le conseguenze relative al Covid hanno portato all'aggiunta di 4.752 lavoratori domestici.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando le principali aree geografiche di provenienza dei lavoratori domestici, si nota che il 43,3% proviene dall'Est Europa mentre quasi un terzo sono italiani (32,0%). In media, l'età del lavoratore domestico in Piemonte è di 48,8 anni e continua a registrarsi una netta prevalenza del genere femminile (91,1%). Considerando le settimane lavorate, si registra un importante incremento da chi ha lavorato meno di 50 settimane (60,6%).

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. I datori di lavoro hanno mediamente 60,6 anni e si registra una prevalenza di donne (56,9%). Quasi nel 20% dei casi il lavoratore convive con il datore di lavoro. Nel complesso, durante il 2020 le famiglie piemontesi hanno speso 615 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto equivale a circa 1,2 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Torino è il centro principale, dove si concentrano il 62,3% delle colf e il 56,4% delle badanti. Anche in termini relativi il capoluogo registra valori più alti della media: 10,6 colf ogni 1.000 abitanti (contro una media regionale di 8,8) e 10,3 badanti ogni 100 anziani con più di 79 anni (contro 9,3 di media regionale). La Regione Piemonte offre contributi economici, il cui valore varia a seconda dell'ISEE per favorire la permanenza di anziani non autosufficienti presso il proprio domicilio. Nel caso di inserimento nelle RSA, l'ASL di competenza prende in carico il 50% della spesa. Per promuovere l'autonomia degli anziani e dei disabili, la Regione eroga una tessera per viaggiare gratuitamente sui mezzi pubblici, di validità annuale spendibile sull'intera rete di trasporto pubblico regionale.

Aspettative demografiche. Le prospettive demografiche rivelano nel 2050 un aumento nel numero di anziani (+214 mila), ma un calo di bambini (-19 mila). Pertanto, essendo la componente anziana più numerosa di quella infantile, si può dedurre un incremento della domanda di badanti.

PIEMONTE

LAVORATORE DOMESTICO



72.835

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 52,0%

BADANTI 48,0%

ETA' MEDIA 48,8

GENERE

MASCHI 8,9%

FEMMINE 91,1%

CITTADINANZA

STRANIERI 68,0%

ITALIANI 31,0%

PROVENIENZA



43,3% Est Europa

32,0% Italia

11,1% America

7,9% Africa

5,2% Asia

0,3% Europa Ovest

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

3,5% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 60,6%

ALMENO 50 SETTIMANE 39,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 19,6%

LAV. NON CONVIVENTE 80,4%

CRESCITA 2020*

+7,0% (+4.752)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



76.430

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 43,1%

FEMMINE 56,9%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 0,9%

LAV. NON FAMILIARE 99,1%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



8.053 €

ETÀ MEDIA



60,6 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 95,5%

STRANIERA 4,5%

CRESCITA 2020*

+8,2% (+5.807)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

A GEVOLAZIONI REGIONALI

- **INTERVENTI SOCIO-SANITARI PER ANZIANI** per promuovere l'assistenza e la permanenza degli anziani non autosufficienti presso il proprio domicilio oppure all'interno delle RSA a seconda del livello di assistenza richiesto.
- Promozione dell'**AUTONOMIA** attraverso una tessera per viaggiare gratuitamente sui mezzi pubblici regionali (DGR 62-1987/2015)

FONTE: www.regione.piemonte.it (approfondimenti v. par. 5.6)

PIEMONTE

EFFETTI ECONOMICI



615 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

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

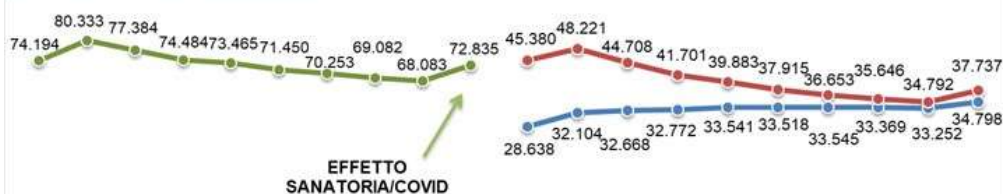


1,2 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Torino	23.517	62,3%	10,6	19.637	56,4%	10,3
Alessandria	3.134	8,3%	7,6	2.802	8,1%	7,1
Asti	1.737	4,6%	8,3	1.615	4,6%	8,6
Biella	1.250	3,3%	7,3	1.550	4,5%	8,9
Cuneo	3.950	10,5%	6,8	4.655	13,4%	9,9
Novara	2.417	6,4%	6,7	2.319	6,7%	8,0
Verbano-Cusio-Ossola	734	1,9%	4,7	1.147	3,3%	8,1
Vercelli	998	2,6%	6,0	1.073	3,1%	6,7
PIEMONTE	37.737	100,0%	8,8	34.798	100,0%	9,3

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

**+214 mila
DIFF. 2021/2050**



POP. 0-14 ANNI

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

**-19 mila
DIFF. 2021/2050**

DATI ISTAT

Valle d'Aosta

La tendenza. Il 3% della popolazione totale della Valle d'Aosta è coinvolta nel lavoro domestico. I lavoratori domestici regolari sono 1.901, dato in leggero aumento rispetto al 2019 (+95). In crescita anche i datori di lavoro domestici (+6,1% rispetto al 2019). Osservando i dati INPS si nota un maggior numero di badanti (69,6%) rispetto alle colf, con uno scarto crescente negli anni: le badanti sono in crescita dal 2012, mentre nello stesso periodo le colf sono in decrescita.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Quasi la metà (49,4%) dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa, seguito dal 31,4% di provenienza italiana, con una netta prevalenza del genere femminile (93,9%). L'età media del lavoratore domestico è 50,3 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, è elevato il numero di chi non ha completato l'anno e che quindi ha lavorato meno di 50 settimane (66,4%).

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 66 anni ed è in prevalenza donna (59%). Nel 34,5% dei casi i lavoratori domestici convivono con le famiglie datrici. Complessivamente, il costo per le famiglie nel 2020 è stato di 17 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). In Valle d'Aosta il valore aggiunto introdotto da questa tipologia di lavoratori è circa 30 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. In Valle d'Aosta si registrano in totale 577 colf ovvero 4,7 ogni 1.000 abitanti e 1.324 badanti più precisamente 13,8 ogni 100 anziani (con almeno 80 anni). La Regione finanzia Assegni di cura e Contributi calcolati in base all'ISEE per sostenere le spese familiari per l'assunzione di un assistente personale e per favorire la permanenza delle persone non autosufficienti presso il proprio domicilio. In aggiunta la Regione eroga dei contributi per il pagamento delle rette di strutture socioassistenziali, socio-sanitarie e riabilitative. Per aiutare le famiglie con bambini piccoli, la Regione finanzia voucher per il servizio di tata familiare concesso alle famiglie dei minori residenti in Valle d'Aosta di età compresa tra tre mesi e tre anni.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche estrapolate dai dati ISTAT indicano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Valle d'Aosta nonostante vi saranno più bambini (0-14 anni) il numero di anziani aumenterà fino a 7 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e per questo, la componente anziana (13,9%) sarà più numerosa di quella infantile (13,4%), seppure di poco.

VALLE D'AOSTA

LAVORATORE DOMESTICO



1.901

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 30,4%

BADANTI 69,6%

ETA' MEDIA 50,3

GENERE

MASCHI 6,1%

FEMMINE 93,9%

CITTADINANZA

STRANIERI 68,6%

ITALIANI 31,4%

PROVENIENZA



49,4% Est Europa

31,4% Italia

8,8% Africa

7,0% America

3,1% Asia

0,3 % Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 7.056 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

3,0% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 66,4%

ALMENO 50 SETTIMANE 33,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 34,5%

LAV. NON CONVIVENTE 65,5%

CRESCITA 2020*

+5,3% (+95)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



1.780

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 41,4%

FEMMINE 58,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,3%

LAV. NON FAMILIARE 98,7%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



9.551 €

ETÀ MEDIA



65,9 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 96,7%

STRANIERA 3,3%

CRESCITA 2020*

+6,1% (+103)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNI DI CURA** e **CONTRIBUTI** calcolati in base all'ISEE per spese sostenute dalle famiglie per favorire la permanenza di persone non autosufficienti presso il proprio domicilio (*legge n. 23/2010*);
- **CONTRIBUTI** per il pagamento di rette in strutture socioassistenziali, socio-sanitarie e riabilitative, il cui importo varia in base alla retta della struttura (*legge n. 23/2010*).

FONTE: www.regione.vda.it (approfondimenti v. par. 5.6)

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

VALLE D'AOSTA

EFFETTI ECONOMICI



17 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

13 MLN € RETRIBUZIONE
3 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
1 MLN € TFR



0,03 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

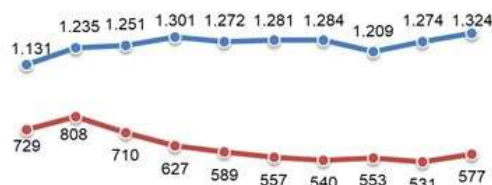


SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020



COLF

BADANTI

BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Aosta	577	100,0%	4,7	1.324	100,0%	13,8
VALLE D'AOSTA	577	100,0%	4,7	1.324	100,0%	13,8

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+7 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

+0,6 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Lombardia

La tendenza. Sono 354 mila i residenti della Lombardia coinvolti nel lavoro domestico, il 3,6% del totale della popolazione. Nel 2020 in Lombardia il numero di lavoratori domestici assunti regolarmente è pari a 172.092, dato in aumento dell'10,2% rispetto al 2019. In aumento del 10,9% anche i datori di lavoro domestico. I dati INPS mostrano una maggiore presenza di colf (59,5%) rispetto alle badanti. Grazie alla sanatoria e agli effetti del Covid, il numero di lavoratori domestici è aumentato in tutto il territorio nazionale, compresa la Lombardia.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, interessante è l'analisi della provenienza: un terzo dei lavoratori proviene dall'Est Europa (33,5%), con il genere femminile in prevalenza (85,3%). L'età media corrisponde a 48,4 anni e, considerando le settimane lavorate, mentre nel 2019 si registrava una quasi perfetta simmetria tra chi ha completato l'anno e chi no, nel 2020 si registra la maggiore percentuale in chi non ha completato l'anno lavorativo (61%).

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. L'età media del datore di lavoro è di 58 anni. La maggior parte dei datori di lavoro è italiana (91,5%) e di genere femminile (53,3%). Nel 2020 le famiglie in Lombardia hanno speso circa 1.525 miliardi di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), e il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 3,5 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale¹²⁵ ed incentivi. A livello provinciale, Milano è in termini sia assoluti che relativi il centro principale. Nel capoluogo si concentrano il 62,4% delle colf (15,5 ogni 1.000 abitanti) e il 50,4% delle badanti (11,1 ogni 100 anziani) del totale regionale. La Regione finanzia diversi incentivi per l'assistenza domestica di persone non autosufficienti, come le cosiddette Misure B1 e B2 e i voucher mensili.

Prospettive demografiche. Elaborando delle prospettive demografiche si nota che il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Lombardia vi saranno 678 mila anziani in più (ultra-ottantenni) ed anche 45 mila bambini in più (0-14 anni): di conseguenza, la componente anziana (13,4%) sarà più numerosa di quella infantile (12,9%).

¹²⁵ Nel dettaglio provinciale viene considerata la suddivisione precedente alla riforma del 2004, come riportato nella banca dati INPS.

LOMBARDIA

LAVORATORE DOMESTICO



172.092

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 59,5%

BADANTI 40,5%

ETA' MEDIA 48,4

GENERE

MASCHI 14,7%

FEMMINE 85,3%

CITTADINANZA

STRANIERI 79,6%

ITALIANI 20,4%

PROVENIENZA

33,5% Est Europa

20,0% Italia

20,9% Asia

6,4% Africa

18,8% America

0,4% Europa Ovest



DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

3,6% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 61,0%

ALMENO 50 SETTIMANE 39,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 22,6%

LAV. NON CONVIVENTE 77,4%

CRESCITA 2020*

+10,2% (+15.947)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



182.482

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 46,7%

FEMMINE 53,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,1%

LAV. NON FAMILIARE 98,9%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



8.359 €

ETÀ MEDIA



58,3 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 91,5%

STRANIERA 8,5%

CRESCITA 2020*

10,9% (+17.875)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

A GEVOLAZIONI REGIONALI

- MISURA B1 e B2:** bonus per le cure domiciliari per le persone non autosufficienti (DGR 2862/2020); **PROGETTI SPERIMENTALI PER LA VITA INDIPENDENTE E L'INCLUSIONE SOCIALE (PRO.VI):** interventi di accompagnamento all'autonomia e all'emancipazione dal contesto familiare.
- VOUCHER** mensili per assicurare l'autonomia personale e relazionale delle persone anziane; **BONUS ASSISTENTI FAMILIARI** per le spese previdenziali della retribuzione dell'assistente familiare (legge n. 15/2015).

FONTE: www.regione.lombardia.it (approfondimenti v. par. 5.6)

LOMBARDIA

EFFETTI ECONOMICI



1.525 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

1.225 MLN € RETRIBUZIONE
209 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
91 MLN € TFR



3,5 MLD €

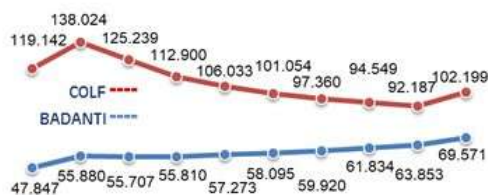
VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Milano	63.789	62,4%	15,5	35.046	50,4%	11,1
Bergamo	6.314	6,2%	5,7	5.886	8,5%	8,4
Brescia	9.080	8,9%	7,3	7.152	10,3%	8,4
Como	4.100	4,0%	6,9	3.873	5,6%	8,7
Cremona	1.978	1,9%	5,6	1.811	2,6%	6,4
Lecco	1.956	1,9%	5,9	2.095	3,0%	8,2
Lodi	1.246	1,2%	5,5	999	1,4%	6,7
Mantova	2.770	2,7%	6,9	2.502	3,6%	7,8
Pavia	3.941	3,9%	7,4	2.874	4,1%	6,5
Sondrio	691	0,7%	3,9	1.184	1,7%	8,6
Varese	6.334	6,2%	7,2	6.149	8,8%	8,9
LOMBARDIA	102.199	100,0%	10,3	69.571	100,0%	9,4

DATI ISTAT E INPS

PREVISIONI POTENZIALI BENEFICIARI

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

1.422 mila
(13,4%)

+678 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

1.362 mila
(12,9%)

+45 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Liguria

La tendenza. Il 4,3% della popolazione ligure è coinvolto dal lavoro domestico. Infatti, i lavoratori domestici regolarmente assunti nel 2020 dalle famiglie sono 30.873, valore in netto aumento rispetto al 2019 (+4,1%). In crescita anche le famiglie datrici di lavoro domestico (+4,8%). Si registra un maggior numero di badanti (55,4%) rispetto alle colf. Dal 2015 queste due tipologie di lavoratori stanno seguendo dei trend opposti: il numero delle badanti cresce con costanza, mentre le colf sono in continuo calo (fatta eccezione per il 2020). Questo fenomeno è confermato dal sorpasso delle badanti sulle colf avvenuto nel 2016.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, le aree di maggiore provenienza sono l'Est Europa (30,6%), l'Italia (30,1%) e il Sud America. Il genere femminile è in netta prevalenza (89,4%). L'età media del lavoratore domestico è 49,4 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la maggiore percentuale in chi non ha completato l'anno lavorativo (60,6%). Il 18,5% dei lavoratori opera in convivenza.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 63 anni ed è in prevalenza donna (59%). Minima la componente straniera (4,8%). In totale, nel 2020, per la retribuzione dei lavoratori domestici le famiglie in Liguria hanno speso 266 milioni di euro (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria vale circa 550 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. Genova è senza dubbio il centro principale: si concentrano il 63,2% delle colf e il 59,1% delle badanti presenti in regione. Anche in termini relativi il capoluogo registra valori più alti della media per quanto riguarda le colf (10,6 ogni 1.000 abitanti, contro una media regionale di 9,1), mentre per le badanti il picco si registra a La Spezia (12,9 ogni 100 anziani, media regionale: 10,9). La regione Liguria ha stanziato un fondo regionale per la non autosufficienza con il fine di sostenere le cure domiciliari di individui non autosufficienti. La Regione Liguria è capofila del progetto europeo Over to Over che prevede l'istituzione di un'agenzia pubblica che aiuti gli anziani che intendono continuare a vivere a casa propria, a vendere l'appartamento in nuda proprietà o frazionare l'immobile per pagare le spese per la loro assistenza.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche indicano che nel 2050 in Liguria vi saranno 60 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 5 mila 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

LAVORATORE DOMESTICO



30.873

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 44,6%

BADANTI 55,4%

ETA' MEDIA 49,4

GENERE

MASCHI 10,6%

FEMMINE 89,4%

CITTADINANZA

STRANIERI 69,9%

ITALIANI 30,1%

PROVENIENZA

30,6% Est Europa

30,1% Italia

27,8% America

5,9% Asia

5,2% Africa

0,5% Europa Ovest



RETR. MEDIA ANNUA 6.904€

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

4,3% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 60,6%

ALMENO 50 SETTIMANE 39,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 18,5%

LAV. NON CONVIVENTE 81,5%

CRESCITA 2020*

+4,1% (+1.218)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



33.738

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 41,0%

FEMMINE 59,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,1%

LAV. NON FAMILIARE 98,9%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



7.890 €

ETÀ MEDIA



62,6 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 95,2%

STRANIERA 4,8%

CRESCITA 2020*

4,8% (+1.547)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- FONDO REGIONALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA:** finanzia prioritariamente l'assistenza territoriale domiciliare, l'assistenza residenziale e semiresidenziale di mantenimento, gli interventi sociali e il sostegno alle cure familiari (*legge n. 12/2006*);
- OVER TO OVER:** progetto con lo scopo di aiutare gli anziani che vivono soli e in case di proprietà, ad affrontare le spese relative alla loro assistenza restando nel proprio domicilio.

