



familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

4° PAPER RAPPORTO 2023
a cura di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

L'OCCUPAZIONE NEL SETTORE DELLE COLLABORAZIONI DOMESTICHE: CARATTERISTICHE, EVOLUZIONE E TENDENZE RECENTI

familynetwork

Laboratorio su casa, famiglia
e lavoro domestico

4° PAPER RAPPORTO 2023
a cura di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

L'OCCUPAZIONE NEL SETTORE DELLE COLLABORAZIONI DOMESTICHE: CARATTERISTICHE, EVOLUZIONE E TENDENZE RECENTI

Indice

Nota introduttiva	Pag.	7
1 - Il lavoro domestico in Italia: profili e caratteristiche		13
1.1. L'irriducibile peso dell'irregolarità		13
1.2. Il profilo dei lavoratori		16
1.3. Le caratteristiche del rapporto di lavoro		20
1.4. Il dettaglio territoriale		24
1.5. Il quadro evolutivo		38
2 - L'indagine presso le famiglie		54
2.1. Gli effetti del caro vita sul welfare familiare		54
2.2. La sostenibilità della spesa per i collaboratori domestici		57
2.3. Gli interventi per contrastare il lavoro sommerso		60

Nota introduttiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

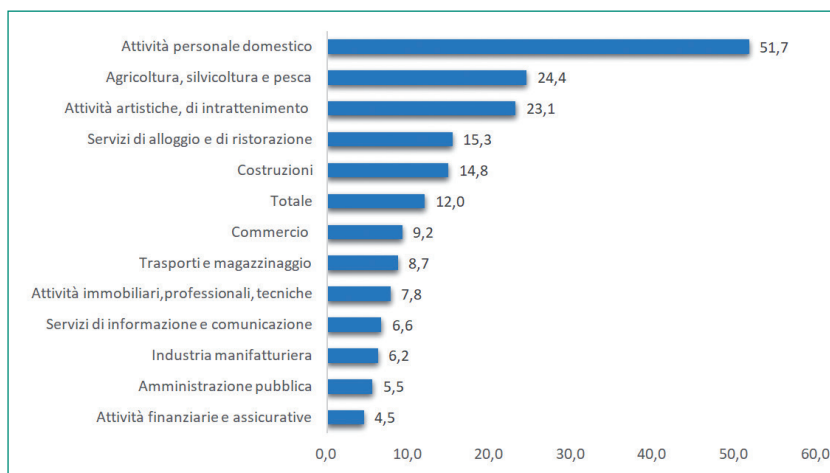
1. - Il lavoro domestico in Italia: profili e caratteristiche

1.1. - L'irriducibile peso dell'irregolarità

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

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

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



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

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

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

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

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

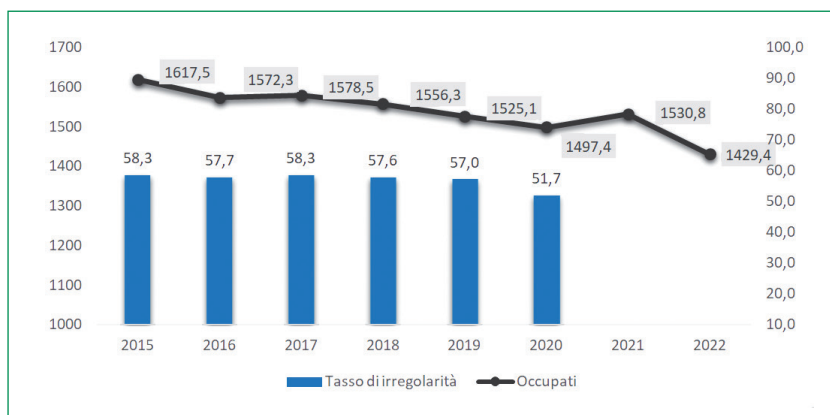
Combinando la lettura delle due fonti statistiche è plausibile aspettarsi una rapida risalita del tasso di irregolarità che, dopo la flessione del 2020, potrebbe tornare su livelli superiori a quelli del 2019.