FONTE: www.regione.liguria.it (approfondimenti v. par. 5.6)

LIGURIA

EFFETTI ECONOMICI



266 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

213 MLN € RETRIBUZIONE

37 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

16 MLN € TFR



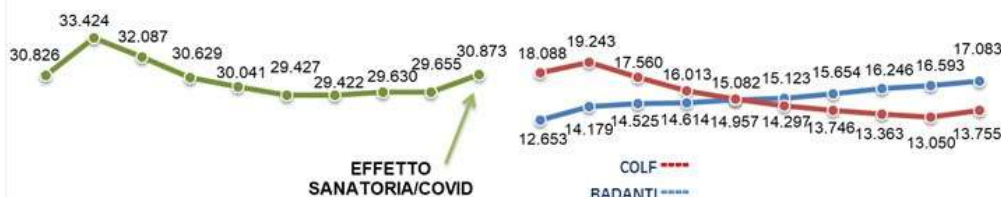
0,55 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Genova	8.691	63,2%	10,6	10.090	59,1%	11,8
Imperia	1.676	12,2%	8,0	1.722	10,1%	8,3
La Spezia	1.549	11,3%	7,2	2.737	16,0%	12,9
Savona	1.839	13,4%	6,8	2.534	14,8%	8,8
LIGURIA	13.755	100,0%	9,1	17.083	100,0%	10,9

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+60 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

-5 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

5.3 Regioni del Nord Est

Trentino Alto Adige

La tendenza. Sono 26 mila i soggetti coinvolti nel lavoro domestico nella Regione. I lavoratori domestici regolari sono 13.142, dato in costante aumento fin dal 2011 (+25,0% var.2020/11). Mentre i datori di lavoro sono cresciuti rispetto al 2019 dell'8%. I dati INPS mostrano un maggior numero di badanti (68,3%) rispetto alle colf, le prime fanno segnare una crescita continua negli anni, che ha portato al superamento delle seconde nel 2011. Grazie alla sanatoria e agli effetti del Covid, nel 2020, anche il numero di colf ha registrato un leggero aumento.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Il 55,9% dei lavoratori domestici proviene dall'Est Europa, seguito dal 28,7% di italiani, con la netta prevalenza del genere femminile (93,1%). L'età media del lavoratore domestico è di 51 anni. Quasi il 70% dei lavoratori ha lavorato meno di 50 settimane ed il 46% in convivenza.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 64,6 anni ed è in prevalenza donna (56%). Nel 2020 le famiglie in Trentino Alto Adige hanno speso 117 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 ed incentivi. A livello provinciale Trento e Bolzano sono pressoché in parità. Bolzano prevale lievemente per il numero di colf (51,6%). In termini relativi, ancora Bolzano comprende un numero maggiore sia di colf (4,0 ogni 1000 abitanti, contro 3,7 di Trento) che di badanti (13,1 ogni 100 anziani, contro 11,7 di Trento). Le due Province autonome finanziano degli assegni di cura a sostegno all'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti. La Provincia di Bolzano mette a disposizione delle famiglie con persone non autosufficienti dei Buoni Servizio permette di usufruire di un monte ore di assistenza domiciliare garantito presso i servizi di assistenza domiciliare pubblici o privati accreditati. Il Comune di Trento può erogare dei contributi a parziale copertura delle spese della gestione ordinaria annuale per sostenere i soggetti pubblici e privati che, operando nel territorio comunale con finalità socio-assistenziali e senza scopo di lucro.

Prospettive demografiche. Osservando le prospettive demografiche si nota come nel 2050 il numero di badanti sia destinato potenzialmente ad aumentare: vi saranno 81 mila anziani in più (almeno 80 anni) contro una diminuzione di 12 mila 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% della componente anziana); tuttavia, il divario andrà assottigliandosi.

TRENTINO ALTO ADIGE

LAVORATORE DOMESTICO



13.142

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 31,7%

BADANTI 68,3%

ETÀ MEDIA 51,0

GENERE

MASCHI 6,9%

FEMMINE 93,1%

CITTADINANZA

STRANIERI 71,3%

ITALIANI 28,7%

PROVENIENZA

55,9% Est Europa

28,7% Italia

5,7% America

5,0% Asia

3,8% Africa

1,0% Europa Ovest



DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

2,4% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 69,6%

ALMENO 50 SETTIMANE 30,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 46,1%

LAV. NON CONVIVENTE 53,9%

CRESCITA 2020*

+5,0% (+621)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



12.497

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 44,0%

FEMMINE 56,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,9%

LAV. NON FAMILIARE 98,1%

SPESA MEDIA ANNUALE PER FAMIGLIA



9.338 €

ETÀ MEDIA



64,6 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 6,8%

STRANIERA 93,2%

CRESCITA 2020*

7,9% (+870)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO:** assegni di cura per supportare l'assistenza di persone non autosufficienti nell'ambiente domestico (*legge provinciale n. 15/2012 per Trento e legge provinciale n. 09/2007 per Bolzano*);
- **CONTRIBUTI** a parziale copertura delle spese della gestione ordinaria annuale per sostenere i soggetti pubblici e privati che svolgono attività di cooperazione sociale.

FONTE: www.regione.taa.it (approfondimenti v. par. 5.6)

TRENTINO ALTO ADIGE

EFFETTI ECONOMICI



117 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

93 MLN € RETRIBUZIONE
17 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
7 MLN € TFR



0,3 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

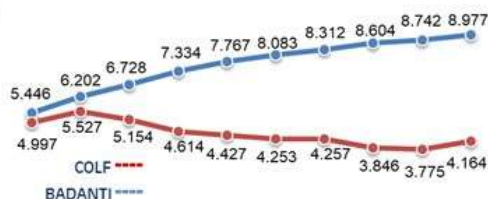
DATI ISTAT E INPS



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
Bolzano	2.150	51,6%	4,0	4.463	49,7%	13,1
Trento	2.014	48,4%	3,7	4.514	50,3%	11,7
TRENTINO ALTO ADIGE	4.164	100,0%	3,9	8.977	100,0%	12,4

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+81 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

- 12 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Veneto

La tendenza. In Veneto il 3% della popolazione è coinvolta nel lavoro domestico, sono 72.507 i lavoratori domestici regolarmente assunti da oltre 73 mila famiglie datrici di lavoro domestico. Entrambi i dati sono in notevole crescita rispetto al 2019. Tra questi vi è la maggiore presenza di badanti (53,5%) rispetto alle colf. Tuttavia, pur essendo le badanti in costante aumento fin dal 2016 (anno del "sorpasso"), le colf segnano una continua decrescita fino al 2019; grazie alla sanatoria e agli effetti del Covid il numero di colf è aumentato in modo repentino tanto da diminuire il divario tra le due categorie di lavoratori.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In merito alle principali aree di provenienza, notiamo che il 52,5% dei domestici proviene dall'Est Europa, e si registra una netta prevalenza del genere femminile (89,4%). L'età media del lavoratore domestico è di 49,7 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una maggioranza di lavoratori che hanno effettuato meno di 50 settimane (63,6%). Un lavoratore su tre opera in convivenza.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro in Veneto ha un'età media di 62 anni ed è in prevalenza donna (52,5%). Nel 2020 le famiglie in Veneto hanno speso in totale 603 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto di circa 1,2 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, le province di Padova e Verona registrano il maggior numero sia di colf (rispettivamente 25,2% e 23,1% del totale regionale) che di badanti (20,4% e 20,0%). Anche in termini relativi queste province segnano la maggiore incidenza in entrambi i casi: rispettivamente 9,1 e 8,4 colf ogni 1.000 abitanti (media regionale 6,9) e circa 11 badanti ogni 100 anziani (media regionale 10,6). La Regione Veneto garantisce l'impegnativa di cura domiciliare, contributo erogato per l'assistenza delle persone non autosufficienti al proprio domicilio. Sono previsti inoltre dei contributi regionali per seguire i metodi di cura riabilitativa "Doman", "Vojta", "Fay" e "Aba". Prevede un rimborso massimo dell'80% delle spese sostenute e rendicontate ed è rivolto a portatori di handicap psicofisici residenti in Veneto. Infine sono previsti dei contributi regionali per l'eliminazione delle barriere architettoniche.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Veneto vi saranno 32 mila bambini in meno (0-14 anni) e 328 mila anziani in più (ultra-ottantenni), valori che rivelano una potenziale crescita del numero di badanti richiesto. La componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,4% della popolazione contro 12,2%), con evidenti ripercussioni socio-economiche.

VENETO

LAVORATORE DOMESTICO



72.507

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

3,0% POPOLAZIONE TOTALE



COLF 46,5%

BADANTI 53,5%

ETÀ MEDIA 49,7

GENERE

MASCHI 10,6%

FEMMINE 89,4%

CITTADINANZA

STRANIERI 73,4%

ITALIANI 26,6%

PROVENIENZA

52,5% Est Europa

26,6% Italia

9,8% Asia

7,8% Africa

3,0% America

0,3% Europa Ovest



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 63,6%

ALMENO 50 SETTIMANE 36,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 33,3%

LAV. NON CONVIVENTE 66,7%

CRESCITA 2020*

+9,8% (+6.461)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



73.229

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 47,5%

FEMMINE 52,5%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,8%

LAV. NON FAMILIARE 98,2%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



8.240 €

ETÀ MEDIA



62 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 92,1%

STRANIERA 7,9%

CRESCITA 2020*

+11,3% (+7.463)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **IMPEGNATIVA DI CURA DOMICILIARE**, contributi per le cure domiciliari per le persone non autosufficienti (legge n. 38/2017);
- **CONTRIBUTI REGIONALI** per seguire i metodi di cura riabilitativa "Doman", "Vojta", "Fay" e "Aba" (L.R. 6/1999).

FONTE: www.regione.veneto.it (approfondimenti v. par. 5.6)

VENETO

EFFETTI ECONOMICI



603 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

481 MLN € RETRIBUZIONE

87 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

35 MLN € TFR



1,2 MLD €



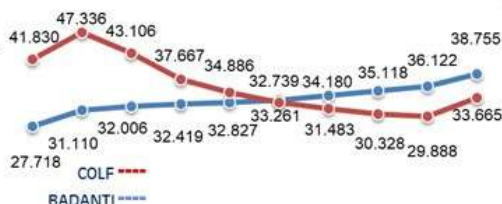
VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

SERIE STORICHE



EFFETTO SANATORIA/COVID



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Venezia	4.638	13,8%	5,5	7.321	18,9%	10,7
Belluno	815	2,4%	4,1	1.611	4,2%	9,5
Padova	8.497	25,2%	9,1	7.889	20,4%	11,4
Rovigo	1.446	4,3%	6,3	1.700	4,4%	8,7
Treviso	5.110	15,2%	5,8	6.193	16,0%	9,8
Verona	7.760	23,1%	8,4	7.766	20,0%	11,5
Vicenza	5.399	16,0%	6,3	6.275	16,2%	10,4
VENETO	33.665	100,0%	6,9	38.755	100,0%	10,6

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+328 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

- 32 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Friuli Venezia Giulia

La tendenza. Sono 41 mila i soggetti coinvolti nel lavoro domestico, valore in aumento. Infatti i domestici regolari in Friuli Venezia Giulia sono cresciuti dell'8,4% rispetto al 2019, mentre le famiglie datrici di lavoro domestico dell'11,2%. I dati INPS rivelano la preminenza delle badanti sulle colf (73,3%-26,7%). 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 fatta eccezione per il 2020 anno in cui, grazie alla sanatoria e agli effetti del Covid il numero totale di lavoratori domestici, tra cui le colf, è aumentato.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando l'origine geografica, il 54,0% dei domestici proviene dall'Est Europa, e il genere femminile è in netta maggioranza (93,0%). Il lavoratore domestico ha in media 51,1 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nel 65,9% dei casi non ha completato l'anno lavorativo. Il 47% dei domestici lavora in convivenza con la famiglia datrice di lavoro domestico.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 64 anni e si registra una prevalenza femminile (57,7%). Nel 2020 le famiglie friulane hanno speso complessivamente 180 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 400 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale a Udine si concentrano le più alte percentuali di domestici: il 44,4% delle colf e il 45,0% delle badanti. In termini relativi, la massima incidenza di colf si registra a Trieste (5,2 ogni 1.000 abitanti, media regionale: 4,7), mentre quella di badanti è a Pordenone (16,2 badanti ogni 100 anziani, media regionale 14,5). Il Friuli Venezia Giulia finanzia un fondo per l'autonomia possibile (FAP) che prevede dei contributi economici per l'assistenza di persone non autosufficienti. La Regione dispone inoltre di Contributi erogati tramite il Fondo Gravissimi per sostenere a domicilio persone in condizione di disabilità particolarmente grave, che necessitano di un'assistenza di elevatissima intensità 24 ore su 24. Sono previsti inoltre Contributi per l'eliminazione delle barriere architettoniche e per l'acquisto e l'adattamento di autoveicoli per il trasporto privato.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 in Friuli Venezia Giulia vi saranno 65 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 6 mila bambini in meno (0-14 anni), valori che suggeriscono una potenziale crescita del numero di badanti. Infatti, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,8% della popolazione contro 11,7%).

FRIULI VENEZIA GIULIA

LAVORATORE DOMESTICO



20.910

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 26,7%

BADANTI 73,3%

ETA' MEDIA 51,1

GENERE

MASCHI 7,0%

FEMMINE 93,0%

CITTADINANZA

STRANIERI 69,4%

ITALIANI 30,6%

PROVENIENZA



54,0% Est Europa

30,6% Italia

7,7% Asia

4,5% Africa

2,7% America

0,4% Europa Ovest

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

3,5% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 65,9%

ALMENO 50 SETTIMANE 34,1 %

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 47,0%

LAV. NON CONVIVENTE 53,0%

CRESCITA 2020*

+8,4% (+1.624)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



20.463

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 42,3%

FEMMINE 57,7%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 4,3%

LAV. NON FAMILIARE 95,7%

SPESA MEDIA ANNUALE PER FAMIGLIA



8.796 €

ETÀ MEDIA



64,2 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 93,7%

STRANIERA 6,3%

CRESCITA 2020*

11,2% (+2.060)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGGIORNAMENTI 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*);
- CONTRIBUTI** per l'eliminazione delle barriere architettoniche e per l'acquisto e l'adattamento di autoveicoli per il trasporto privato (*LR 41/1996 e DPR 360/2005*)

FONTE: www.regione.fvg.it (approfondimenti v. par. 5.6)

FRIULI VENEZIA GIULIA

EFFETTI ECONOMICI



180 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

144 MLN € RETRIBUZIONE
25 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
11 MLN € TFR



0,4 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

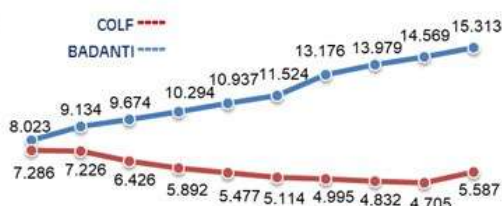
DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Trieste	1.203	21,5%	5,2	2.737	17,9%	11,6
Gorizia	319	5,7%	2,3	1.749	11,4%	13,8
Pordenone	1.582	28,3%	5,1	3.930	25,7%	16,2
Udine	2.483	44,4%	4,7	6.897	45,0%	15,3
FRIULI VENEZIA GIULIA	5.587	100,0%	4,7	15.313	100,0%	14,5

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+65 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

- 6 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Emilia Romagna

La tendenza. Elevata la popolazione coinvolta nel lavoro domestico: 161 mila soggetti, il 3,6% della popolazione totale. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie italiane in Emilia Romagna nel 2020 sono 80.065, dato in aumento rispetto all'anno precedente (+6,3%), così come è in aumento il numero di famiglie datrici di lavoro domestico (+8,5%). I dati INPS evidenziano un maggior numero di badanti (59,6%) rispetto alle colf, queste ultime in costante calo, ad eccezione del 2020, rispetto alle prime che invece aumentano lentamente ma in modo continuo. Il "sorpasso" delle badanti sulle colf è avvenuto già nel 2014.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Focalizzando l'analisi sulle caratteristiche del lavoratore, si nota che il 56,8% dei domestici proviene dall'Est Europa e nel complesso il genere femminile assume la netta prevalenza (90,9%). L'età media del lavoratore domestico è 50,6 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra la maggioranza in chi non ha completato l'anno lavorativo (64,9%). I lavoratori conviventi sono il 374,3% del totale.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 62,6 anni ed è in prevalenza donna (54,4%). Nel complesso, nel 2020 le famiglie in Emilia Romagna hanno speso 720 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa categoria vale circa 1,4 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Bologna comprende il 30,1% delle colf e il 26,4% delle badanti. Anche in termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 9,6 ogni 1000 abitanti (media regionale 7,3). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Modena: 14,9 badanti ogni 100 anziani (media regionale 12,8). In merito agli incentivi regionali, l'Emilia Romagna garantisce un assegno di cura per le famiglie che assistono in casa un anziano o un disabile non autosufficiente. Disponibile anche il fondo regionale per la non autosufficienza per finanziare i servizi socio-sanitari rivolti alle persone in condizioni di non autosufficienza. La Regione eroga inoltre dei contributi per l'adattamento di un autoveicolo privato rivolto ad anziani e disabili.

Prospettive demografiche. Osservando le prospettive demografiche si nota come nel 2050 il numero di badanti sia destinato potenzialmente ad aumentare: vi saranno 245 mila anziani in più (almeno 80 anni) contro un aumento di soli 2 mila bambini (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,5% della popolazione contro 12,5%).

EMILIA ROMAGNA

LAVORATORE DOMESTICO



80.065

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 40,4%

BADANTI 59,6%

ETA' MEDIA 50,6

GENERE

MASCHI 9,1%

FEMMINE 90,9%

CITTADINANZA

STRANIERI 79,9%

ITALIANI 20,1%

PROVENIENZA
56,8% Est Europa

20,1% Italia

11,4% Asia

7,5% Africa

3,8% America

0,3% Europa Ovest



RETR. MEDIA ANNUA 7.202 €

**DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO**

3,6% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 64,9%

ALMENO 50 SETTIMANE 35,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 37,3%

LAV. NON CONVIVENTE 62,7%

CRESCITA 2020*

+6,3% (+4.731)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



81.205

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 45,6%

FEMMINE 54,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,3%

LAV. NON FAMILIARE 98,7%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



8.871 €

ETÀ MEDIA



62,6 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 93,9%

STRANIERA 6,1%

CRESCITA 2020*

8,5% (+6.395)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNO DI CURA:** sostegno economico per le famiglie che assistono in casa un individuo non autosufficiente, anziano o disabile, o a favore dell'individuo stesso (*legge n. 5/94*);
- **FONDO REGIONALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA** per le persone non autosufficienti e delle loro famiglie.

FONTE: www.regione.emilia-romagna.it (approfondimenti v. par. 5.6)

EMILIA ROMAGNA

EFFETTI ECONOMICI



720 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

576 MLN € RETRIBUZIONE

101 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

43 MLN € TFR



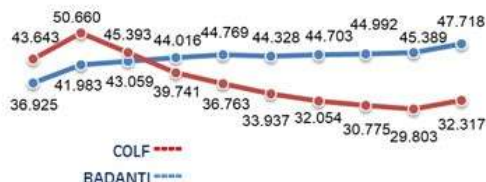
1,4 MLD €



VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

SERIE STORICHE



DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Bologna	9.743	30,1%	9,6	12.607	26,4%	14,2
Ferrara	2.073	6,4%	6,1	3.495	7,3%	10,5
Forlì-Cesena	1.815	5,6%	4,6	4.095	8,6%	12,3
Modena	5.259	16,3%	7,5	8.164	17,1%	14,9
Parma	3.918	12,1%	8,6	4.004	8,4%	11,0
Piacenza	2.184	6,8%	7,7	2.360	4,9%	9,6
Ravenna	2.020	6,3%	5,2	4.269	8,9%	11,8
Reggio Emilia	3.296	10,2%	6,3	5.106	10,7%	13,3
Rimini	2.009	6,2%	6,0	3.618	7,6%	14,0
EMILIA ROMAGNA	32.317	100,0%	7,3	47.718	100,0%	12,8

PS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+245 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

+2 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

5.4 Regioni del Centro

Toscana

La tendenza. Il 4,4% della popolazione toscana è coinvolta nel mondo domestico, infatti il numero di lavoratori domestici regolarmente assunti in Toscana nel 2020 è pari a 78.729, dato in aumento rispetto al 2019 (+6,2%). Mentre le famiglie datrici di lavoro sono oltre 83 mila e sono cresciute del 8,2%. I dati INPS registrano un trend costante che vede un maggior numero di badanti (55,4%) 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. Per questo, il "sorpasso" delle badanti è avvenuto già nel 2014. Grazie alla sanatoria e agli effetti del Covid, il numero di colf è aumentato per la prima volta dal 2012.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Per quanto riguarda le caratteristiche del lavoratore, le aree di maggiore provenienza sono: Est Europa (40,5%) e Italia (29,4%). Si registra una netta maggioranza del genere femminile (88,7%). 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 (62,4%). Mentre i lavoratori in convivenza sono il 30% del totale.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 62,6 anni ed è in prevalenza di genere femminile. Solo il 4,3% ha cittadinanza straniera. Complessivamente, nel 2020 le famiglie toscane hanno speso 662 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR), i quali hanno prodotto un valore aggiunto pari a circa 1,2 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale Firenze detiene il primato per la presenza di colf (34,8%) e di badanti (30,2%). In termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 12,4 ogni 1.000 abitanti (media regionale 9,6). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Siena: 15,4 badanti ogni 100 anziani (media regionale 13,4). La Regione Toscana eroga un contributo finanziario annuale a favore delle famiglie con figli minori disabili gravi, il contributo è pari ad euro 700,00 per ogni minore disabile in presenza di un'accertata condizione di handicap grave. La Regione offre inoltre il servizio Pronto Badante rivolto alla persona anziana nel momento in cui si presenta, per la prima volta, una situazione di fragilità.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche indicano che nel 2050 il numero di bambini (0-14) aumenterà (+7 mila); nonostante ciò il numero di badanti è destinato ad aumentare dato che sempre nel 2050 in Toscana vi saranno 176 mila anziani in più (ultra-ottantenni. La componente anziana sarà infatti più numerosa di quella infantile (13,6% della popolazione contro 12,1%).