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

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

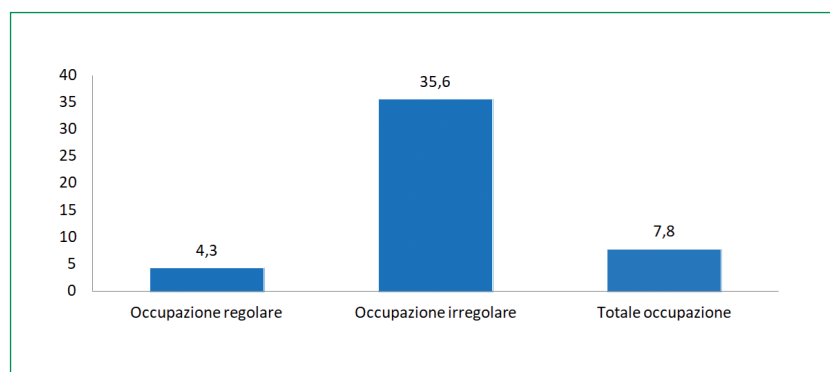
Se le attività di collaborazione domestica fossero tutte “in chiaro”, il tasso di irregolarità del lavoro dipendente in Italia passerebbe dall'attuale 11,4% al 7,3%, con una contrazione di 4 punti percentuali.

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



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

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



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

1.2. - Il profilo dei lavoratori

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del lavoro su dati Inps

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

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

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

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

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

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

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

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.3. - Le caratteristiche del rapporto di lavoro

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

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

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.4. - Il dettaglio territoriale

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

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

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

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

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

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

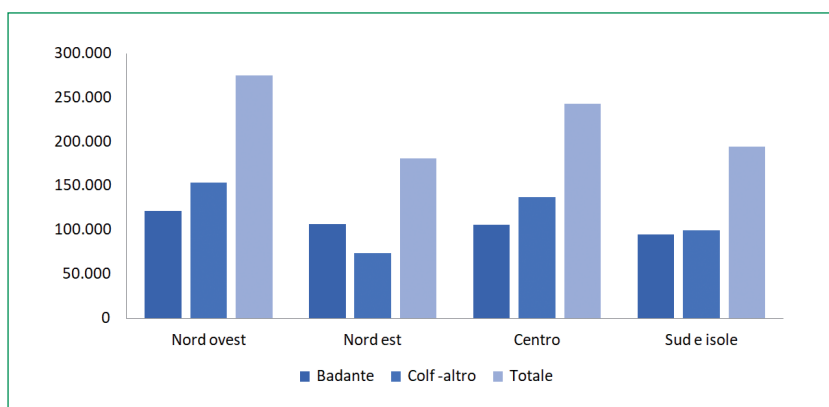
Al Sud, l'origine nei Paesi dell'Europa dell'Est caratterizza una quota più bassa di lavoratori (46,1%); risulta, di contro, più elevata la percentuale di quanti provengono dai Paesi asiatici (tab. 10).

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

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

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

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

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

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

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

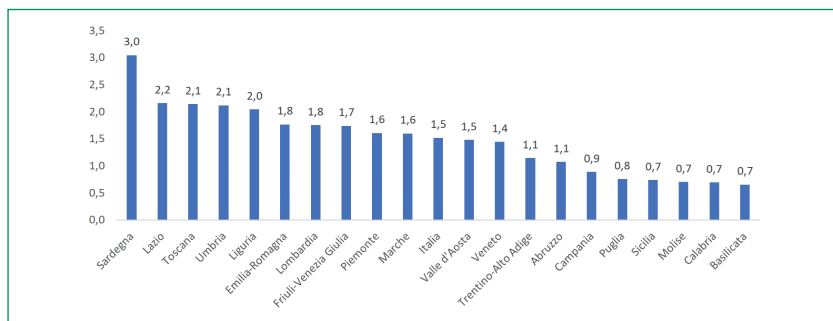
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Classi di importo della retribuzione annua (in euro)					
Meno di 3.000	22,1	25,0	25,5	35,4	26,5
3.000-6.000	19,2	19,0	19,8	23,0	20,1
6.000-10.000	25,3	23,1	25,6	28,3	25,6
10.000-13.000	14,2	14,0	14,8	8,8	13,2
Più di 13.000	19,1	18,9	14,4	4,4	14,6
Totale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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

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

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

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

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

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

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

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

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

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	Numero	Badante	Colf-altro	Italiani	Stranieri
Venezia	11.387	62,3	37,7	23,4	76,6
Belluno	2.255	67,3	32,7	26,3	73,7
Padova	15.785	48,6	51,4	27,7	72,3
Rovigo	2.813	54,0	46,0	39,9	60,1
Treviso	11.070	53,0	47,0	27,4	72,6
Verona	14.806	50,7	49,3	24,9	75,1
Vicenza	11.681	52,3	47,7	27,6	72,4
Trieste	3.846	70,4	29,6	28,5	71,5
Gorizia	2.184	82,8	17,2	26,5	73,5
Pordenone	5.214	73,3	26,7	29,0	71,0
Udine	9.517	75,1	24,9	31,8	68,2
Bologna	21.690	55,2	44,8	17,5	82,5
Ferrara	5.099	64,3	35,7	22,0	78,0
Forlì-Cesena	5.478	68,7	31,3	23,8	76,2
Modena	13.526	59,6	40,4	18,3	81,7
Parma	7.845	49,9	50,1	19,0	81,0
Piacenza	4.484	53,2	46,8	21,3	78,7
Ravenna	5.790	67,6	32,4	22,1	77,9
Reggio Emilia	9.046	56,1	43,9	18,0	82,0
Rimini	5.325	63,4	36,6	22,9	77,1
Firenze	25.522	52,9	47,1	19,9	80,1
Arezzo	6.602	61,1	38,9	30,5	69,5
Grosseto	3.674	57,8	42,2	29,4	70,6
Livorno	6.250	60,4	39,6	31,2	68,8
Lucca	8.000	54,7	45,3	41,5	58,5
Massa-Carrara	2.583	57,5	42,5	41,7	58,3
Pisa	9.012	54,4	45,6	29,1	70,9

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	Numero	Badante	Colf-altro	Italiani	Stranieri
Pistoia	5.423	61,5	38,5	36,6	63,4
Prato	5.081	52,0	48,0	25,6	74,4
Siena	5.992	61,5	38,5	27,9	72,1
Perugia	14.053	54,1	45,9	28,2	71,8
Terni	4.044	49,0	51,0	30,1	69,9
Ancona	7.811	60,2	39,8	25,7	74,3
Ascoli Piceno	5.260	61,3	38,7	43,0	57,0
Macerata	4.901	61,9	38,1	38,3	61,7
Pesaro e Urbino	5.712	60,8	39,2	32,1	67,9
Roma	110.492	29,3	70,7	17,4	82,6
Frosinone	2.868	46,1	53,9	53,5	46,5
Latina	4.253	43,0	57,0	34,2	65,8
Rieti	1.810	52,7	47,3	38,9	61,1
Viterbo	3.734	43,7	56,3	34,6	65,4
L'Aquila	2.923	57,5	42,5	34,6	65,4
Chieti	3.216	54,9	45,1	54,5	45,5
Pescara	4.071	45,5	54,5	45,6	54,4
Teramo	3.429	62,2	37,8	50,9	49,1
Campobasso	1.307	52,5	47,5	60,5	39,5
Isernia	739	55,9	44,1	62,2	37,8
Napoli	26.403	29,0	71,0	25,4	74,6
Avellino	4.036	54,1	45,9	58,6	41,4
Benevento	2.481	56,1	43,9	63,2	36,8
Caserta	5.091	38,7	61,3	34,7	65,3
Salerno	11.681	50,0	50,0	48,3	51,7
Bari	12.628	44,2	55,8	43,1	56,9
Brindisi	2.275	53,1	46,9	55,6	44,4