TOSCANA

LAVORATORE DOMESTICO



78.729

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 44,6%

BADANTI 55,4%

ETA' MEDIA 49,8

GENERE

MASCHI 11,3%

FEMMINE 88,7%

CITTADINANZA

STRANIERI 70,6%

ITALIANI 29,4%

PROVENIENZA

40,5% Est Europa

29,4% Italia

16,6% Asia

8,8% America

4,3% Africa

0,4% Europa Ovest



RETR. MEDIA ANNUA 6.714 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

4,4% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 62,4%

ALMENO 50 SETTIMANE 37,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 30,1%

LAV. NON CONVIVENTE 69,9%

CRESCITA 2020*

+6,2% (+4.566)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



83.266

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 42,6%

FEMMINE 57,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,5%

LAV. NON FAMILIARE 98,5%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



7.944 €

ETÀ MEDIA



62,6 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 95,7%

STRANIERA 4,3%

CRESCITA 2020*

+8,2% (+6.312)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **CONTRIBUTO FINANZIARIO** annuale a favore delle famiglie con figli minori disabili gravi in presenza di un'accertata condizione di handicap grave (L.R 73/2018);
- **PRONTO BADANTE**, servizio di sostegno rivolto alla persona anziana nel momento in cui si presenta, per la prima volta, una situazione di fragilità

FONTE www.regione.toscana.it (approfondimenti v. par. 5.6)

TOSCANA

EFFETTI ECONOMICI



662 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

529 MLN € RETRIBUZIONE

94 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

39 MLN € TFR



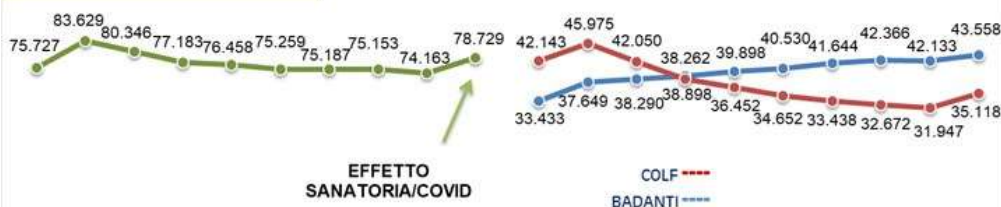
1,2 MLD €

**VALORE AGGIUNTO LAVORO
DOMESTICO**

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



**EFFETTO
SANATORIA/COVID**

LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Firenze	12.217	34,8%	12,4	13.176	30,2%	14,6
Arezzo	2.750	7,8%	8,2	4.118	9,5%	13,9
Grosseto	1.620	4,6%	7,4	2.144	4,9%	10,3
Livorno	2.590	7,4%	7,9	3.721	8,5%	12,3
Lucca	3.802	10,8%	10,0	4.396	10,1%	13,4
Massa-Carrara	1.311	3,7%	6,9	1.693	3,9%	9,5
Pisa	4.057	11,6%	9,7	4.745	10,9%	13,9
Pistoia	2.229	6,3%	7,7	3.283	7,5%	12,8
Prato	1.991	5,7%	7,8	2.423	5,6%	12,5
Siena	2.551	7,3%	9,7	3.859	8,9%	15,4
TOSCANA	35.118	100,0%	9,6	43.558	100,0%	13,4

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



**POP. CON ALMENO 80
ANNI**

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

+176 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

+7 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Umbria

La tendenza. I soggetti coinvolti nel mondo domestico sono 40 mila, quasi il 5% della popolazione In Umbria. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie sono 19.591, dato in aumento rispetto all'anno precedente (+6,4%). Mentre le famiglie sono quasi 21 mila, dato in crescita dell'8,5% rispetto al 2019. I dati INPS registrano un numero di badanti lievemente superiore (51,3%) 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. Grazie alla Sanatoria 2020 e gli effetti del Covid per la prima volta dal 2012 si è registrato un aumento del numero complessivo di lavoratori domestici e ciò ha permesso di riavvicinare il numero di colf a quello delle badanti.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 51,1% 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 49,6 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (61,3%). Solo il 25,3% dei lavoratori vive con le famiglie datrici di lavoro.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 63,5 anni ed anche in questa regione si registra una prevalenza femminile. Molto bassa la percentuale di datori domestici stranieri. Nel complesso, nel 2020 le famiglie in Umbria hanno speso 148 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 300 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, Perugia conta i tre quarti dei lavoratori domestici regionali (il 75,4% delle colf e il 78,5% delle badanti). Anche in termini relativi, il capoluogo registra un'incidenza maggiore: 11,2 colf ogni 1.000 abitanti (10,6 a Terni) e 13,7 badanti ogni 100 anziani (10,1 a Terni). Diversi sono i progetti che sostengono le persone non autosufficienti in Umbria, dalla vita indipendente con lo scopo di promuovere la massima autonomia delle persone con disabilità, alla domiciliarità rivolto ad anziani non autosufficienti.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Umbria vi saranno 44 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 10 mila 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

LAVORATORE DOMESTICO



19.591

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 48,7%

BADANTI 51,3%

ETA' MEDIA 49,6

GENERE

MASCHI 8,4%

FEMMINE 91,6%

CITTADINANZA

STRANIERI 71,7%

ITALIANI 28,3%

PROVENIENZA

51,1% Est Europa

28,3% Italia

8,8% America

6,0% Africa

5,5% Asia

0,4% Europa Ovest



RETR. MEDIA ANNUA 6.076 €

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

4,7% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 61,3%

ALMENO 50 SETTIMANE 38,7%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 25,3%

LAV. NON CONVIVENTE 74,7%

CRESCITA 2020*

+6,4% (+1.176)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



20.715

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 43,8%

FEMMINE 56,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 1,6%

LAV. NON FAMILIARE 98,4%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



7.164 €

ETÀ MEDIA



63,5 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 96,5%

STRANIERA 3,5%

CRESCITA 2020*

+8,5% (+1.619)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **PROGETTI DI DOMICILIARITÀ** per anziani non autosufficienti; contributo per la retribuzione di un assistente familiare (importo max 3.000 €). DGR 1420/2017.
- **VITA INDIPENDENTE.** Soluzioni personalizzate per la promozione della massima autonomia possibile delle persone con disabilità. DGR 1420/2017.

FONTE: www.regione.umbria.it (approfondimenti v. par. 5.6)

UMBRIA

EFFETTI ECONOMICI



148 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

119 MLN € RETRIBUZIONE

20 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

9 MLN € TFR



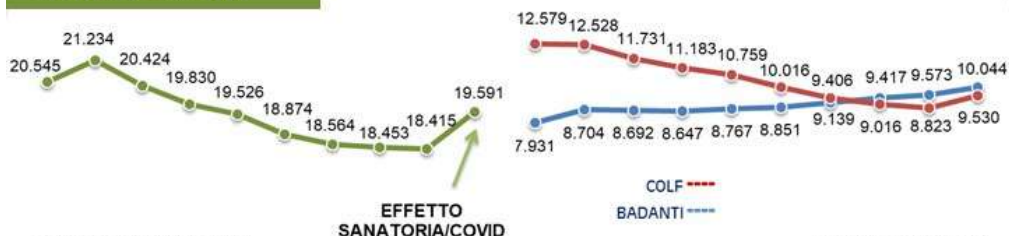
0,3 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

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
Perugia	7.189	75,4%	11,2	7.886	78,5%	13,7
Terni	2.341	24,6%	10,6	2.158	21,5%	10,1
UMBRIA	9.530	100,0%	11,0	10.044	100,0%	12,7

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+44 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

-10 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Marche

La tendenza. Il 3,5% della popolazione delle Marche (53 mila) è coinvolta nel lavoro domestico. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie nelle Marche sono 25.964, dato in aumento rispetto al 2019 del 8,5%. Le famiglie sono 26.738, valore in crescita di quasi il 10% rispetto al 2019. Il numero di badanti è superiore (60,2%) 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 diminuzione e già nel 2015 si è registrato il "sorpasso". Tuttavia il divario tra colf e badanti è in leggero calo rispetto al 2019: grazie alla sanatoria e gli effetti del Covid, oltre ad essere aumentato il numero di badanti è aumentato anche quello delle colf.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. In merito alle caratteristiche del lavoratore, si nota che il 46,9% dei domestici proviene dall'Est Europa e il genere femminile è in netta prevalenza su quello maschile (91,5%). Il lavoratore domestico ha in media 49,9 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nel maggiore dei casi non ha completato l'anno lavorativo (64,7%). Il 30,5% dei lavoratori domestici lavora in convivenza con le famiglie datrici di lavoro domestico.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. In media il datore di lavoro ha 64,2 anni e nel 56,2% dei casi è di genere femminile. Solo il 3,8% ha cittadinanza straniera. Nel 2020 le famiglie hanno speso nel complesso 199 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 350 milioni di euro.

Distribuzione territoriale¹²⁶ ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione dei lavoratori domestici raggiunge un picco nel capoluogo, dove si concentrano il 32,3% delle colf e il 32,6% delle badanti. In termini relativi, il capoluogo registra la maggiore incidenza di colf: 7,2 ogni 1.000 abitanti (media regionale 6,9). Per quanto riguarda le badanti, invece, l'incidenza maggiore si riscontra a Pesaro e Urbino: 12,7 badanti ogni 100 anziani (media regionale 11,7). La Regione Marche garantisce degli assegni di cura e il servizio di assistenza domiciliare per anziani con più di 65 anni, oltre a finanziare l'intervento "Disabilità gravissima".

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come nel 2050 nelle Marche il numero di badanti sia destinato ad aumentare: vi saranno 71 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 20 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,6% della popolazione contro 11,7%).

¹²⁶ I dati INPS fanno riferimento alla suddivisione provinciale precedente alla riforma del 2004.

MARCHE

LAVORATORE DOMESTICO



25.964

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 39,8%

BADANTI 60,2%

ETA' MEDIA 49,9

GENERE

MASCHI 8,5%

FEMMINE 91,5%

CITTADINANZA

STRANIERI 66,3%

ITALIANI 33,7%

PROVENIENZA



46,9% Est Europa

33,7% Italia

6,8% Africa

6,5% America

5,8% Asia

0,3% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 6.200 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

3,5% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 64,7%

ALMENO 50 SETTIMANE 35,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 30,5%

LAV. NON CONVIVENTE 69,5%

CRESCITA 2020*

+8,5% (+2.038)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



26.738

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 43,8%

FEMMINE 56,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 3,4%

LAV. NON FAMILIARE 96,6%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



7.450 €

ETÀ MEDIA



64,2 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 96,2%

STRANIERA 3,8%

CRESCITA 2020*

+9,6% (+2.350)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

A AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNO DI CURA** e **INTERVENTI REGIONALI** per favorire la vita indipendente delle persone con disabilità e over 65 anni (L.R. 21/2018);
- **FONDO REGIONALE** per le non autosufficienze interventi a favore di persone in condizione di disabilità gravissima (DGR N.1424/2020).

FONTE: www.regione.marche.it (approfondimenti v. par. 5.6)

MARCHE

EFFETTI ECONOMICI



199 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

161 MLN € RETRIBUZIONE

26 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

12 MLN € TFR



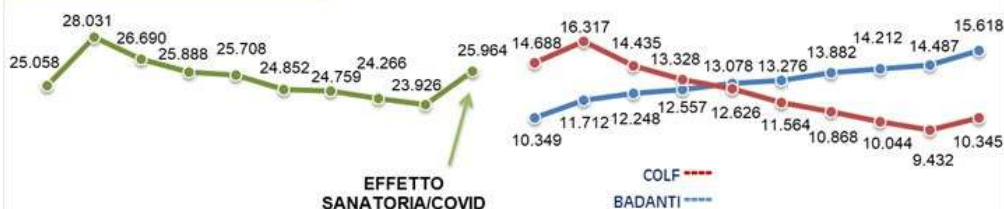
0,35 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

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
Ancona	3.342	32,3%	7,2	5.084	32,6%	12,2
Ascoli Piceno	2.332	22,5%	6,2	3.481	22,3%	10,2
Macerata	2.155	20,8%	7,0	3.302	21,1%	11,5
Pesaro e Urbino	2.516	24,3%	7,1	3.751	24,0%	12,7
MARCHE	10.345	100,0%	6,9	15.618	100,0%	11,7

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+71 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

-20 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Lazio

La tendenza. Il settore domestico è molto importante per la regione, infatti coinvolge 288 mila persone, il 5% dei residenti. Nel 2020 i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie in Lazio sono 127.014 (+1,7% rispetto al 2019), mentre le famiglie 161 mila (+3,1% rispetto al 2019). 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 (70,3%), fenomeno abbastanza anomalo nel panorama nazionale.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. L'evoluzione del fenomeno si riflette anche sulle caratteristiche del lavoratore: il 39,9% circa dei domestici proviene dall'Est Europa e si registra una netta prevalenza del genere femminile (84,9%). L'età media del lavoratore domestico è 48,6 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una lieve preponderanza di chi ha non completato l'anno lavorativo (54,8%). Solo il 14,7% lavora in convivenza, dato influenzato dall'elevata presenza di colf.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. In merito al datore di lavoro, si osserva che in media ha 57,3 anni ed è in prevalenza donna (59,5%). In totale nel 2020 le famiglie nel Lazio hanno speso oltre 1 miliardo di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 2,4 miliardi di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è fortemente sbilanciata verso la Capitale, dove si concentrano il 91,6% delle colf e l'84,1% delle badanti. Anche in termini relativi, a Roma si registra un'incidenza superiore alla media: 19,3 colf ogni 1.000 abitanti (media regionale: 15,6) e 10,4 badanti ogni 100 anziani (media regionale: 9,1). 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 348 mila anziani ultra-ottantenni e di 21 mila 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

LAVORATORE DOMESTICO



127.014

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 70,3%

BADANTI 29,7%

ETA' MEDIA 48,6

GENERE

MASCHI 15,1%

FEMMINE 84,9%

CITTADINANZA

STRANIERI 80,4%

ITALIANI 19,6%

PROVENIENZA

39,9% Est Europa

25,8% Asia

19,6% Italia

10,2% America

4,2% Africa

0,3% Europa Ovest



RETR. MEDIA ANNUA 6.458 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

5,0% POPOLAZIONE TOTALE

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 54,8%

ALMENO 50 SETTIMANE 45,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 14,7%

LAV. NON CONVIVENTE 85,3%

CRESCITA 2020*

+1,7% (+2.111)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



161.356

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 40,5%

FEMMINE 59,5%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 0,5%

LAV. NON FAMILIARE 99,5%

SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA



6.302 €

ETÀ MEDIA



57,3 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 95,5%

STRANIERA 4,5%

CRESCITA 2020*

+3,1% (+4.899)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

A GEVOLAZIONI REGIONALI

- **SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI** erogati dalla Regione per persone con disabilità e persone anziane (legge n. 11/2016, art. 12-13), dal rafforzamento dell'assistenza domiciliare al sostegno ai caregiver.

FONTE: www.regione.lazio.it (approfondimenti v. par. 5.6)

LAZIO

EFFETTI ECONOMICI



1.017 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

820 MLN € RETRIBUZIONE

136 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

61 MLN € TFR



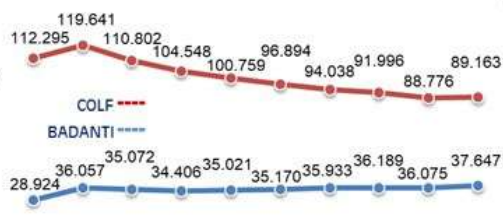
2,4 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

BADANTI / COLF, DATI INPS

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Roma	81.679	91,6%	19,3	31.671	84,1%	10,4
Frosinone	1.689	1,9%	3,6	1.371	3,6%	3,9
Latina	2.564	2,9%	4,6	1.797	4,8%	4,9
Rieti	953	1,1%	6,3	1.093	2,9%	8,3
Viterbo	2.278	2,6%	7,4	1.715	4,6%	7,3
LAZIO	89.163	100,0%	15,6	37.647	100,0%	9,1

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+348 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

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

+21 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

5.5 Regioni del Sud e isole

Abruzzo

La tendenza. Sono 30 mila i soggetti coinvolti nel lavoro domestico in Abruzzo, e precisamente i lavoratori domestici regolarmente assunti sono 14.740 (+10,9% rispetto al 2019), mentre sono oltre 15 mila le famiglie datrici di lavoro (+13,1% rispetto al 2019). I dati forniti dall'INPS indicano che le badanti superano le colf, coprendo il 54,6% 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. Con la Sanatoria del 2020 e gli effetti relativi al Covid, per la prima volta dal 2012 anche il numero di colf è aumentato andando così a diminuire, anche se di poco, il divario tra colf e badanti.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Osservando le caratteristiche del lavoratore, il 46,6% dei lavoratori domestici proviene dall'Italia, seguito poi dall'Est Europa (39,8%) e si registra una vasta maggioranza del genere femminile (92,8%). L'età media del lavoratore è 49,7 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nella maggior parte dei casi non ha completato l'anno lavorativo (66,2%). Solo il 18,8% lavora in convivenza con il datore di lavoro domestico.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha in media 63,9 anni ed in prevalenza è donna (58,5%). Nel 2020 le famiglie abruzzesi hanno speso circa 93 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto dai domestici vale circa 240 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione risulta piuttosto omogenea, con un picco a Pescara, dove si concentra il 34,9% delle colf, mentre per le badanti la distribuzione è molto simile nelle quattro province. In termini relativi, l'incidenza delle colf è maggiore a Pescara (7,4 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 5,2), mentre per le badanti è Teramo la provincia con il valore più alto (9,4 badanti ogni 100 anziani, media regionale: 7,7). In Abruzzo è in vigore la "Norma regionale per la vita indipendente", che prevede un finanziamento regionale per le spese di assunzione di un assistente domiciliare. Inoltre, come supporto alle famiglie con minori disabili, la Regione eroga un contributo ai genitori inoccupati o disoccupati che assistono minori con malattia rara in situazione di disabilità gravissima.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 in Abruzzo vi saranno 65 mila anziani in più (ultra-ottantenni), mentre si avrà un calo di 20 mila bambini (0-14 anni). Pertanto, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,0% della popolazione contro 11,2%) e il numero di badanti potenzialmente crescerà.