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	Numero	Badante	Colf-altro	Italiani	Stranieri
Foggia	2.698	53,4	46,6	56,0	44,0
Lecce	8.686	41,5	58,5	61,8	38,2
Taranto	3.210	55,0	45,0	51,4	48,6
Potenza	2.510	45,3	54,7	58,0	42,0
Matera	1.009	52,0	48,0	32,3	67,7
Catanzaro	2.758	51,2	48,8	57,3	42,7
Cosenza	4.217	50,5	49,5	47,1	52,9
Crotone	743	65,3	34,7	56,7	43,3
Reggio Calabria	4.051	37,1	62,9	25,9	74,1
Vibo Valentia	976	55,3	44,7	57,4	42,6
Palermo	12.998	27,9	72,1	43,0	57,0
Agrigento	1.861	51,9	48,1	67,2	32,8
Caltanissetta	1.090	51,1	48,9	59,4	40,6
Catania	6.589	29,0	71,0	45,0	55,0
Enna	800	61,6	38,4	63,4	36,6
Messina	6.859	40,2	59,8	34,6	65,4
Ragusa	1.406	48,7	51,3	47,7	52,3
Siracusa	1.448	38,1	61,9	49,7	50,3
Trapani	2.550	42,5	57,5	75,1	24,9
Cagliari	24.334	68,4	31,6	81,7	18,3
Nuoro	6.638	86,4	13,6	87,1	12,9
Oristano	5.171	74,5	25,5	87,9	12,1
Sassari	11.824	61,6	38,4	78,0	22,0
Totale	47.967	69,9	30,1	30,5	69,5

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

1.5. - Il quadro evolutivo

La banca dati dell'Inps consente di ricostruire il quadro di evoluzione dell'occupazione nel settore domestico, evidenziando alcune tendenze interessanti emerse nell'ultimo decennio.

La serie storica disponibile a partire dal 2013 mostra come il numero dei collaboratori abbia subito un graduale ma costante calo, passando da circa 966.000 a 859.000 del 2019, con una perdita di circa 100.000 posizioni. Nel 2020 si è avuta invece una vera e propria impennata, toccando quota 948.000 e arrivando nel 2021 a quasi 971.000 lavoratori (fig. 6).

L'emergenza Covid e la sanatoria prevista dal Decreto legislativo n. 34 del 2020 hanno stimolato un processo di emersione che, come evidenziato dai dati trimestrali, si è concentrato tra il terzo e quarto trimestre del 2020. Processo che tuttavia è gradualmente rientrato. A partire infatti dal secondo trimestre del 2021, il numero dei collaboratori ha iniziato una progressiva e lenta riduzione, che è proseguita per tutto il 2022 (fig. 7).

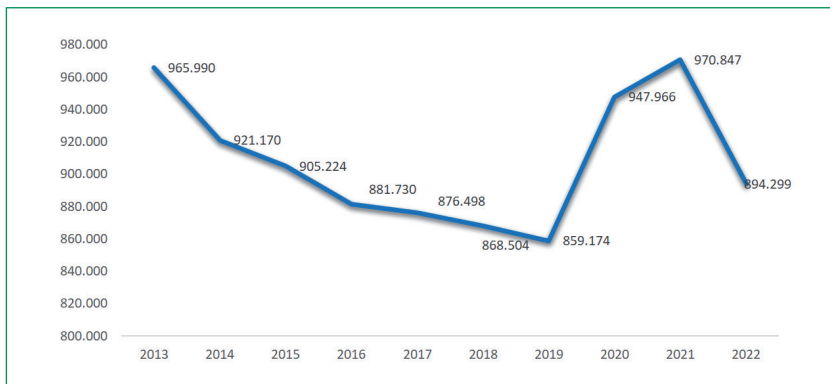
Volendo trarre un bilancio, il 2022 presenta un saldo negativo, con riferimento sia al 2021 che a dieci anni prima: si sono infatti persi rispetto all'anno precedente 76.548 collaboratori con un decremento del 7,9%.