ABRUZZO

LAVORATORE DOMESTICO



14.740

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

2,3% POPOLAZIONE TOTALE



COLF 45,4%

BADANTI 54,6%

ETA' MEDIA 49,7

GENERE

MASCHI 7,2%

FEMMINE 92,8%

CITTADINANZA

STRANIERI 53,4%

ITALIANI 46,6%

PROVENIENZA

46,6% Italia

39,8% Est Europa

5,5% Africa

4,2% Asia

3,4% America

0,5% Europa Ovest



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 66,2%

ALMENO 50 SETTIMANE 33,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 18,8%

LAV. NON CONVIVENTE 81,2%

RETR. MEDIA ANNUA 5.083 €

CRESCITA 2020*

+10,9% (+1.453)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



15.186

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 41,5%

FEMMINE 58,5%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 5,7%

LAV. NON FAMILIARE 94,3%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



6.137 €

ETÀ MEDIA



63,9 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 96,7%

STRANIERA 3,3%

CRESCITA 2020*

+13,1% (+1.763)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- NORMA REGIONALE PER LA VITA INDIPENDENTE:** la regione finanzia le spese di assunzione dell'assistente personale (*legge n. 57/2012*);
- CAREGIVER FAMILIARI PER MINORI,** contributo in base all'ISEE di 10 mila euro a quei genitori inoccupati o disoccupati che assistono minori con malattia rara in situazione di disabilità gravissima (DGR 681/2020).

FONTE: www.regione.abruzzo.it (approfondimenti v. par. 5.6)

ABRUZZO

EFFETTI ECONOMICI



93 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

75 MLN € RETRIBUZIONE

13 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

5 MLN € TFR



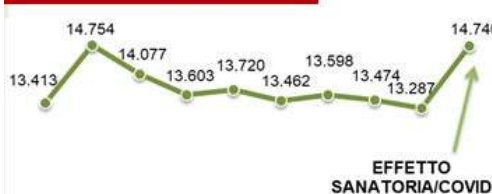
0,24 MLD €

**VALORE AGGIUNTO LAVORO
DOMESTICO**

DATI ISTAT E INPS

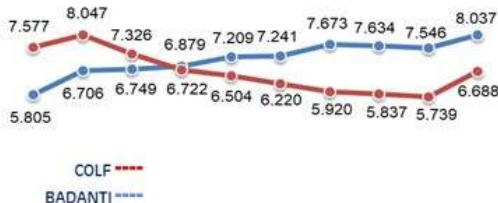


SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020



BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
L'Aquila	1.373	20,5%	4,7	1.777	22,1%	7,4
Chieti	1.558	23,3%	4,1	1.922	23,9%	6,1
Pescara	2.332	34,9%	7,4	2.096	26,1%	8,2
Teramo	1.425	21,3%	4,7	2.242	27,9%	9,4
ABRUZZO	6.688	100,0%	5,2	8.037	100,0%	7,7

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

**170 mila
(14,0%)**

+65 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

**135 mila
(11,2%)**

- 20 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Molise

La tendenza. Il mercato del lavoro domestico regolare coinvolge in Molise oltre 4 mila soggetti tra lavoratori assunti (2.308) e famiglie datori di lavoro (2.245). In entrambi i casi i valori sono in crescita rispetto al 2019 di circa il 10%. Secondo i dati INPS le badanti rappresentano la maggioranza (55,0%) rispetto alle colf. 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. Tuttavia, con la Sanatoria del 2020 e gli effetti del Coronavirus, per la prima volta dal 2012, il numero di colf è aumentato.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Contrariamente a quanto accade nel resto dell'Italia, la nazionalità italiana è la più numerosa (59,1%), mentre l'Est Europa rappresenta solo il 30,7%. Le lavoratrici donne sono in maggioranza, rappresentando il 93,2% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 49,2 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, nella maggior parte dei casi non ha completato l'anno lavorativo (63,2%). E solo il 15% dei lavoratori vive con la famiglia datrice di lavoro.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. In merito alle caratteristiche del datore di lavoro, si osserva che ha un'età media di 65 anni ed è prevalentemente donna (59,6%). Nel 2020 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 40 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, a Campobasso si concentrano circa i due terzi sia delle colf (64,9%) che delle badanti (63,5%). In termini relativi, l'incidenza è maggiore a Isernia (4,4 colf ogni 1.000 abitanti e 6,3 badanti ogni 100 anziani). La Regione Molise non stanziava degli incentivi volti direttamente alle famiglie che hanno in cura domiciliare una persona non autosufficiente, però trasferisce le risorse agli ambiti territoriali che garantiscono l'assistenza domiciliare e la compartecipazione al costo del servizio per i nuclei famigliari ricadenti sotto certe fasce di ISEE.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano che nel 2050 il numero di badanti è destinato ad aumentare: vi saranno 12 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 8 mila bambini in meno (0-14 anni). La componente anziana sarà pertanto più numerosa di quella infantile (14,2% della popolazione contro 9,3%).

MOLISE

LAVORATORE DOMESTICO



2.308

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

1,5% POPOLAZIONE TOTALE



COLF 45,0%

BADANTI 55,0%

ETA' MEDIA 49,2

GENERE

MASCHI 6,8%

FEMMINE 93,2%

CITTADINANZA

STRANIERI 40,9%

ITALIANI 59,1%

PROVENIENZA



59,1% Italia

30,7% Est Europa

4,8% Africa

2,6% Asia

2,4% America

0,3% Europa Ovest

SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 63,2%

ALMENO 50 SETTIMANE 36,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 15,1%

LAV. NON CONVIVENTE 84,9%

RETR. MEDIA ANNUA 4.612 €

CRESCITA 2020*

+10,4% (+218)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



2.245

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 40,4%

FEMMINE 59,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 6,8%

LAV. NON FAMILIARE 93,2%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



5.924 €

ETÀ MEDIA



65,1 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,2%

STRANIERA 1,8%

CRESCITA 2020*

+9,9% (+203)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

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

FONTE: www.regione.molise.it (approfondimenti v. par. 5.6)

MOLISE

EFFETTI ECONOMICI



13 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

10 MLN € RETRIBUZIONE

2 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

1 MLN € TFR



0,04 MLD €

**VALORE AGGIUNTO LAVORO
DOMESTICO**

DATI ISTAT E INPS

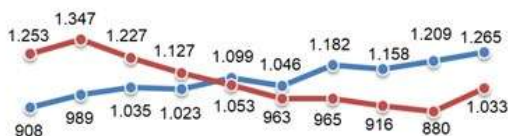


SERIE STORICHE



**EFFETTO
SANATORIA/COVID**

LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



COLF
BADANTI

BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Campobasso	670	64,9%	3,1	803	63,5%	4,3
Isernia	363	35,1%	4,4	462	36,5%	6,3
MOLISE	1033	100,0%	3,5	1265	100,0%	4,8

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+12 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

**25 mila
(9,3%)**

- 8 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Campania

La tendenza. Sono 107 mila i cittadini della regione coinvolti nel mondo domestico e rappresentano quasi il 2% del totale della popolazione. I lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie in Campania nel 2020 sono 53.082, valore aumentato del 13,2% rispetto al 2019. Secondo i dati INPS le colf sono in prevalenza (62,8%) 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 nonostante l'aumento di colf e badanti avvenuto nel 2020 grazie all'effetto Covid e alla Sanatoria.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La provenienza principale è l'Italia (38,7%), seguita dall'Est Europa (32,4%) e dall'Asia (20,9). Le lavoratrici donne rappresentano l'81,9%. L'età media del lavoratore domestico è 47,5 anni e, riguardo alle settimane lavorate, si registra la maggioranza tra chi non ha completato l'anno lavorativo (63,5%). Il 12,3% dei lavoratori opera in convivenza con la famiglia datrice di lavoro domestico.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media intorno ai 60 anni ed è in prevalenza di genere femminile (57,8%). Complessivamente, nel 2020 le famiglie in Campania hanno speso circa 333 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 1 miliardo di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la concentrazione delle colf è fortemente polarizzata sul capoluogo (61,5%), mentre per le badanti la situazione più omogenea, con il picco sempre a Napoli, dove si concentra il 41,2%. In termini relativi, l'incidenza delle colf continua ad essere maggiore a Napoli (6,8 colf ogni 1000 abitanti, media regionale: 5,9), mentre per le badanti il valore più alto è a Salerno (8,1 ogni 100 anziani, media regionale: 6,3). In Campania la legge che disciplina l'erogazione dei servizi e dei contributi per l'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti è la legge regionale n. 11/2007, che a sua volta ha attivato la legge nazionale n. 328/2000, riguardante il supporto alla non autosufficienza.

Prospettive demografiche. Nel 2050 in Campania vi saranno 319 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 222 mila 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

LAVORATORE DOMESTICO



53.082

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

1,9% POPOLAZIONE TOTALE

COLF 62,8%

BADANTI 37,2%

ETA' MEDIA 47,5

GENERE

MASCHI 18,1%

FEMMINE 81,9%

CITTADINANZA

STRANIERI 61,4%

ITALIANI 37,2%

PROVENIENZA

38,7% Italia

32,4% Est Europa

20,9% Asia

4,9% Africa

2,9% America

0,2% Europa Ovest



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 63,5%

ALMENO 50 SETTIMANE 36,5%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 12,3%

LAV. NON CONVIVENTE 87,7%

CRESCITA 2020*

+13,2% (+6.199)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



54.481

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 42,2%

FEMMINE 57,8%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 5,9%

LAV. NON FAMILIARE 94,1%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



6.105 €

ETÀ MEDIA



60,4 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,1%

STRANIERA 1,9%

CRESCITA 2020*

+12,6% (+6.083)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGGEVOLAZIONI REGIONALI

- Servizi validi a garantire nel territorio regionale la **DOMICILIARITÀ** dell'assistenza di individui non autosufficienti e l'adeguamento, se necessario, della struttura abitativa; definizione di interventi di **SOSTEGNO**, anche economico, alle famiglie (L.R. 328/2000, attuata con la legge n. 11/2007).

FONTE: www.regione.campania.it (approfondimenti v. par. 5.6)

CAMPANIA

EFFETTI ECONOMICI



333 MLN €
COSTO PER LE FAMIGLIE

267 MLN € RETRIBUZIONE
46 MLN € CONTRIBUTI TOTALI
20 MLN € TFR



1 MLD €



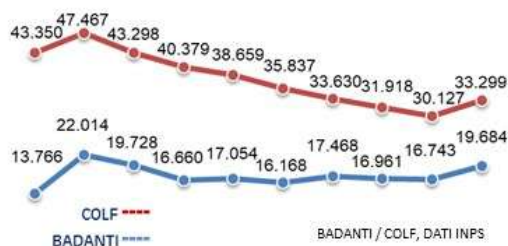
VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS

SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Napoli	20.481	61,5%	6,8	8.101	41,2%	5,7
Avellino	2.102	6,3%	5,2	2.256	11,5%	7,5
Benevento	1.227	3,7%	4,6	1.512	7,7%	7,1
Caserta	3.395	10,2%	3,7	2.084	10,6%	4,7
Salerno	6.094	18,3%	5,7	5.731	29,1%	8,1
CAMPANIA	33.299	100,0%	5,9	19.684	100,0%	6,3

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+319 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

**574 mila
(11,4%)**

- 222 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Puglia

La tendenza. In Puglia i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie nel 2020 sono 29.708, dato in forte aumento rispetto al 2019 (+19,4%). Mentre le famiglie datoriali sono 30.841 (+18,4%). I forti incrementi del 2020 hanno portato a 60 mila i soggetti coinvolti nel settore domestico (1,5% della popolazione totale). I dati INPS registrano una prevalenza di colf (56,8%). Ciononostante, negli ultimi anni le colf sono costantemente diminuite in opposizione al numero pressoché stabile delle badanti, pur mantenendo un divario significativo. L'incremento di lavoratori domestici, avvenuto nel 2020 grazie alla Sanatoria e agli effetti del Covid, hanno causato l'aumento del numero di colf e badanti, modificando il trend degli ultimi anni.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Poco più della metà dei lavoratori domestici in Puglia è italiana (53,2%) e le lavoratrici donne rappresentano ben l'89,8% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 48,3 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una lieve prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (65,9%). I lavoratori conviventi con la famiglia datoriale sono solo il 18% del totale.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 63,4 anni e si registra una netta prevalenza femminile (60,2%). Complessivamente, nel 2020 le famiglie pugliesi hanno speso circa 177 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici, comprendenti stipendio, contributi e TFR. Il valore aggiunto prodotto vale circa 600 milioni di euro.

Distribuzione territoriale¹²⁷ ed incentivi. A livello provinciale, la concentrazione delle colf e delle badanti è polarizzata sul capoluogo (rispettivamente 42,8% e 36,5% del totale). In termini relativi, Lecce registra l'incidenza maggiore sia per le colf (7,0 ogni 1000 abitanti, media regionale: 4,3) che per le badanti (6,2 ogni 100 anziani, media regionale: 4,7). La Regione Puglia finanzia dei Buoni rivolti ad anziani e disabili per accedere ai servizi a ciclo diurno e domiciliari. Inoltre offre progetti di vita indipendente a favore di persone con disabilità di età compresa tra i 16 e i 64.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Puglia vi saranno 223 mila anziani in più (ultra-ottantenni) e 117 mila bambini in meno (0-14 anni). Pertanto, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (14,4% della popolazione contro 10,9%) e il numero di badanti richieste probabilmente aumenterà.

¹²⁷ I dati INPS fanno riferimento alla suddivisione provinciale precedente alla riforma del 2004.

PUGLIA

LAVORATORE DOMESTICO



29.708

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

1,5% POPOLAZIONE TOTALE



COLF 56,8%

BADANTI 43,2%

ETA' MEDIA 48,3

GENERE

MASCHI 10,2%

FEMMINE 89,8%

CITTADINANZA

STRANIERI 46,8%

ITALIANI 53,2%

PROVENIENZA

53,2% Italia

23,2% Est Europa

17,1% Asia

5,1% Africa

1,1% America

0,3% Europa Ovest



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 65,9%

ALMENO 50 SETTIMANE 34,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 18,2%

LAV. NON CONVIVENTE 81,8%

CRESCITA 2020*

+19,4% (4.833)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



30.841

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 39,8%

FEMMINE 60,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 5,9%

LAV. NON FAMILIARE 94,1%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



5.723 €

CRESCITA 2020*

+18,4% (+4.789)

*VAR. 2020/2019

ETÀ MEDIA



63,4 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,3%

STRANIERA 1,7%

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

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

FONTE: www.regione.puglia.it (approfondimenti v. par. 5.6)

PUGLIA

EFFETTI ECONOMICI



177 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

142 MLN € RETRIBUZIONE

24 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

11 MLN € TFR



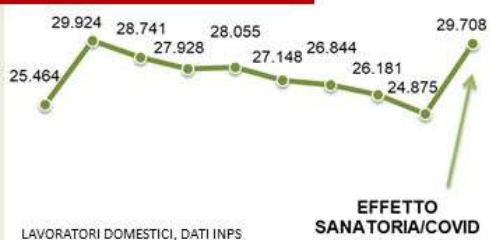
0,6 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

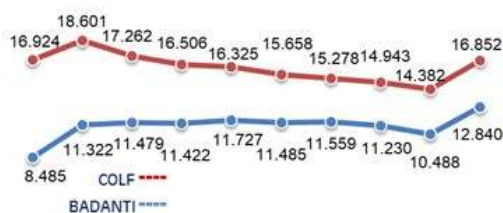
DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Bari	7.213	42,8%	4,6	4.686	36,5%	4,6
Brindisi	1.172	7,0%	3,1	1.147	8,9%	4,2
Foggia	1.461	8,7%	2,3	1.558	12,1%	3,6
Lecce	5.406	32,1%	7,0	3.811	29,7%	6,2
Taranto	1.600	9,5%	2,9	1.638	12,8%	4,2
PUGLIA	16.852	100,0%	4,3	12.840	100,0%	4,7

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+223 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

**377 mila
(10,9%)**

- 117 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Basilicata

La tendenza. Il lavoro domestico coinvolge l'1,4% della popolazione della Basilicata. In questa regione i lavoratori domestici regolarmente assunti dalle famiglie nel 2020 sono 3.854, dato in forte aumento rispetto all'anno prima (+22,2%). Le famiglie di datori datoriali sono 3.789 (+21% rispetto al 2019). Le colf e le badanti sono quasi ugualmente presenti, con una lieve maggioranza di colf (52,0%). Peraltro, negli ultimi anni le colf e le badanti hanno seguito un trend simile, sovrapponendosi e di fatto azzerando il divario. Tuttavia la Sanatoria 2020 e gli effetti del Coronavirus hanno causato un aumento significativo di badanti e colf andando a creare un nuovo, seppur lieve, divario.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. Più della metà (51,1%) dei lavoratori domestici in Basilicata è italiana, seguita poi da un'importante componente proveniente dall'Est Europa (35,1%). Le lavoratrici donne rappresentano il 91,7%. L'età media del lavoratore domestico è di circa 49,1 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (69,4%). 2 lavoratori domestici su 10 sono lavoratori in convivenza.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di quasi 67 anni ed è in prevalenza donna (59,2%). In totale, nel 2020 le famiglie in Basilicata hanno speso circa 21 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 70 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la concentrazione è polarizzata a Potenza (75,5% delle colf e 69,3% delle badanti). L'incidenza è mediamente piuttosto bassa, maggiore a Potenza rispetto a Matera (4,3 colf ogni 1000 abitanti, media regionale: 3,7; 4,4 badanti ogni 100 anziani; media regionale: 4,2). La Regione Basilicata eroga degli assegni di cura mensili per il costo dell'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti. È previsto inoltre un contributo economico per l'assistenza a domicilio delle persone con disabilità gravissima.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Basilicata vi saranno 28 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 20 mila 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

LAVORATORE DOMESTICO



3.854

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

COLF 52,0%

BADANTI 48,0%

ETA' MEDIA 49,1

GENERE

MASCHI 8,3%

FEMMINE 91,7%

CITTADINANZA

STRANIERI 48,9%

ITALIANI 51,1%

PROVENIENZA



51,1% Italia

35,1% Est Europa

8,3% Asia

4,2% Africa

1,1% America

0,2% Europa Ovest

RETR. MEDIA ANNUA 4.460 €

DATORI/LAVORATORI SETTORE DOMESTICO

1,4% POPOLAZIONE TOTALE



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 69,4%

ALMENO 50 SETTIMANE 30,6%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 20,0%

LAV. NON CONVIVENTE 80,0%

CRESCITA 2020*

+22,2% (+700)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO



3.789

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 40,8%

FEMMINE 59,2%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 7,2%

LAV. NON FAMILIARE 92,8%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



5.674 €

ETÀ MEDIA



66,9 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,8%

STRANIERA 1,2%

CRESCITA 2020*

+21,0% (+657)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **ASSEGNO DI CURA:** erogazione mensile di un contributo economico alle persone non autosufficienti e alle loro famiglie per sostenere il costo dell'assistenza domiciliare, al fine di favorire la permanenza nel proprio ambiente di vita (DCR 588/2009);
- **CONTRIBUTO ECONOMICO** per l'assistenza a domicilio delle persone con disabilità gravissima, dell'importo di euro 500,00 (D.G.R. n. 1037/2018).

FONTE: www.regione.basilicata.it (approfondimenti v. par. 5.6)

BASILICATA

EFFETTI ECONOMICI



21 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

17 MLN € RETRIBUZIONE

3 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

1 MLN € TFR



0,07 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



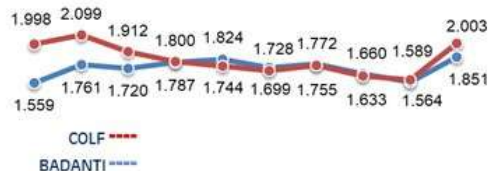
SERIE STORICHE



EFFETTO SANATORIA/COVID

LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020



BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Potenza	1.512	75,5%	4,3	1.282	69,3%	4,4
Matera	491	24,5%	2,5	569	30,7%	3,9
BASILICATA	2.003	100,0%	3,7	1.851	100,0%	4,2

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+28 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

**43 mila
(9,4%)**

- 20 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Calabria

La tendenza. I soggetti coinvolti nel lavoro domestico in Calabria sono 27 mila, l'1,5% della popolazione. In Calabria i lavoratori domestici regolari sono 13.773, valore in aumento rispetto al 2019 (+7,9%). Secondo i dati INPS le colf rappresentano il 53,2% 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. Con la Sanatoria 2020 e gli effetti del lockdown, molti lavoratori sono stati regolarizzati e questo è confermato dai dati INPS, che hanno registrato nel 2020 un incremento nel numero di badanti e colf.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La nazionalità prevalente è quella italiana (46,0%), mentre l'Est Europa rappresenta quasi un terzo dei lavoratori domestici (29,2%) e l'Asia un buon 16,1%. Le lavoratrici donne sono l'84,3% del totale. L'età media del lavoratore domestico è 46,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (63,9%). Solo un lavoratore su 10 opera in convivenza.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 64,2 anni e si registra una prevalenza femminile (57,3%). Quasi inesistenti i datori di lavoro con cittadinanza straniera (+1,5%). In Calabria nel 2020 le famiglie hanno speso complessivamente circa 86 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa categoria di lavoratori vale circa 330 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione di colf si concentra a Reggio Calabria (36,7%), mentre le badanti si concentrano prevalentemente a Cosenza (35,1%). In termini relativi, Reggio Calabria registra l'incidenza maggiore per le colf (5,1 colf ogni 1.000 abitanti, media regionale: 3,9), mentre per le badanti il primato spetta a Catanzaro (6,3 ogni 100 anziani, media regionale: 4,9). 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 95 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 61 mila 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

LAVORATORE DOMESTICO



13.773

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

1,5% POPOLAZIONE TOTALE



COLF 53,2%

BADANTI 46,8%

ETA' MEDIA 46,8

GENERE

MASCHI 15,7%

FEMMINE 84,3%

CITTADINANZA

STRANIERI 54,0%

ITALIANI 46,0%

PROVENIENZA

46,0% Italia

29,2% Est Europa

16,1% Asia

7,5% Africa

1,0% America

0,2% Europa Ovest



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 63,9%

ALMENO 50 SETTIMANE 36,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 10,2%

LAV. NON CONVIVENTE 89,8%

RETR. MEDIA ANNUA 5.033 €

CRESCITA 2020*

+7,9% (+1.004)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



13.568

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 42,7%

FEMMINE 57,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 10,5%

LAV. NON FAMILIARE 89,5%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



6.368 €

ETÀ MEDIA



64,2 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,5%

STRANIERA 1,5%

CRESCITA 2020*

+8,5% (+1.062)

*VAR. 2020/2019

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- La Regione con DGR 11968/2019 ha trasferito le risorse del fondo regionale per la non autosufficienza agli **AMBITI TERRITORIALI**, i quali provvedono all'erogazione dei servizi e dei contributi per l'assistenza domiciliare di individui non autosufficienti; esempio è l'ASP di Reggio Calabria, che eroga un contributo mensile per le famiglie impegnate nella cura di un congiunto non autosufficiente.

FONTE: www.regione.calabria.it (approfondimenti v. par. 5.6)

CALABRIA

EFFETTI ECONOMICI



86 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

69 MLN € RETRIBUZIONE

12 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

5 MLN € TFR



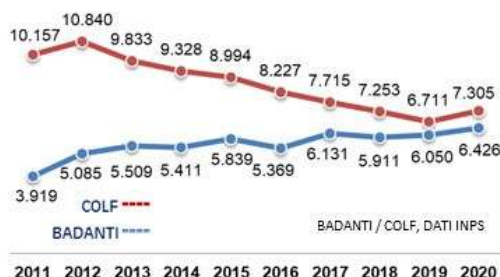
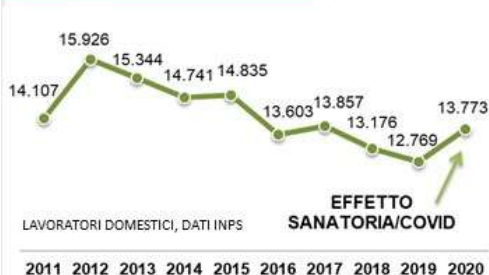
0,33 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Catanzaro	1.576	21,6%	4,5	1.557	24,2%	6,3
Cosenza	2.239	30,6%	3,3	2.253	35,1%	4,5
Crotone	306	4,2%	1,8	474	7,4%	4,6
Reggio Calabria	2.680	36,7%	5,1	1.557	24,2%	4,2
Vibo Valentia	504	6,9%	3,3	585	9,1%	5,2
CALABRIA	7.305	100,0%	3,9	6.426	100,0%	4,9

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

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

+95 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

**182 mila
(10,7%)**

- 61 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Sicilia

La tendenza. L'1,8% dei siciliani è coinvolto nel mondo domestico. Sono infatti 39.466 i lavoratori domestici regolarmente assunti da 46.537 famiglie datori di lavoro domestico, entrambi i dati sono in crescita rispetto al 2019 (rispettivamente del +11,1% e del +9,1%). Secondo i dati INPS le colf sono in prevalenza (63,8%). Peraltro, negli ultimi anni le colf hanno fatto segnare un costante calo a fronte di un lieve aumento delle badanti, assottigliando progressivamente il gap. A differenza del trend degli ultimi anni, nel 2020 si è registrato non solo il consueto aumento del numero di badanti, ma anche di colf. Infatti, grazie al lockdown e alla Sanatoria 2020 è aumentato il numero di lavoratori domestici regolari.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La nazionalità più numerosa è quella italiana (48,6%), seguita da quella asiatica (22,3%). L'Est Europa rappresenta solo il 16,2% dei lavoratori domestici, valore che si discosta pienamente dalle altre regioni. Significativa risulta anche la componente maschile (22,4%). L'età media del lavoratore domestico è 46,8 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (61,9%). Sono solo il 6% i lavoratori in convivenza.

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha mediamente 60,5 anni ed è in prevalenza donna (60,3%). Nel 2020 le famiglie in Sicilia hanno speso complessivamente circa 245 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 820 milioni di euro.

Distribuzione territoriale ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto polarizzata per le colf (il 41,0% 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 (8,5 colf ogni 1000 abitanti, media regionale: 5,2), mentre per le badanti il primato spetta a Messina (6,0 ogni 100 anziani, media regionale: 4,4). In Sicilia sono in vigore le "Norme per la tutela e la valorizzazione della famiglia" che prevedono tra l'altro il sostegno per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti. La Regione eroga un buono a favore di persone over 65 da grave disabilità o invalidità. Tramite il progetto "Disabili Gravissimi", la Regione Sicilia realizza prestazioni e servizi in favore di persone non auto-sufficienti e di disabili gravi e gravissimi.

Prospettive demografiche. Secondo le proiezioni ISTAT nel 2050 in Sicilia vi saranno 250 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 138 mila bambini in meno (0-14 anni). Per questo, la componente anziana sarà più numerosa di quella infantile (13,0% della popolazione contro 11,6%). Ecco che come il numero di badanti è destinato ad aumentare.

SICILIA

LAVORATORE DOMESTICO



39.466

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

1,8% POPOLAZIONE TOTALE

COLF 63,8%

BADANTI 36,2%

ETA' MEDIA 46,8

GENERE

MASCHI 22,4%

FEMMINE 77,6%

CITTADINANZA

STRANIERI 51,4%

ITALIANI 48,6%

PROVENIENZA

48,6% Italia

22,3% Asia

16,2% Est Europa

11,6% Africa

1,1% America

0,2% Europa Ovest



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 61,9%

ALMENO 50 SETTIMANE 38,1%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 6,0%

LAV. NON CONVIVENTE 94,0%

RETR. MEDIA ANNUA 4.973 €

CRESCITA 2020*

+11,1% (+3.957)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



46.537

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 39,7%

FEMMINE 60,3%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 3,8%

LAV. NON FAMILIARE 96,2%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



5.269 €

CRESCITA 2020*

+9,1% (+3.893)

*VAR. 2020/2019

ETÀ MEDIA



60,5 ANNI

CITTADINANZA



ITALIANA 98,2%

STRANIERA 1,8%

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- NORME PER LA TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA FAMIGLIA**, tra cui il sostegno per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti anche attraverso un buono socio-sanitario per l'acquisto di prestazioni socio-sanitarie (*legge n. 10/2003*);
- DISABILI GRAVISSIMI**: realizzazione di prestazioni, interventi e servizi assistenziali nell'ambito dell'offerta integrata di servizi socio-sanitari in favore di persone non autosufficienti e di disabili gravi e gravissimi (D.P. 532/2017).

FONTE: www.regione.sicilia.it (approfondimenti v. par. 5.6)

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

SICILIA

EFFETTI ECONOMICI



245 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

196 MLN € RETRIBUZIONE

35 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

14 MLN € TFR



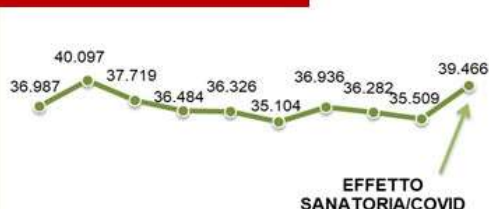
0,82 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020



BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

EFFETTO SANATORIA/COVID

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colfogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Palermo	10.312	41,0%	8,5	3.935	27,6%	5,1
Agrigento	1.042	4,1%	2,5	1.194	8,4%	3,9
Caltanissetta	601	2,4%	2,4	662	4,6%	3,9
Catania	4.999	19,9%	4,7	2.235	15,7%	3,5
Enna	363	1,4%	2,3	625	4,4%	5,0
Messina	4.257	16,9%	7,0	2.698	18,9%	6,0
Ragusa	867	3,4%	2,8	890	6,2%	4,4
Siracusa	972	3,9%	2,5	625	4,4%	2,6
Trapani	1.760	7,0%	4,2	1.406	9,9%	4,6
SICILIA	25.173	100,0%	5,2	14.270	100,0%	4,4

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

**570 mila
(13,0%)**

+250 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

**510 mila
(11,6%)**

- 138 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

Sardegna

La tendenza. La Sardegna rappresenta un caso anomalo a livello nazionale: infatti sono molti i soggetti coinvolti nel lavoro domestico (6,3% della popolazione). I lavoratori domestici sono 48.168, dato in costante aumento. Mentre le famiglie sono oltre 52 mila (+4,0% rispetto al 2019). Secondo i dati INPS la netta prevalenza spetta alle badanti (68,4%). Peraltro, negli ultimi anni le colf sono costantemente diminuite a fronte di un forte aumento delle badanti, con il "sorpasso" avvenuto già nel 2011. Nella Regione per quel che riguarda i lavoratori domestici si è registrata una crescita; rispetto al 2019, solo dell'1,7% dato in linea con la bassa presenza di personale domestico straniero.

Caratteristiche dei lavoratori domestici. La componente italiana è fortemente maggioritaria (81,9%) e le donne rappresentano il 90,9%. L'età media del lavoratore domestico è 47,4 anni e, per quanto riguarda le settimane lavorate, si registra una prevalenza di chi non ha completato l'anno lavorativo (56,6%).

I datori di lavoro: spesa e impatto economico. Il datore di lavoro ha un'età media di 61,6 anni e si registra una prevalenza femminile (67%). Complessivamente, nel 2020 le famiglie in Sardegna hanno speso circa 278 milioni di euro per la retribuzione dei lavoratori domestici (stipendio, contributi, TFR). Il valore aggiunto prodotto da questa componente vale circa 420 milioni di euro.

Distribuzione territoriale¹²⁸ ed incentivi. A livello provinciale, la distribuzione è piuttosto polarizzata sul capoluogo, in cui si concentrano il 53,5% delle colf e il 48,2% delle badanti. Da segnalare un'incidenza di badanti nettamente superiore alle altre regioni, con una media di 27,4 badanti ogni 100 anziani. La Regione Sardegna ha introdotto il programma "Ritornare a casa PLUS", linea d'intervento finalizzata a favorire la permanenza nel proprio domicilio della persona in situazione di grave non autosufficienza, evitando il rischio di istituzionalizzazione. Inoltre è stato istituito il progetto INCLUDIS 2021, interventi di presa in carico multi-professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati.

Prospettive demografiche. Le prospettive demografiche rivelano come il numero di badanti sia destinato ad aumentare: nel 2050 in Sardegna vi saranno 107 mila anziani in più (ultra-ottantenni) a fronte di 48 mila 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%).

¹²⁸ I dati INPS fanno riferimento alla suddivisione provinciale precedente alla riforma del 2004.

SARDEGNA

LAVORATORE DOMESTICO



48.168

LAVORATORI DOMESTICI
REGOLARI (INPS, 2020)

DATORI/LAVORATORI
SETTORE DOMESTICO

6,3% POPOLAZIONE TOTALE



COLF 31,6%

BADANTI 68,4%

ETA' MEDIA 47,4

GENERE

MASCHI 9,1%

FEMMINE 90,9%

CITTADINANZA

STRANIERI 18,1%

ITALIANI 81,9%

PROVENIENZA

81,9% Italia

11,5% Est Europa

3,7% Asia

1,7% Africa

0,8% America

0,4% Europa Ovest



SETTIMANE LAVORATE

MENO DI 50 SETTIMANE 56,6%

ALMENO 50 SETTIMANE 43,4%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONVIVENTE 7,6%

LAV. NON CONVIVENTE 92,4%

CRESCITA 2020*

+1,7% (+825)

*VAR. 2020/2019

FAM. DATORE DI LAVORO DOMESTICO

DATI INPS



52.003

FAM. DATORI DOMESTICI
(INPS, 2020)

GENERE



MASCHI 33,0%

FEMMINE 67,0%

TIPOLOGIA RAPPORTO

LAV. CONIUGE/PARENTE 2,4%

LAV. NON FAMILIARE 97,6%

**SPESA MEDIA ANNUALE PER
FAMIGLIA**



5.348 €

CRESCITA 2020*

+4,0% (+1.988)

*VAR. 2020/2019

ETÀ MEDIA

61,6 ANNI



CITTADINANZA



ITALIANA 98,1%

STRANIERA 1,9%

DATI INPS

AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **RITORNARE A CASA PLUS:** linea d'intervento che ricomprende al suo interno la misura "ritornare a casa" e "disabilità gravissime", finalizzata a favorire la permanenza nel proprio domicilio della persona in situazione di grave non autosufficienza (DGR n. 63/12 del 11.12.2020);
- **INCLUSIS 2021:** Interventi di presa in carico multi-professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati (Determinazione n. 308/8845 del 24 giugno 2021).

FONTE: www.regione.sardegna.it (approfondimenti v. par. 5.6)

ELABORAZIONI DOMINA - FONDAZIONE LEONE MORESSA

SARDEGNA

EFFETTI ECONOMICI



278 MLN €

COSTO PER LE FAMIGLIE

222 MLN € RETRIBUZIONE

40 MLN € CONTRIBUTI TOTALI

16 MLN € TFR



0,42 MLD €

VALORE AGGIUNTO LAVORO DOMESTICO

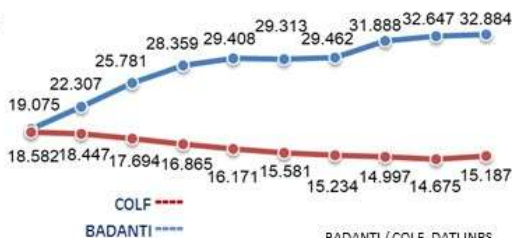
DATI ISTAT E INPS



SERIE STORICHE



LAVORATORI DOMESTICI, DATI INPS



BADANTI / COLF, DATI INPS

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

DETTAGLIO PROVINCIALE

Province	COLF	Distr. %	Colf ogni 1.000 abitanti	BADANTI	Distr. %	Badanti ogni 100 anziani + 79 anni
Cagliari	8.119	53,5%	10,9	15.866	48,2%	29,0
Nuoro	1.001	6,6%	4,1	5.704	17,3%	28,8
Oristano	1.382	9,1%	9,8	4.032	12,3%	32,3
Sassari	4.685	30,8%	9,9	7.282	22,1%	22,0
SARDEGNA	15.187	100,0%	9,5	32.884	100,0%	27,4

DATI ISTAT E INPS

**PREVISIONI
POTENZIALI
BENEFICIARI**

2050



POP. CON ALMENO 80 ANNI

**227 mila
(16,7%)**

+107 mila

DIFF. 2021/2050



POP. 0-14 ANNI

**124 mila
(9,1%)**

- 48 mila

DIFF. 2021/2050

DATI ISTAT

5.6 Le misure di sostegno alle famiglie nelle Regioni italiane

PIEMONTE



AGEVOLAZIONI REGIONALI



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

INTERVENTI SOCIO SANITARI PER ANZIANI:

- **A) RESIDENZIALITÀ:** L'inserimento in una Residenza Sanitaria Assistenziale (RSA) risponde ai bisogni sanitari e assistenziali di anziani non autosufficienti ultrasessantacinquenni, che non possono essere assistiti a domicilio. Le rette sono così distribuite:
 - 50% (quota sanitaria) a carico dell'ASL di residenza che prende in carico l'anziano.
 - 50% (quota sociale) a carico dell'anziano.
- **B) RSA APERTA:** permette alle persone anziane non autosufficienti aventi diritto l'utilizzo di una struttura residenziale di decidere se usufruire di questa possibilità o se di avvalersi di prestazioni presso il proprio domicilio.
- **C) SEMI RESIDENZIALITÀ:** prevede l'inserimento in centri diurni per l'assistenza ad anziani parzialmente non autosufficienti, attraverso programmi riabilitativi e l'erogazione di prestazioni sanitarie. Le rette sono così distribuite:
 - 50% (quota sanitaria) a carico dell'ASL di residenza che prende in carico l'anziano.
 - 50% (quota sociale) a carico dell'anziano. Se, in base alla valutazione sociale, la persona risulta avere un reddito non sufficiente a pagare la quota spettante, interviene il Comune/Ente gestore dei servizi socio-ass.li a integrare o a farsi carico integralmente della cifra.
- **D) DOMICILIARITÀ:** Le prestazioni domiciliari promuovono l'assistenza e la permanenza degli anziani non autosufficienti presso il proprio domicilio tramite un contributo economico che si configura come erogazione monetaria riconosciuta al beneficiario. *Fonte: www.regione.piemonte.it*
- **INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE ASSISTENTI FAMILIARI E SUPPORTO ALLE FAMIGLIE.** Avviati 12 progetti di assistenza familiare realizzati da reti di partenariato territoriali, finanziati dal POR-FSE 2014-2020 con 2 milioni e 500 mila euro. Possibilità di erogazioni di incentivi economici alle famiglie finalizzati alla regolarizzazione dei contratti di lavoro, tra le varie azioni.
<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/diritti-pari-opportunita/assistenza-familiare>.