Dietro l'andamento generale è possibile però rinvenire dinamiche differenti tra i diversi segmenti occupazionali.

Il primo elemento da evidenziare è come, nel corso del decennio, a fronte di una riduzione significativa e progressiva del numero delle colf e delle baby-sitter, passate da 593.510 del 2013 a 464.873 del 2022, con una contrazione del 21,7% (di cui quasi il 10% nell'ultimo anno), si è invece registrato un netto incremento delle badanti (tab. 17 e fig. 8).

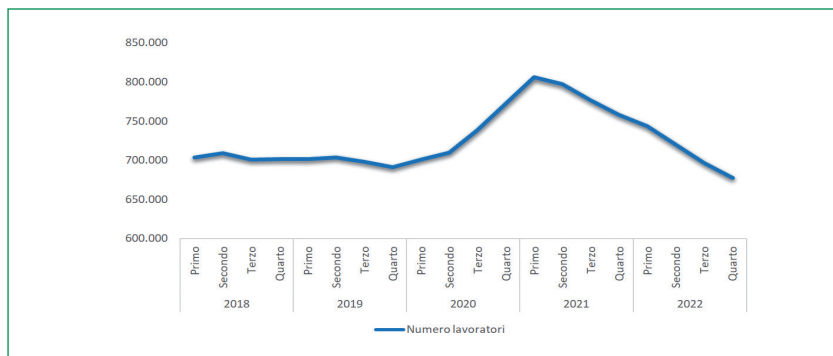
Queste sono passate da 372.480 a 429.426 (+15,3%), sebbene nell'ultimo anno, anche tali professionalità abbiano registrato una contrazione. Se nel 2013, queste rappresentavano il 38,6% dei collaboratori registrati all'Inps, nel 2022 il valore è salito al 46,9%.

Fig. 6 - Andamento del numero dei collaboratori domestici, 2013-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 7 - Andamento del numero dei collaboratori domestici con almeno un contributo versato nel trimestre di riferimento, 2018-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Anche a livello socio anagrafico si registrano tendenze contrapposte. A fronte del costante aumento dei lavoratori italiani, passati da 204.948 a 272.583 con un incremento del 33%, quelli stranieri sono diminuiti di misura (-140.000) passando da 761.000 a 621.716 per una contrazione del 18,3%. Nell'ultimo anno, la flessione degli iscritti ha interessato entrambe le componenti, sebbene quella italiana in misura meno rilevante (-6,6% contro -8,4% degli stranieri). Nel 2013, la quota di italiani occupati nel settore era del 21,2%; nell'ultimo anno è arrivata al 30,1% (fig. 9).

Tab. 17 - Distribuzione per tipo di occupazione e nazionalità, 2013-2022 (v.a. e var. %)