VALLE D'AOSTA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- **ASSEGNI DI CURA PER ASSISTENZA ALTERNATIVA** a favore di persone non autosufficienti presso il proprio domicilio, il cui importo varia in base all'ISEE. (dall'art. 18 della l.r. 23/2010).
- **CONTRIBUTI PER IL PAGAMENTO DI RETTE IN STRUTTURE SOCIOASSISTENZIALI, SOCIO-SANITARIE E RIABILITATIVE:** il contributo è stabilito in base all'importo della retta e alle quote di contribuzione a carico del beneficiario e dei suoi parenti. Il contributo viene erogato esclusivamente se di importo mensile uguale o superiore ad € 25,00. La quota massima ammissibile a contributo è pari a € 70,00 giornalieri, determinata dalla somma della quota alberghiera e da quella socio assistenziale. (dall'art. 19 della l.r. 23/2010)
- **VOUCHER ANNUALE** calcolati in base all'ISEE e del valore massimo di 600 euro per l'acquisto di servizi a favore di portatori di handicap gravi e anziani ultrasessantacinquenni dichiarati non autosufficienti (art. 20 L.R. 23/2011).
- **CONTRIBUTI SERVIZIO ASSISTENZA VITA INDIPENDENTE:** il contributo è pari al 50% del costo complessivo del Servizio di assistenza alla vita indipendente per coloro che presentano un ISEE compreso tra 20 001,00 e 40 000,00 euro, mentre è del 70% se l'ISEE è <= 20 000,00 euro. Il limite massimo annuale concedibile è pari a 12 000,00 euro (art. 22 L.R. 23/2010).
- **VOUCHER PER IL SERVIZIO DI TATA FAMILIARE** concesso alle famiglie dei minori residenti in Valle d'Aosta di età compresa tra tre mesi e tre anni, a parziale rimborso della spesa sostenuta per il servizio di tata familiare. La percentuale di rimborso è determinata sulla base dell'attestazione ISEE in corso di validità e varia da una percentuale del 90% (ISEE da € 0 a 5.000) al 10% (ISEE oltre € 50.000). (L.R. n.23 del 23 luglio 2010, art. 7).

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

LOMBARDIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



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

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI BERGAMO

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

LOMBARDIA

COMUNE DI MONZA

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

COMUNE DI PAVIA

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

COMUNE DI MANTOVA

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

COMUNE DI MILANO

- **Contributo per il sostegno alla mobilità per persone con disabilità** attraverso il quale il comune supporta le persone residenti a Milano con problemi motori e impossibilitate a utilizzare i mezzi pubblici, mettendo a disposizione un contributo per il supporto alle spese di trasporto. *Fonte:* <https://www.comune.milano.it/servizi/contributi-per-trasporto-per-persone-con-disabilita>
- **I Servizi Formazione all'Autonomia (SFA)** prevedono, per le persone con lieve disabilità, percorsi di crescita e autonomia finalizzati all'inclusione sociale e lavorativa. Il Servizio è rivolto a persone residenti nel Comune di Milano con invalidità certificata uguale o superiore al 46% e con età compresa tra i 16 e i 35 anni. La compartecipazione richiesta è pari ad € 2,60 al giorno pro capite per pasto consumato. *Fonte:* <https://www.comune.milano.it/servizi/servizi-formazione-autonomia-sfa>

LIGURIA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI

- **FONDO REGIONALE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA** finanzia principalmente l'assistenza territoriale domiciliare, l'assistenza residenziale e semiresidenziale di mantenimento, gli interventi sociali e il sostegno delle cure familiari (L.R. 16/2006).
- **OVER TO OVER:** un progetto per aiutare gli anziani che vivono soli e in case di proprietà, ad affrontare le spese per la loro assistenza restando a casa propria. La Regione Liguria è capofila del progetto europeo Over to Over che prevede l'istituzione di un'agenzia pubblica che aiuti gli anziani che intendono continuare a vivere a casa propria, a vendere l'appartamento in nuda proprietà o frazionare l'immobile per pagare le spese per la loro assistenza.
Fonte: <https://www.regione.liguria.it>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI GENOVA

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

COMUNE DI LA SPEZIA

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

TRENTINO ALTO ADIGE



AGEVOLAZIONI REGIONALI



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO:

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

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

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

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO:

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

COMUNE DI TRENTO:

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

VENETO



AGEVOLAZIONI REGIONALI

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

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



A AGEVOLAZIONI REGIONALI

- **CONTRIBUTI** per sostenere la permanenza di persone non autosufficienti nella propria abitazione. Le diverse tipologie di contributo sono gestite attraverso il **Fondo per l'Autonomia Possibile (FAP)**. L.R. 2006/6, ART. 41.
- **CONTRIBUTI PER SOSTENERE A DOMICILIO PERSONE IN CONDIZIONE DI DISABILITÀ PARTICOLARMENTE GRAVE**, che necessitano di un'assistenza di elevatissima intensità 24 ore su 24. I contributi sono gestiti attraverso il **Fondo gravissimi**. La soglia di ammissibilità al beneficio è un Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) del nucleo familiare di 60.000,00 euro. L'entità del contributo è fissa e ammonta a 10.200,00 euro annui, cumulabili eventualmente con i contributi del Fondo per l'Autonomia Possibile (FAP) fino a un massimo di 20.000,00 euro annui. L.R. 17/2008, articolo 10, commi da 72 a 74
- **CONTRIBUTI** a persone disabili per l'acquisto e l'adattamento di autoveicoli per il trasporto privato. Le spese finanziabili sono le seguenti:
 - acquisto di autoveicolo nuovo o usato destinato ad essere adattato per il trasporto personale di disabili fisici;
 - interventi di adattamento su autoveicoli nuovi o usati per consentire il trasporto personale di disabili fisici;
 - acquisto di autoveicoli usati già adattati
 - conseguimento di patente A, B o C speciale.
- **CONTRIBUTI** per l'eliminazione di barriere architettoniche in edifici privati a favore di persone disabili (L.R. 41/1996; DPreg 137/2016).
Fonte: <http://www.regione.fvg.it>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

COMUNE DI UDINE

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

EMILIA ROMAGNA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- **ASSEGNO DI CURA:** contributo economico a favore delle famiglie e/o delle persone che si incaricano dell'assistenza ad un anziano non autosufficiente al proprio domicilio. Può beneficiarne anche l'eventuale amministratore di sostegno o lo stesso anziano quando ancora in grado di autodeterminarsi L.R. 5/94 e DGR n. 159/2009. Fonte <https://guidaservizi.fascicolo-sanitario.it/dettaglio/prestazione/3152803>
- **ASSEGNO DI CURA E DI SOSTEGNO PER DISABILI GRAVI O CON GRAVISSIME** disabilità destinato alle persone adulte disabili gravi o con gravissime disabilità acquisite che permangono presso il loro domicilio. Esso può essere erogato direttamente alla persona riconosciuta disabile oppure alla sua famiglia o ad altri soggetti che ne curano l'assistenza a domicilio. Fonte <https://guidaservizi.fascicolo-sanitario.it/dettaglio/prestazione/3154717>
- **FONDO PER LA NON AUTOSUFFICIENZA (FRNA)** per finanziare i servizi socio-sanitari rivolti alle persone in condizioni di non autosufficienza e a coloro che se ne prendono cura. Fonte: <https://salute.regione.emilia-romagna.it/ssr/organizzazione/fondo-regionale-per-la-non-autosufficienza>
- **CONTRIBUTI PER ADATTAMENTO AUTOVEICOLI**, i principali benefici previsti per la mobilità privata di anziani e disabili: agevolazioni fiscali per l'acquisto o l'adattamento di veicoli; esenzione dal pagamento del bollo auto; contributi regionali per l'acquisto o l'adattamento di un autoveicolo privato; contrassegno invalidi. Art. 9 LR n. 29/97. Fonte: <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/anziani/agevolazioni-fiscali-invalidita-contributi/contributi-per-adattamento-autoveicoli>

TOSCANA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



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

La delibera attiva un contributo di quasi 5 milioni di euro che permetterà di prevedere assegni mensili di cura per un importo di 400 euro, per i cosiddetti caregiver familiari, cioè per quei familiari che si prendono cura e assistono un loro congiunto malato, disabile, non autosufficiente. Delibera della Giunta Regionale dell'8 marzo 2021 n.212. Fonte: <http://www301.regione.toscana.it/bancadati/atti/DettaglioAttiG.xml?codprat=2021DG00000000247>

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

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

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

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

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

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

U M B R I A



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



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

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

MARCHE



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



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

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

LAZIO



AGGEVOLAZIONI REGIONALI

- **SISTEMA INTEGRATO DI INTERVENTI E SERVIZI SOCIALI** erogati dalla Regione per persone con disabilità e persone anziane (legge 11/2016), dal rafforzamento dell'assistenza domiciliare al sostegno ai caregiver.

Fonte: http://www.regione.lazio.it/rl_politichesociali/?vw=contenutiDettaglio&cat=1&id=188

- **EFAMILY BUONI NON AUTOSUFFICIENZA E NON SOLO**

Erogazione di Buoni Servizio finalizzati ai servizi di assistenza per le persone non autosufficienti nel territorio della Regione Lazio. Sono presenti anche buoni asilo nido, buoni infanzia e Pacchetti vacanza per le persone con disabilità. *Fonte:* <https://www.efamilysg.it/>

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

ROMA

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

ABRUZZO



AGEVOLAZIONI REGIONALI



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

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

MOLISE



AGEVOLAZIONI REGIONALI



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

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

CAMPANIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



- **SERVIZI** validi a garantire nel territorio regionale la domiciliarità dell'assistenza di individui non autosufficienti e l'adeguamento, se necessario, della struttura abitativa; definizione di interventi di sostegno, anche economico, alle famiglie. Tra cui gli assegni di cura. (L.R 328/2000, attuata con la legge n. 11/2007).
Fonte: <https://www.regione.campania.it>
- **SOSTEGNO DEL RUOLO DI CURA FAMILIARE (CAREGIVER)** Riconoscimento di un bonus una tantum di € 250,00 ai caregivers di persone con disabilità grave o gravissima che sono eleggibili alle cure domiciliari integrate e che sono già percettori di un sostegno monetario DGR n. 124 del 22/3/2021. Fonte: <http://www.regione.campania.it/assets/documents/circolare-bonus-caregiver-ambiti-territoriali.pdf>

PUGLIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



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

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

BASILICATA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



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

BUONE PRATICHE TERRITORIALI

POTENZA

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

CALABRIA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



- La **REGIONE**, con DGR 11968/2019, non stanziava incentivi per l'assistenza domiciliare di persone non autosufficienti direttamente alle famiglie, ma trasferisce le risorse agli ambiti territoriali, i quali garantiscono i servizi di assistenza domiciliare e di compartecipazione al costo del servizio, calcolato in base all'ISEE.
- **FONDO PER LA NON AUTOSUFFICIENZA** Interventi per garantire una maggiore e più efficace tutela delle persone non autosufficienti e delle relative famiglie Legge regionale 20 dicembre 2011, n. 44. Fonte: <https://portale.regione.calabria.it/website/>

SICILIA



AGEVOLAZIONI REGIONALI



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

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

SARDEGNA



AGGEVOLAZIONI REGIONALI



- **RITORNARE A CASA PLUS.** è una linea d'intervento che ricomprende al suo interno la misura "Ritornare a casa" e "Disabilità gravissime" ed è finalizzata a favorire la permanenza nel proprio domicilio della persona in situazione di grave non autosufficienza, evitando il rischio di istituzionalizzazione (DGR n. 63/12 del 11.12.2020). Il beneficio economico varia a seconda del livello assistenziale:
 - Livello Assistenziale Base A: contributo regionale fino a un massimo di € 4.800,00, in caso di attivazione per 12 mensilità.
 - Livello Assistenziale Base B è previsto un contributo regionale fino a un massimo di € 7.200,00, in caso di attivazione per 12 mensilità.
 - Livello Assistenziale primo è previsto un contributo regionale ordinario fino a un massimo di € 16.000,00 in caso di attivazione per 12 mensilità
 - Livello Assistenziale secondo è previsto un contributo regionale ordinario fino ad un massimo di €16.000,00 in caso di attivazione per 12 mensilità e un cofinanziamento comunale pari al 25% del finanziamento regionale.
 - Livello assistenziale terzo è previsto un contributo regionale ordinario fino ad un massimo di €16.000,00 in caso di attivazione per 12 mensilità e un cofinanziamento comunale pari al 25% del finanziamento regionale.
- **INCLUDIS 2021:** interventi di presa in carico multi-professionale, finalizzati all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso la definizione di progetti personalizzati.
Fonte:<https://www.sardegnaewelfare.it/avviso-pubblico-progetti-di-inclusione-socio-lavorativa-di-persone-con-disabilita-includis-2021-approvata-linformativa-preliminare/>

RUBRICA
L'AUTORE RACCONTA

Presentazione della ricerca "Regolare il lavoro domestico e di cura. Quanto pesa (ancora) il modello familista?"

di Luisa De Vita, Professore associato – Dipartimento Scienza Sociali ed Economiche "Sapienza" Università di Roma

e di Antonio Corasaniti, Dottorando di Ricerca - Dipartimento Scienza Sociali ed Economiche "Sapienza" Università di Roma

L'aumento della popolazione adulta e il relativo bisogno di cura, insieme ad un intervento pubblico non sempre sufficiente nell'erogazione dei servizi legati a questi bisogni, hanno portato ad un aumento della domanda di lavoratori domestici e quindi ad una maggiore importanza del settore del lavoro di cura. Questo settore, che rappresenta anche un importante motore occupazionale, conserva al suo interno alcune criticità che riflettono la sua complessità, soprattutto in termini di regolamentazione. Nel caso italiano, la scarsa presenza del supporto pubblico ha lasciato il tema della regolamentazione nelle mani delle famiglie, dei soggetti privati e delle associazioni che si occupano di intermediazione tra domanda e offerta di cura, portando ad una atomizzazione sia della regolamentazione stessa che del pieno riconoscimento di questi lavoratori, anche in termini di diritti. L'obiettivo generale della ricerca presentata è stato quello di analizzare le caratteristiche del lavoro domestico, che nel corso degli anni ha subito alcune importanti trasformazioni. Innanzitutto, questo settore sembra essere sempre più al centro di un progressivo processo di marketization che vede la cura affidata, a livello generale, sempre più in maniera preponderante a soggetti privati for e non profit. Sicuramente in Italia questa tendenza appare ancora non del tutto consolidata e il lavoro domestico continua ad essere mantenuto saldamente all'interno delle famiglie. Una delle ragioni è l'attuazione di una serie di policy di commodification che hanno visto prevalere soprattutto i trasferimenti monetari impiegati poi dalle famiglie per pagare assistenti domestici o familiari rappresentati soprattutto da donne immigrate.

Proprio la rilevanza del lavoro domestico e di cura svolto dentro la famiglia ha stimolato un ricco dibattito incentrato soprattutto a evidenziare le criticità legate alle condizioni di lavoro ma anche le difficoltà legate alla regolazione di questo comparto. Sul versante delle condizioni di lavoro, molti studiosi hanno sottolineato lo scarso valore storicamente attribuito alle attività domestiche e di cura. Inoltre, la femminilizzazione delle attività di cura, legata alla gratuità che spesso connota la prestazione, ha contribuito secondo altri studiosi a mantenere bassi i salari e molto precarie le condizioni di impiego. Sul versante della regolazione, invece, le analisi hanno messo

in evidenza sia le oggettive difficoltà riscontrate nell'intercettare questi lavoratori, specialmente quando si tratta di lavoratori immigrati, sia le limitate possibilità di definire qualifiche e competenze professionali in assenza di criteri omogenei.

A fronte di queste criticità, è sicuramente di grande interesse analizzare le strategie e le azioni intraprese dai diversi attori della regolazione. La mobilitazione degli attori tradizionali risulta infatti cruciale soprattutto quando i nuovi stakeholders (come, ad esempio, i lavoratori immigrati o le persone anziane dipendenti) si trovano in una posizione di forte debolezza. Le parti sociali sono infatti chiamate a compensare l'impossibilità di mobilitazione dei nuovi soggetti sia facendo pressione per aumentare la regolazione del comparto, limitando la creazione di un mercato privato dequalificato a bassi salari, sia rafforzando le istanze di cura dentro l'agenda politica.

A partire da questa rilevanza ci è sembrato interessante, analizzare le strategie e le azioni intraprese dai diversi attori della regolazione in Italia. Attraverso una serie di interviste in profondità a sindacati, parti datoriali, associazioni non profit e enti di formazione svolte tra la fine del 2018 e la fine del 2020, la ricerca ha analizzato le azioni intraprese ricostruendo se e in che modo le diverse parti hanno lavorato a strategie condivise, qual è il modello di cura sostenuto e quali, se presenti, le azioni per qualificare il comparto e ridurre la dipendenza dalle risorse familiari.

I risultati della ricerca sembrano confermare il ruolo pivotale delle famiglie nella gestione del lavoro domestico e di cura. Emerge, al contempo, anche il ruolo essenziale svolto in questi anni dai diversi soggetti dell'arena della rappresentanza, che hanno fatto leva sulle famiglie spingendole a preferire condizioni di maggiore sicurezza e tutela e che hanno trovato una traduzione nella crescente adozione del contratto collettivo.

I sindacati in particolare sembrano essere molto attivi soprattutto sul fronte del servicing. La capillarità della presenza sindacale nei diversi territori e l'offerta decisamente variegata di servizi rappresentano sicuramente un unicum nel panorama europeo. Nel caso dei lavoratori del comparto domestico e di cura, trattandosi di una popolazione prettamente straniera, l'incontro con il sindacato non è necessariamente legato alla propria condizione di lavoratore ma riguarda più in generale attività utili per la socializzazione e l'accesso alle prestazioni. Ci si rivolge al sindacato per partecipare ad alcune delle iniziative promosse (corsi di lingua, attività di integrazione tra le diverse comunità ecc.) oppure per usufruire di una serie di servizi legati alle pratiche di regolarizzazione, alla dichiarazione dei redditi, all'accesso alle prestazioni sociali ecc.

La capillarità di questi servizi offerti in forma diversificata da tutti e tre i sindacati confederali offre la possibilità ai lavoratori, soprattutto immigrati, di interfacciarsi direttamente con le

istituzioni della rappresentanza, unitamente all'opportunità di trovare un'interlocuzione anche rispetto al proprio vissuto lavorativo. Se è la richiesta di servizi e non di tutela che spinge il lavoratore a rivolgersi al sindacato, è proprio questa capacità di offrire servizi essenziali a favorire anche le azioni di rappresentanza sindacale vera e propria.