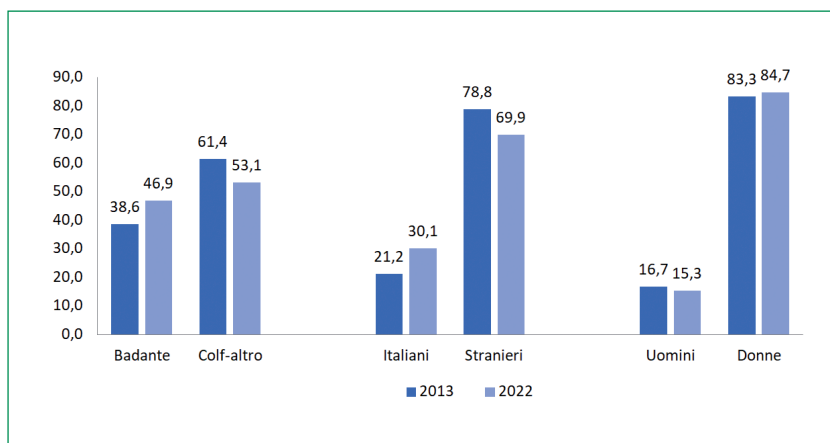
	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Badante					
Italiani	58.956	123.124	117.309	99,0	-4,7
Stranieri	313.524	331.968	312.117	-0,4	-6,0
Totale	372.480	455.092	429.426	15,3	-5,6
Colf-altro					
Italiani	145.992	168.691	155.274	6,4	-8,0
Stranieri	447.518	347.064	309.599	-30,8	-10,8
Totale	593.510	515.755	464.873	-21,7	-9,9
Totale					
Italiani	204.948	291.815	272.583	33,0	-6,6
Stranieri	761.042	679.032	621.716	-18,3	-8,4
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 8 - Andamento del numero dei collaboratori domestici, per tipo di occupazione e nazionalità, 2013-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 9 - Distribuzione per tipo di occupazione, nazionalità e genere, confronto 2013-2022 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Ma il dato che più di tutti contraddistingue il quadro evolutivo, riguarda l'innalzamento dell'età dei lavoratori. A fronte, infatti, di una contrazione del 55,5% dei collaboratori con meno di 30 anni e del 46,2% di quelli con 30-39 anni, è più che raddoppiato quello degli over 60, passati da poco più di 73.000 a 191.000 (+159,3%) (tab. 18).

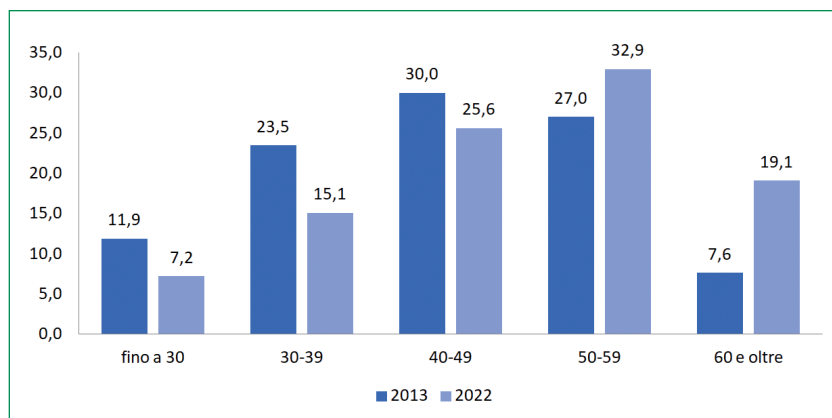
Se nel 2013, erano poco più di un terzo i collaboratori domestici che superavano la soglia dei 50 anni d'età (27% tra i 50 e 59 anni e 7,6% con 60 anni e oltre), nel 2022 il valore si è attestato al 52%: il 32,9% ha tra 50 e 59 anni e il 19,1% più di 60 anni (fig. 10).

Cambiano anche i Paesi di provenienza dei lavoratori stranieri, con la diminuzione degli originari dell'Europa dell'Est (-26,3%): se nel 2013, proveniva da quest'area il 56,5% dei collaboratori, nel 2013 la percentuale è scesa al 51%. Di contro, aumentano i collaboratori provenienti dall'America Centro Meridionale: unici a crescere nell'ultimo decennio (+7,7%), il loro peso sul totale degli occupati passa dal 10,8% al 14,2% (tab. 19 e fig. 11).

Tab. 18 - Distribuzione per genere e classe d'età, 2013-2022 (v.a. e var.%)

	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Genere					
Uomini	161.165	148.635	121.374	-24,7	-18,3
Donne	804.825	822.212	772.925	-4,0	-6,0
Classe d'età					
Fino a 30 anni	114.889	70.061	51.147	-55,5	-27,0
30-39 anni	226.704	146.564	121.883	-46,2	-16,8
40-49 anni	289.802	248.814	224.576	-22,5	-9,7
50-59 anni	260.894	319.892	305.600	17,1	-4,5
60 anni e oltre	73.701	185.516	191.093	159,3	3,0
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

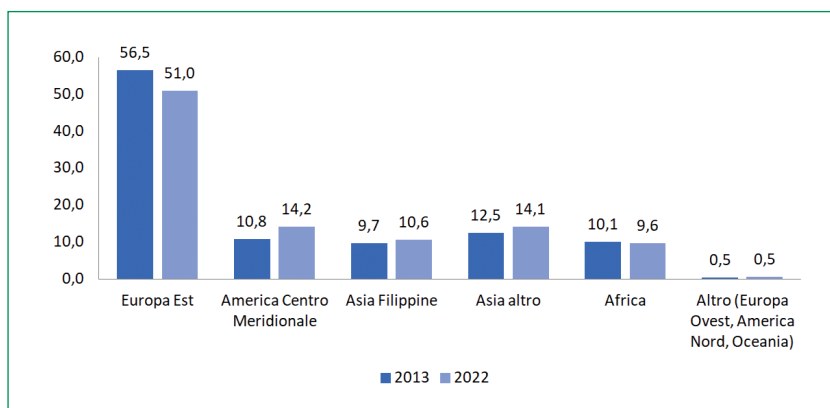
Fig. 10 - Distribuzione per classe d'età, confronto 2013-2022 (val. %)

Fonte: elaborazioni e stime Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 19 - Distribuzione dei collaboratori di origine straniera, per area geografica di provenienza, 2013-2022 (v.a. e var. %)

	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Europa Est	429.704	346.008	316.817	-26,3	-8,4
America Centro Meridionale	82.431	91.830	88.219	7,0	-3,9
Asia Filippine	73.755	67.983	65.715	-10,9	-3,3
Asia altro	94.965	98.733	87.888	-7,5	-11,0
Africa	76.725	71.041	59.842	-22,0	-15,8
Altro (Europa Ovest, America Nord, Oceania)	3.462	3.437	3.235	-6,6	-5,9
Totale	761.042	679.032	621.716	-18,3	-8,4

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 11 – Distribuzione dei collaboratori di origine straniera per area geografica di provenienza, confronto 2013-2022 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

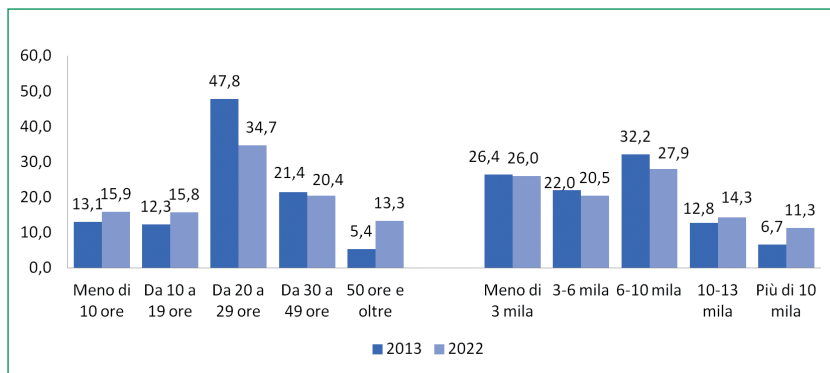
Migliorano, ma di poco, le condizioni occupazionali, anche in conseguenza del crescente peso che assumono, all'interno del settore, le badanti rispetto alle colf. Cresce infatti il numero di ore mediamente lavorate a settimana dai collaboratori e parallelamente anche la retribuzione annua.

Passa infatti da 5,4% al 13,3% la quota di occupati con un orario di lavoro settimanale superiore alle 50 ore e dal 6,7% la percentuale di quanti guadagnano più di 13.000 euro. Non si registrano invece particolari variazioni con riferimento al numero di settimane lavorate (tab. 20 e fig. 12).