L'azione sindacale è però indebolita da almeno due ordini di fattori. Il primo esterno, è legato ai meccanismi di competizione al ribasso, mentre il secondo interno dipende dalla composizione degli interessi interni di rappresentanza. Nello specifico, le criticità esterne sono legate alla recente proliferazione di una serie di contratti "pirata" che vengono sottoscritti da organizzazioni scarsamente rappresentative, aventi spesso il solo scopo di fare dumping contrattuale e retributivo rispetto a quelli sottoscritti dalle associazioni più rappresentative, con l'effetto di rendere più difficile il rispetto degli standard minimi previsti dal Contratto Collettivo del settore. Inoltre, come hanno sottolineato diversi attori sindacali durante le interviste, l'espansione del mercato del lavoro domestico ha determinato anche la nascita di molteplici agenzie private di intermediazione che forniscono alle famiglie lavoratori domestici i cui servizi sono disponibili ad un costo più basso. Le criticità interne riguardano, invece, la presenza di una sorta di conflitto di interessi legato al fatto di rappresentare sia i datori di lavoro (ad esempio i pensionati iscritti ad un sindacato che hanno assunto lavoratori domestici) sia i lavoratori che possono ricorrere a vertenze verso i propri datori di lavoro.

Sul fronte datoriale le interviste confermano il ruolo pivotale di questi attori nel comparto. Il grande attivismo di questi attori, anche rispetto agli enti bilaterali, sembra aver svolto un ruolo importante nel complessivo innalzamento dei livelli di regolarizzazione e professionalizzazione del comparto. Sul fronte della regolarizzazione, le due organizzazioni datoriali oltre ad essere tra le firmatarie del contratto collettivo nazionale insieme ai tre sindacati confederali, svolgono una forte azione di promozione del lavoro regolare, nell'idea che questo rappresenti l'unico modo per dare dignità alla famiglia e al lavoratore. L'azione in questo caso è soprattutto culturale, legata al tentativo di scardinare le consolidate logiche che vedono nel ricorso all'informalità un fattore di risparmio. Centrale è poi il ruolo della formazione. Attraverso l'azione nell'ente bilaterale gli sforzi della parte datoriale sembrano quindi essere volti soprattutto a rendere il comparto del lavoro domestico il più possibile omogeneo su tutto il territorio nazionale evitando asimmetrie territoriali che hanno importanti ricadute sulla qualità del lavoro offerto alle famiglie. Oltre, quindi, al problema dell'informalità, l'azione è rivolta ad attivare meccanismi di certificazione delle competenze, che tramite una formazione specializzata e riconosciuta in modo uniforme in tutta Italia siano in grado di assicurare alle famiglie la possibilità di scegliere la qualificazione professionale maggiormente adatta ai propri bisogni. Le interviste evidenziano

però anche la relativa inefficacia di queste azioni senza un'azione coordinata e di regia da parte dello Stato che accompagni e informi le famiglie.

Nel complesso la ricerca restituisce un sistema sotto pressione. Se da un lato per i sindacati non è immediata la possibilità di intercettare i lavoratori, dall'altro le associazioni datoriali, pur agendo nel senso di migliorare la qualificazione e quindi le condizioni di lavoro, hanno comunque la necessità di proteggere soprattutto le famiglie, e in ogni caso, scontano debolezze legate all'assenza di una maggiore regolazione pubblica. Inoltre, a causa della mancanza di una intermediazione esterna tra lavoratori e famiglie, che quindi rimane diretta, il sistema attuale tende ad essere sbilanciato verso la famiglia, che quindi mantiene una certa discrezionalità (su ore lavorate, retribuzione ecc.) anche rispetto all'applicazione del contratto, con un maggior peso attribuito nella fase di contrattazione della prestazione.

I lavoratori domestici, d'altro canto, si trovano non solo a dover fronteggiare le sfide derivate dal basso costo del lavoro ma anche quelle legate ad una scarsa considerazione sociale. Questo aspetto è emerso anche durante il periodo pandemico, quando i lavoratori domestici sono stati esclusi in prima battuta dalle misure di emergenza adottate all'inizio del primo lockdown e, anche quando in seguito sono stati inclusi, la copertura è stata solo parziale. La versione più recente del Contratto Collettivo garantisce migliori condizioni di lavoro e incoraggia i lavoratori ad ottenere qualifiche per accedervi. Tuttavia, tale miglioramento dipende dalle condizioni economiche della famiglia che si troverebbe a sostenere costi più elevati senza alcuna forma di sussidio pubblico. È quindi probabile che i datori di lavoro ritengano troppo oneroso il Contratto Collettivo, spingendo gli stessi a rivolgersi ad attori di mercato che offrono opzioni economicamente più sostenibili, a discapito spesso, però, dei diritti e delle tutele dei lavoratori. La sfida principale che il mercato del lavoro domestico si trova dunque a dover affrontare riguarda ancora una scarsa capacità di concepire la cura come una responsabilità collettiva e pubblica. Nonostante l'impegno delle parti sindacali e datoriali, i loro sforzi vengono ostacolati dal fatto che sono ancora le famiglie che devono gestire i rapporti di lavoro con proprie risorse economiche e relazionali. Quello che ne deriva è un modello iniquo e asimmetrico, tanto per chi fornisce assistenza quanto per chi la riceve.

**PREMIO DOMINA
PER TESI DI LAUREA**

Con l'obiettivo di favorire la ricerca e il dibattito sui temi legati al lavoro domestico, DOMINA ha istituito un premio per tesi di laurea attinenti con la disciplina del lavoro domestico come da CCNL siglato da DOMINA insieme a Fidaldo, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, ULTuCS e Federcolf, con particolare riguardo allo sviluppo e ai fenomeni legati al settore.

Il bando è stato aperto ai laureati in Giurisprudenza, Scienze Politiche, Sociologia, Economia e commercio, Scienze dell'educazione e della formazione, con tesi discussa nel periodo compreso tra il primo agosto 2020 e il 31 luglio 2021.

Ai vincitori, oltre alla possibilità di veder pubblicata una sintesi della propria tesi nel Rapporto annuale sul lavoro domestico di DOMINA, è assegnato un premio in denaro di 1.000 euro.

Di seguito sono riportate le sintesi delle cinque tesi premiate (in ordine alfabetico per autore).



Il corpo al lavoro. Pratiche e discipline corporee nel lavoro di cura retribuito

di Giulia Di Donato, Università degli Studi di Siena - Antropologia e Linguaggi dell'immagine

Quello del lavoro domestico è oggi un tema di grande interesse per la letteratura socio-antropologica. Si tratta infatti di un fenomeno in costante crescita e capace di incrociare tanti temi della contemporaneità: invecchiamento demografico, globalizzazione, migrazioni, sistemi di parentela, genere, welfare. L'analisi degli aspetti corporei qui proposta può rivelarsi un'ulteriore risorsa per la comprensione del mondo del lavoro domestico e dei suoi protagonisti.

Il discorso sul corpo va collocato nell'attuale fase economica nota come postfordismo: con questo neologismo si indica non solo il superamento del fordismo nella direzione di una maggiore volatilità dell'economia ma, paradossalmente, anche una rinnovata centralità del corpo attraverso la messa a valore dell'individuo nella sua totalità. Si assiste infatti al trasferimento delle qualità del lavoro riproduttivo, tradizionalmente femminile e gratuito, a tutti i settori occupazionali con una tendenza alla precarietà, alla flessibilità, alla disponibilità illimitata.

Le considerazioni che oggi estendiamo a tutta la società dei servizi valgono doppiamente per il lavoro di cura, erede diretto del lavoro riproduttivo gratuito. Genere, classe e razza appaiono come categorie continuamente mobilitate dai vari attori del mercato del lavoro domestico: datrici e datori, lavoratrici e lavoratori insieme alle agenzie che si occupano di reclutamento, formazione

e mediazione, tutti concorrono al modellamento dei corpi e, attraverso di essi, delle identità. Da un lato i caratteri incorporati e naturalizzati (ma non naturali) rendono alcuni individui più adatti di altri a svolgere lavoro di cura. Così si spiega ad esempio il primato femminile nel settore domestico (in Italia l'88,4 % è costituito da lavoratrici).

Dall'altro lato, una volta dentro il mercato del lavoro, entrano in gioco nuove discipline corporee, tutto un immaginario eteroprodotto a cui aderire sia dal punto di vista estetico/fisico (igiene personale, vestiario, trucco...) sia emotivo/comportamentale. Si parla in particolare di emotional labour riferendosi allo sforzo attuato dalla lavoratrice per gestire oculatamente la propria attività emotiva nei confronti del datore. Il lavoro più gravoso è forse proprio quello di mettere in scena questa finzione credibile, ostentando e reprimendo emozioni, anche per 24 ore al giorno. Anche a ciò si devono i ricorrenti disagi psichici delle occupate che, nei paesi d'emigrazione, sono noti con la pseudo-etichetta diagnostica di Sindrome Italia. La presa totale del lavoro sulla vita, l'impossibilità di separare spazio e tempo privati da spazio e tempo lavorativi sono alla base dell'asimmetria di potere tra le parti. Da qui, dai corpi, è necessario partire per garantire una migliore qualità di vita tanto alle lavoratrici quanto ai loro assistiti.

Il lavoro domestico di cura in Italia. Il caso delle residenze per anziani non autosufficienti dell'aretino

di Giorgio Neri, Università degli Studi di Firenze - Corso di laurea magistrale in Giurisprudenza

Quando si parla di lavoro di cura siamo di fronte ad un rapporto di lavoro dalla particolare natura, poiché prestato a favore di un ristretto nucleo familiare e diretto al soddisfacimento delle esigenze domestiche e strettamente personali, tramite le specifiche figure professionali che rispondono al bisogno attuale del datore di lavoro.

Secondo gli ultimi dati dell'INPS del 2019, in Italia ci sono circa 860mila lavoratori domestici. Un numero davvero consistente se si pensa che rappresentano il 9% del totale dei lavoratori subordinati.

Ad oggi il riferimento normativo principale è il CCNL. Il primo è stato stipulato nel 1974, a seguito della sent. 9 aprile n. 68 la quale affermò l'illegittimità costituzionale dell'art. 2068, secondo comma, c.c. che sottraeva la disciplina del lavoro domestico alla contrattazione collettiva, ritenuto contrastante in ragione di un trattamento differenziato previsto per i lavoratori domestici rispetto agli altri lavoratori subordinati, privo di razionale giustificazione e contrario all'uguaglianza formale di cui all'art. 3 della Costituzione.

Nonostante i passi in avanti fatti per innovare la disciplina del rapporto di lavoro, ad oggi vi sono ancora delle forti criticità che derivano da più fattori come l'arretramento degli strumenti di welfare pubblico, da una forte componente di lavoro sommerso nel settore e da una mancanza di attenzione da parte delle istituzioni, riscontrabile, per esempio, nella mancanza di interventi chiari e tempestivi, a tutela dei lavoratori e dei datori di lavoro, a seguito dello scoppio della pandemia da COVID-19.

Oltre al canale del Do It Yourself welfare, per quanto riguarda l'assistenza di persone non autosufficienti, è presente sul territorio il canale delle residenze sanitarie assistenziali (RSA), ovvero delle strutture non ospedaliere che ospitano per un periodo variabile persone non autosufficienti. Queste possono operare sul territorio tramite un accreditamento rilasciato dalla regione e dal servizio sanitario.

Dato che queste strutture, ai fini del loro accesso, richiedono delle rette mensili notevolmente alte e che tutti non possono permettersi, è nato un canale di strutture parallele a quelle convenzionate, con lo scopo di ricreare una RSA, nonostante siano prive di accreditamento. In queste strutture parallele tuttavia può capitare che si verifichino delle non corrette applicazioni della normativa sul lavoro domestico di cura e che, a conseguenza di ciò, si creino dei contrasti tra datore di lavoro e lavoratore.

In conclusione possiamo notare che nonostante i vari tentativi del legislatore e delle parti sociali di innovare la disciplina, al fine di renderla sempre più vicina a quella di qualunque altro lavoratore subordinato, la strada da percorrere è ancora lunga e che ci sono dei vuoti da colmare in vista del crescente invecchiamento demografico che caratterizza il nostro paese da molti anni e che, come necessaria conseguenza, richiederà un numero maggiore di lavori e lavoratori nel campo della cura alla persona.

La cura nell'emergenza: la risposta del "care regime" italiano al Covid-19

di Francesca Pasqualone, Università "La Sapienza" di Roma, Facoltà di Scienze Politiche, Sociologia e Comunicazione.

Questa tesi è incentrata sul lavoro domestico e di cura in Italia durante l'emergenza Covid-19. L'importanza che questo settore lavorativo riveste ai giorni nostri è ricollegabile ad una serie di fenomeni sociali contemporanei, tra cui l'aumento dell'invecchiamento, le nuove aspettative occupazionali femminili e i cambiamenti in seno alla famiglia. Tradizionalmente, la cura è stata espletata informalmente e senza alcuna retribuzione e protezione per via del mancato riconoscimento

del suo status di lavoro. Ora invece essa è totalmente inserita nel mercato del lavoro, vista anche la sempre minore disponibilità da parte dei membri familiari nella sua esecuzione.

“Nuovi” lavoratori hanno iniziato a presentarsi come sostituti dei classici care givers, strutturando la loro professionalità, richiedendo una regolamentazione e apportando capacità innovative. L’Italia presenta della peculiarità al riguardo, tra cui quella della predominanza della famiglia come diretto “datore di lavoro”. Per quanto riguarda i lavoratori, essi sono per la maggior parte donne immigrate: le loro caratteristiche identitarie rivestono un enorme peso nella creazione del significato di “cura”, nella gestione dei compiti lavorativi e nella costituzione dei rapporti con i beneficiari. Solo tenendo conto di tutto ciò è possibile guardare alla situazione per come concretamente si presenta e, soprattutto, permettere la sua corretta organizzazione. In seguito a queste riflessioni, ho quindi deciso di servirmi della teoria dell’intersezionalità (Crenshaw, 1989), che si basa sul riconoscimento delle identità specifiche di gruppi marginalizzati.

La scelta di inquadrare l’analisi in un determinato periodo (ovvero, durante l’emergenza Covid-19) è dovuta principalmente a due fattori: l’enorme rilevanza di bisogni di cura emersi prepotentemente con la pandemia e, di conseguenza, la proliferazione di provvedimenti al riguardo. In questo contesto si inseriscono ovviamente le azioni di DOMINA e dei sindacati dei lavoratori che, individualmente e congiuntamente, hanno lavorato in modo da affrontare i problemi presenti, elaborando strategie di lungo periodo. Quindi, dopo lo studio preliminare dello stato dell’arte circa la cura, gli studi di genere e quelli sulle migrazioni, ho analizzato le politiche nostrane per il settore e, nel tentativo di approfondire empiricamente il tema, ho condotto delle interviste con alcune assistenti familiari, utilizzando proprio la metodologia intersezionale per svelare le caratteristiche salienti del fenomeno. Le considerazioni finali di tale progetto risultano, in alcuni tratti, allarmanti, ma i risultati raggiunti potrebbero di fatto essere di aiuto nell’elaborazione di pratiche più consapevoli, vincenti ed eque, in favore di tutte le parti in causa e della società più ampia.

La condizione di non autosufficienza in età anziana: il lavoro di cura e le risposte del welfare

di Elisa Puttin Pocchiari, Università Cattolica del Sacro Cuore – facoltà di Scienze Politiche

L’invecchiamento della popolazione, in particolare in relazione alla condizione di non autosufficienza, è un fenomeno di primario rilievo portatore di rilevanti implicazioni sociali, sanitarie ed economiche per la società nel suo complesso.

Le tradizionali risposte del welfare alla non autosufficienza in età anziana faticano ad adattarsi a una società che negli ultimi decenni è stata contraddistinta da profonde trasformazioni; il sistema di Long Term Care (LTC) in Italia, infatti, soffre di problematiche debilitanti tra cui la disomogeneità territoriale, l'inequità delle risposte e l'approccio fortemente prestazionale. Tali nodi nel sistema inibiscono drammaticamente l'auspicata azione di sostegno alla domiciliarità, aggravando il disorientamento delle famiglie di fronte alla frammentarietà dell'offerta di servizi di LTC. Anche a causa delle mancanze del sistema LTC, in Italia la spina dorsale del lavoro di cura ed assistenza alla persona è il cosiddetto welfare fai-da-te, che poggia sulle spalle dei caregiver informali e alimenta il mercato privato del lavoro di cura, ambito problematicamente caratterizzato dal lavoro sommerso. Le politiche introdotte in tale ambito – quali contributi economici, sportelli e registri delle assistenti familiari – spesso non riescono a superare la convenienza del mercato irregolare, non essendo integrate in un più ampio sistema di servizi. Un modello di successo si è, invece, dimostrato essere quello del "one-stop-shop", in grado di agire sul "prima" e sul "dopo" dell'incontro tra domanda e offerta accompagnando i soggetti durante la stipulazione di contratti regolari.

I punti deboli del sistema di LTC del nostro Paese sono stati impietosamente rimarcati dall'emergenza Covid-19, la quale ha colpito con particolare gravità proprio gli anziani fragili, agendo da brusco collaudo del sistema di assistenza. Basilare punto fermo nell'auspicato ripensamento del sistema dovrebbe essere un più adeguato flusso di risorse per il settore di LTC, che non solo preveda un aumento degli stanziamenti, ma ne riveda anche l'allocazione, al fine di evitare che maggiori finanziamenti riproducano su scala maggiore le problematiche già esistenti. A tale proposito, dall'approfondimento empirico effettuato sul Distretto di Lomazzo-Fino Mornasco emerge il ruolo che la strategia di co-progettazione può giocare nel dare impulso all'innovazione del sistema; le sinergie tra Enti Pubblici e Terzo Settore, infatti, favoriscono il potenziale creativo degli attori in campo e facilitano l'avvio di sperimentazioni e interventi innovativi.

Da più parti l'emergenza Covid-19 è stata letta come l'apertura di una finestra di opportunità per l'adozione delle necessarie riforme. A tale proposito è opportuno richiamare il successo della proposta di modifica del PNRR formulata dal Network Non Autosufficienza, la quale è riuscita ad inserire nel Piano una riforma organica degli interventi in favore degli anziani non autosufficienti.

Migrazioni femminili dall'Est Europa: il caso delle donne romene

di Mirela Smeu, Università degli Studi "Roma Tre" - Laurea Triennale in Scienze Politiche e Relazioni Internazionali, Cattedra di Sociologia Generale

L'evoluzione del fenomeno migratorio ha progressivamente messo al centro dell'attenzione politica, sociale e culturale la figura femminile. Ciò è riscontrabile nel proficuo contributo dato dagli studiosi che negli ultimi quattro decenni hanno permesso lo studio della donna migrante da diverse prospettive. L'obiettivo di questo studio è quello di tracciare, attraverso una prospettiva di genere, i fattori di spinta che inducono le donne a migrare, le difficoltà nel mantenere i legami familiari oltre i confini e l'impiego nel settore del lavoro domestico.

La scelta di analizzare il settore domestico è stata fatta in virtù dell'importanza delle figure coinvolte, spesso sottovalutate. Per riprendere il preziosissimo contributo dato alla ricerca da Maurizio Ambrosini, il lavoro domestico è incluso nel cosiddetto welfare invisibile, un articolato schema informale fatto di inadempienze istituzionali, sfruttamento e irregolarità. Si delinearanno, inoltre, le cause sociodemografiche che hanno reso l'Italia «il paese delle badanti».

La mia ricerca, che si articola in tre capitoli, parte dalle specificità del complesso fenomeno migratorio dagli albori fino alle migrazioni contemporanee, analizzando le varie tipologie di migranti e le cause che li spingono a viaggiare. Si tratteranno i contributi delle più importanti teorie in materia di migrazioni e gli studi sull'inserimento dei migranti nel sistema economico, con un approfondito focus sulle seconde generazioni.

Oggetto del secondo capitolo sarà l'analisi del fenomeno migratorio al femminile e dei rapporti familiari transnazionali, quando e come le donne "primomigranti" sono diventate oggetto di studi, ripercorrendo le tappe storiche che hanno portato alla grande emigrazione dall'Est Europa e alle motivazioni che hanno spinto le donne a scegliere l'Italia come paese di destinazione. Grande attenzione sarà data ai rapporti familiari oltre i confini e alle strategie adottate dalle migranti romene per essere presenti anche a distanza. Si indagheranno i rapporti sia con i figli rimasti in patria, sia con i figli che si ricongiungono alle madri.

Nel terzo e ultimo capitolo, l'attenzione sarà posta sul lavoro domestico, partendo dalle specificità del settore e dalle cause che hanno comportato la così grande richiesta nel caso italiano. Vista la grande importanza citata in apertura delle donne coinvolte in questo settore, si dedicherà alle badanti e alle colf una sezione apposita in cui si racconteranno, partendo da dati

forniti dagli enti istituzionali, prospettive e problemi di queste due categorie. Per finire, verrà ampiamente descritta l'incidenza della pandemia di COVID-19 sul mondo del lavoro, concentrando l'analisi sulle pesanti conseguenze nel settore domestico e i provvedimenti presi dagli enti e dal governo a sostegno della categoria.

**CAMPAGNE SOCIALI
DOMINA**

FAIR RECRUITMENT ON DOMESTIC WORK IN ITALY

La campagna "Fair recruitment on domestic work in Italy"¹²⁹ mira a prevenire pratiche fraudolente durante il processo di reclutamento e collocamento dei lavoratori, a proteggere i loro diritti, ad aumentare l'interesse generale e la consapevolezza politica nazionale e internazionale sul tema del corretto ingaggio. Il materiale può essere scaricato gratuitamente ed esposto in uffici pubblici, associazioni, enti nazionali e internazionali, etc. La campagna pubblicitaria è composta da 2 strumenti: un poster e una brochure.



¹²⁹ <https://associazionedomina.it/campagne/fair-recruitment-sul-lavoro-domestico-in-italia/>

FIGLI, NON ORFANI BIANCHI

Considerata la crescita del fenomeno e della ricaduta psicologica su lavoratrici e lavoratori di tutto il mondo, DOMINA si è attivata per promuovere una campagna di sensibilizzazione sul tema degli "orfani bianchi". La campagna "Figli non orfani bianchi"¹³⁰ adotta un linguaggio semplice, chiaro e diretto e mira a sensibilizzare l'opinione pubblica su una problematica di carattere morale riguardante l'intera comunità e a fornire consigli utili ai datori di lavoro domestico per arginare il fenomeno. La campagna è inoltre ispirata dalle Convenzioni OIL: C189 Decent Work for Domestic Workers, 2011 e C156 Workers with Family Responsibilities, 1981.



¹³⁰ <https://associazionedomina.it/campagne/orfani-bianchi/>

Bibliografia

ACLI Colf, 18.11.2011 (Convegno)

Colf d'Italia. 150 anni di lavoro domestico per raccontare l'Italia che cura, Roma

Advancing Personal and Household Services (Ad-PHS)

Project funded by the European Union (no. VS/2018/0344)

Baga E., Cylus R. & Rand S., 2020

Servizi alla persona e alla famiglia (PHS), politiche e strumenti: stato di avanzamento nei 21 Stati Membri dell'UE", Istituto per l'economia, il lavoro e la cultura/Centro dell'Università Goethe di Francoforte,

<https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/it-state-of-play-report.pdf>

Camera dei Deputati, 2021

Politiche per la non autosufficienza e la disabilità, documentazione parlamentare

E. Crippa, 1979

Lavoro amaro. Le estere in Italia, Roma, Api-Colf

L. De Litala, 1933

Il contratto di servizio domestico e il contratto di portierato, Roma, USILA

M. De Luca, 2020

Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia

M. De Paola, 2018

Fare i conti con la gig economy, LaVoce.info <https://www.lavoce.info/archives/54741/54741/>

Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2020

Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario, Roma

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 confine tra legalità e necessità.
11. L'impatto socio-economico del lavoro domestico nei paesi d'origine.
12. Il lavoro domestico e l'emergenza Covid-19.
13. La dimensione del lavoro domestico a livello regionale – 2020.
14. Lavoro domestico regolare e irregolare: stima ed effetti – 2020.
15. Il lavoro domestico nel welfare aziendale. Accesso e benefici per i datori di lavoro domestico.

EFSI, 2019

Dieci proposte per garantire servizi per la persona e la famiglia accessibili e di alta qualità

EFSI,

progetto AD-PHS <https://ad-phs.eu/>

Ero straniero, 2021

Regularizzazione 2020: un primo bilancio a un anno dall'avvio della misura

ILO, 2020

Beyond contagion or starvation: Giving domestic workers another way forward, Ginevra, ILO

ILO, 2016

Stime globali dell'ILO sui lavoratori migranti, Ginevra, ILO

ILO, 2016

Il lavoro dignitoso per i lavoratori domestici a cinque anni dall'adozione della Convenzione OIL, Ginevra, ILO

ILO, 2015

Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, Ginevra, ILO

ILO, 2015

ILO global estimates on migrant workers, Ginevra, ILO

ILO, 2013

Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, Ginevra, ILO

INAIL, 2020

Circolare Inail n. 22 del 20 maggio 2020

INPS,

2021, L'innovazione dell'INPS per il rilancio del Paese - XX Rapporto annuale, Roma

2020, INPS tra emergenza e rilancio - XIX Rapporto annuale, Roma

2019, XVIII Rapporto annuale, Roma

2018, XVII Rapporto annuale, Roma

ISTAT

Audizione del Presidente Prof. Gian Carlo Blangiardo alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Roma, 24 marzo 2021

L'economia non osservata nei conti nazionali, anni 2015-2018, Roma

Ministero del Lavoro, 2020

Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico

Osservatorio DOMINA sul lavoro domestico

2019, I Rapporto annuale sul lavoro domestico

2020, II Rapporto annuale sul lavoro domestico

Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2021
Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Roma

E. Pugliese, 2007
Indagine su "il lavoro nero", Roma, CNEL

R. Sarti, 2013
Promesse mancate e attese deluse. Spunti di riflessione su lavoro domestico e diritti in Italia

Gli autori

GRUPPO DI LAVORO

Massimo De Luca. Avvocato, esperto in diritto del lavoro domestico. Direttore dell'Osservatorio Nazionale DOMINA sul Lavoro Domestico e Responsabile scientifico del Rapporto annuale sul lavoro domestico e 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. Autore di diverse pubblicazioni e manuali sulla disciplina del lavoro domestico. Collaboratore esterno ILO/UN e autore della pubblicazione: "Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia". Membro del Comitato amministratore del Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari presso l'Inps.

Enrico Di Pasquale. Ricercatore della Fondazione Leone Moressa. Esperto di immigrazione e di euro-progettazione. Ha collaborato in diversi progetti relativi a integrazione socio-economica, associazionismo, formazione e comunicazione. Dal 2013 collabora alla realizzazione del Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione. Ha curato alcuni seminari nel corso di Economics of Migration dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Collabora con "Lavoce.info", "Il Mulino", "Neodemos".

Chiara Tronchin. Ricercatrice della Fondazione Leone Moressa. Esperta di statistica, analisi quantitativa e qualitativa. Partecipa alla realizzazione del Rapporto annuale sull'economia dell'immigrazione dal 2014. Collabora con "Lavoce.info", "Il Mulino", "Neodemos.it". Nel 2015 ha partecipato alla commissione di studio del Ministero dell'Interno che ha portato alla redazione del Rapporto sull'accoglienza di migranti e rifugiati in Italia.

Contributi esterni (in ordine di intervento)

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.

Laura Besozzi Pogliano. Milanese classe 1936, dal lontano 1960 residente a Torino. Sposata, quattro figli, undici nipoti, con la prospettiva di diventare presto bisnonna. Dal 1970 fa parte della Nuova Collaborazione con la quale ha partecipato alla stesura e alla firma del primo Contratto Nazionale sulla Disciplina del Rapporto di Lavoro Domestico e ai successivi rinnovi. Dal 1989, per più di vent'anni, ha presieduto la Nuova Collaborazione e la Fidaldo.

Saul Andres Pacurucu Pacurucu. Ha lavorato presso l'Ufficio Commerciale dell'Ecuador a Stoccolma nel 2009 e la Missione Permanente dell'Ecuador presso l'Organizzazione Mondiale del Commercio a Ginevra, nel 2012; è stato a capo della Direzione dei Servizi Consolari del Ministero degli Esteri dell'Ecuador nel 2014 e attualmente riveste l'incarico di Console dell'Ecuador a Roma. Ha iniziato come aiuto cameriere a New York nel 2001 e all'Hotel Talbott di Chicago nel 2002. Successivamente, è stato Direttore Amministrativo presso Edizioni Cervantes di Quito, poi Direttore Commerciale per Europa e Asia di Ceramica Andina –Cuenca, nel 2005. Laurea in Economia all'Università del Pacifico, Ecuador, Master in Affari Internazionali alla Business School di Rennes, Francia. Ha frequentato l'Accademia Diplomatica dell'Ecuador nel 2006 e ottenuto il Diploma in Politica Estera – FLACSO, nel 2009. Recentemente, ha conseguito il Master in Comunicazione e Lobbying nelle Relazioni Internazionali, presso la Società Italiana per l'Organizzazione Internazionale, SIOI (2020). Promotore di politiche pubbliche che possano generare opportunità per gli ecuadoriani all'estero. Sostenitore degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU (ambiente, uguaglianza di genere, Fame Zero, energia pulita).

Aurélié Decker. Ha lavorato come consulente negli affari pubblici dell'UE. Oggi è direttrice della European Federation for Services to Individuals (EFSI), che rappresenta il punto di vista del settore dei servizi alla persona e alla casa (PHS) e lavora per una migliore comprensione del settore all'interno delle istituzioni europee. Nel 2021 ha coordinato l'evento europeo per celebrare il 10° anniversario della Convenzione ILO sui lavoratori domestici (n. 189/2011). Nel 2018 è stata co-autrice del primo Personal and Household Services Industry Monitor. Tra il 2014 e il 2016 ha coordinato il progetto "IMPact", finanziato dall'UE, che ha prodotto la "Guida all'implementazione e al monitoraggio delle politiche PHS".

Wendy Galarza. Nata in Ecuador, dove si laurea in Economia e Commercio, arriva in Italia nel 2001 per frequentare un corso di lingua italiana presso l'Università degli Stranieri (Perugia). Nel 2006 inizia il suo viaggio nella Filcams Cgil Perugia come Rsa e Rls nell'appalto di pulizie dell'Azienda Ospedaliera di Perugia. Nel 2014 partecipa al progetto Lavoro Migrante di Filcams CGIL, che ha l'obiettivo di formare nuovi funzionari sindacali. Entra a far parte della Confederazione Internazionale dei Lavoratori Domestici (IDWF), nominata rappresentante per l'Europa (rieletta nel 2018). A marzo 2019 entra a far parte della segreteria del sindacato Filcams CGIL di Perugia, occupandosi di comunicazione e dei seguenti settori: Appalti, Lavoro Domestico, Politiche di Genere, Formazione e Politiche dell'Immigrazione. Nel maggio del 2021 viene eletta come presidente del settore Lavoro Domestico nell'EFFAT, European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions.

Davide Guarini. Romagnolo, 59 anni, nato a Meldola in provincia di Forlì, è entrato in Cisl nel 1996 operando nella sede zonale di Meldola. Nel 1998 è giunto nella Fisascat Cisl Forlì Cesena, categoria di cui nel 2001 è diventato segretario generale. Nel 2006 è arrivato nella segreteria regionale Fisascat Cisl Emilia Romagna di cui è stato nominato segretario generale nel 2011. Nel 2013 Guarini è stato poi confermato alla guida della Fisascat Cisl Romagna, la nuova federazione nata dall'accorpamento delle strutture territoriali di Forlì Cesena, Ravenna e Rimini. Dal febbraio 2016 ricopre l'incarico di segretario nazionale Fisascat Cisl, prima come segretario amministrativo e dal settembre 2017 come segretario organizzativo. Il 3 maggio 2018 è stato eletto segretario generale della Fisascat Cisl Nazionale. L'11 giugno 2019 è stato eletto segretario generale della Fis Cisl.

Aurora Blanca. Componente della segreteria nazionale della Fisascat Cisl da ottobre 2018. Da giugno 2021 riveste l'incarico di vice presidente di Ebincolf, ente bilaterale del lavoro domestico. Dopo la laurea in psicologia del lavoro e delle organizzazioni all'Università di Bari, con una tesi sul mobbing premiata dall'Inail, ha conseguito un master in gestione delle risorse umane. Nel 2005 la sua prima esperienza sindacale durante il servizio civile all'Inas. Nello stesso periodo inizia a collaborare come formatrice per il dipartimento nazionale formazione della Cisl. Per due anni è stata responsabile formazione della Cisl Basilicata. Nel frattempo lavora part time nel settore terziario. Frequenta quindi un corso per esperti sindacali destinato a giovani laureati e svolge il suo apprendistato nella Filca, prima a Milano e poi in Basilicata. Dal 2013 al 2018 ha guidato la Fisascat Basilicata contribuendo ad una crescita esponenziale della categoria.

Emanuela Loretone. Nata e cresciuta in Abruzzo, in Provincia di Teramo, è responsabile per la Filcams CGIL Nazionale del CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico. Sin dall'adolescenza ha militato nei movimenti giovanili di Sinistra. Nel 2008 è stata assunta dalla CGIL di Teramo; è stata impegnata nel Patronato INCA e nella FILCTEM, dove ha seguito il settore del Tessile Abbigliamento Moda; a gennaio 2015 è stata eletta Segretaria Generale della Filcams CGIL di Teramo e, ad ottobre 2019, Segretaria di Organizzazione della CGIL di Teramo. Da ottobre 2020 è in Filcams CGIL Nazionale.

Rita De Blasis. Abruzzese di nascita, nel 1979 si trasferisce a Roma per dedicarsi al lavoro di collaboratrice familiare. Successivamente, dopo aver frequentato un corso di formazione professionale per assistenza agli anziani, promosso dell'API-COLF, nel 1981 inizia a lavorare nella Cooperativa F.A.I. (Famiglie Anziani Infanzia) nell'assistenza domiciliare agli anziani, in convenzione con il Comune di Roma. Al contempo sarà membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa. Nel 1985 viene eletta consigliera nazionale dell'API-COLF (Associazione Professionale Italiana Collaboratori Familiari) e da lì dedicherà la propria attività e sviluppo professionale. Dal 1995 al 2011 ricopre il ruolo di presidente nazionale dell'Api-Colf stessa. È Direttore Responsabile di IMPEGNO, mensile dell'Associazione e a tutt'oggi prosegue l'impegno associativo come consigliera nazionale. Negli anni l'interesse per la promozione e la tutela dei diritti dei lavoratori del settore domestico sono stati motivo per l'impegno sindacale. Dal 2007 partecipa alle trattative per il rinnovo del CCNL Domestico e dal 2011 ricopre il ruolo di segretario generale della FEDERCOLF. Il ruolo svolto in ambito sindacale, la presenza della Federcolf nella contrattazione collettiva e nella bilateralità, l'hanno portata a ricoprire ruoli all'interno degli Enti

stessi: dal 2003 al 2010 membro della Presidenza di CAS.SA.COLF; dal 2010 al 2016 membro della Presidenza di EBINCOLF.

Mauro Munari. Dirigente sindacale e Tesoriere di UILTuCS Nazionale, è Sindaco di QUAS e di FASIV. Segue la contrattazione collettiva nazionale del lavoro domestico ed è Presidente di CAS.SA.COLF, Consigliere di EBINCOLF e di Fondo Colf. Ha ricoperto il ruolo di Responsabile amministrativo di FON.TER e di FONDOPROFESSIONI, e svolto l'incarico di Vice Presidente di CASSA PORTIERI e Consigliere di Fondo Coasco Portieri. Laureato in Economia Aziendale, consegue un master in Relazioni industriali e diritto del lavoro.

Brunetto Boco. Nato in provincia di Rovigo nel 1951, da sempre vive a Milano dove dopo varie esperienze lavorative in ambito commerciale incontra e si appassiona al mondo sindacale della UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo commercio e Servizi). Già dal 1973 è Segretario Territoriale della UILTuCS di Milano, nel 1980 viene eletto Segretario Regionale della UILTuCS Lombardia e dal 1998 è Segretario Generale della UILTuCS nonché componente della Direzione UIL. Dal 2001 al 2020 è componente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione ENASARCO ricoprendo la carica di Presidente dal 2007 al 2016.

Edoardo Di Porto è Professore Associato di Politica Economica presso la Federico II di Napoli, fellow del Center for Studies in Economics and Finance (CSEF) e ricercatore affiliato presso Uppsala Center for Fiscal Studies (UCFS). Attualmente in aspettativa è dirigente presso la Direzione Centrale Studi e Ricerche (DCRS) INPS dove si occupa attivamente del programma VisitInps Scholars.

Giulio Mattioni è Attuario del Coordinamento statistico attuariale INPS, responsabile settore Sistema informativo statistico sui lavoratori. In tale ambito cura i rapporti di collaborazione e scambio dati con ISTAT, INAIL, Banca d'Italia, Università, Ministeri, Enti pubblici e privati. È membro del Gruppo tecnico di lavoro dell'accordo ISTAT, Ministero Lavoro, INPS, INAIL e ANPAL per la pubblicazione di Note trimestrali congiunte sulle tendenze dell'occupazione e Rapporto annuale sul mercato del lavoro.

Maria Grazia Gabrielli. Nata ad Ascoli Piceno nel 1970, dal settembre 2014 è Segretaria Generale della Filcams CGIL nazionale, la Federazione che rappresenta i lavoratori dei settori turismo, commercio e servizi. Laureata in Scienze Politiche dopo il diploma magistrale, inizia il suo impegno nel sindacato del territorio presso l'Associazione Federconsumatori e il sistema servizi. Nel 2000 diventa Segretaria Generale della Filcams Cgil di Ascoli Piceno e dal 2006 viene eletta nella Segreteria della Camera del Lavoro. In Filcams Cgil Nazionale da Ottobre 2008, nel 2010 è eletta nella Segreteria come responsabile del settore terziario.

Luisa De Vita. Professoressa Associata presso il Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche, Sapienza Università di Roma, dove insegna Sociologia delle Organizzazioni e Lavoro, Organizzazione e Genere. Ha partecipato a diversi progetti di ricerca (es pari opportunità, gestione della diversità, imprenditoria femminile e lavoro autonomo) a livello nazionale e internazionale. I suoi interessi si concentrano sugli studi di genere, il mercato del lavoro, la conciliazione ed il diversity management.

Antonio Corasaniti. Dottorando in Scienze Sociali Applicate presso il Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche, Sapienza Università di Roma. I suoi principali interessi di ricerca vertono sui temi della regolazione del lavoro domestico e di cura, sui sistemi sanitari e sulle relazioni industriali.

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

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

Il Rapporto annuale sul Lavoro Domestico 2021
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

www.osservatoriolavorodomestico.it

Direttore Avv. Massimo De Luca

direttore.osservatorio@associazionedomina.it

Finito di stampare
nel mese di dicembre 2021
dalla
Scuola Tipografica S. Pio X
Via degli Etruschi, 7
00185 Roma