Tab. 20 – Retribuzione media annua e orario medio settimanale, confronto 2013-2022 (v. a. e var.%)

	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Orario settimanale					
Meno di 10 ore	126.270	154.008	144.615	14,5	-6,1
Da 10 a 19 ore	118.831	153.221	145.371	22,3	-5,1
Da 20 a 29 ore	462.101	336.793	285.387	-38,2	-15,3
Da 30 a 49 ore	206.928	198.060	183.183	-11,5	-7,5
50 ore e oltre	51.860	128.765	135.743	161,7	5,4
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9
Classi di importo della retribuzione annua (in euro)					
Meno di 3.000	255.494	252.426	237.219	-7,2	-6,0
3.000-6.000	212.074	198.784	180.010	-15,1	-9,4
6.000-10.000	310.914	271.125	228.693	-26,4	-15,7
10.000-13.000	123.229	138.924	117.899	-4,3	-15,1
Più di 13.000	64.279	109.588	130.478	103,0	19,1
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Fig. 12 - Ore lavorate e retribuzione media annua, 2013-2022 (val. %)

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tuttavia, dietro la tendenza generale, si registrano situazioni differenti. Il rapporto di lavoro che intrattengono le badanti con le loro famiglie tende a rafforzarsi.

Aumenta infatti la quota di lavoratori con orario settimanale superiore alle 50 ore (passa dall'11,5% al 29,5%), ma anche il livello reddituale: se nel 2013 guadagnava più di 13.000 euro il 9,4% delle badanti, nel 2022 la percentuale sale al 20,8%.

Di contro, colf e baby-sitter vedono per molti versi indebolita la loro condizione lavorativa. Aumenta infatti la quota di quanti lavorano meno di 10 ore a settimana (dal 18,2% al 25,4%) e tra le 10 e 19 ore (dal 15,8% al 20,6%), mentre si riduce quella di quanti svolgono un lavoro che occupa dalle 20 alle 29 ore settimanali (dal 51,2% al 38%) (tab. 21).

A livello retributivo, aumenta di poco la percentuale di quanti guadagnano meno di 3.000 euro (dal 28,6% al 30,5%) e di coloro che superano la soglia dei 13.000 (dal 4,9% all'8,8%).

Tab. 21 - Ore lavorate e retribuzione media annua, per occupazione, 2013-2022 (val. %)

	Badante		Colf-altro	
	2013	2022	2013	2022
Classi di importo della retribuzione annua (in euro)				
Meno di 3.000	23,0	22,2	28,6	30,5
3.000-6.000	18,7	18,2	24,0	21,9
6.000-10.000	30,5	23,5	33,3	27,4
10.000-13.000	18,3	15,2	9,3	11,3
Più di 13.000	9,4	20,8	4,9	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Orario settimanale				
Meno di 10 ore	5,0	6,1	18,2	25,4
Da 10 a 19 ore	6,7	11,6	15,8	20,6
Da 20 a 29 ore	42,5	25,3	51,2	38,0
Da 30 a 49 ore	34,3	27,4	13,4	14,1
50 ore e oltre	11,5	29,5	1,5	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Sempre considerando l'arco temporale che va dal 2013 al 2022, a fronte di un andamento che risulta comune in tutte le aree del Paese, va segnalato il caso del Centro, dove la contrazione dei collaboratori domestici è particolarmente accentuata (-11,1%), per effetto soprattutto delle negative performance del Lazio, che vede ridurre la base di occupati del 15,6% (tab. 22).

Tab. 22 - Distribuzione per area geografica, 2013-2022 (v.a. e var.%)

	2013	2021	2022	2013-2022	2021-2022
Nord-Ovest	292.475	296.291	275.368	-5,8	-7,1
Nord-Est	191.649	198.865	181.148	-5,5	-8,9
Centro	273.471	259.991	243.077	-11,1	-6,5
Sud e Isole	208.395	215.700	194.706	-6,6	-9,7
Totale	965.990	970.847	894.299	-7,4	-7,9

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

È però la Campania la regione che registra il calo più vistoso (-21,2%), trainata dal cattivo andamento di Napoli (-28,9%) e Caserta (-31,4%), mentre le uniche regioni ad avere un andamento in controtendenza sono Trentino-Alto Adige (+3,6%), Puglia (+2,6%), ma soprattutto Sardegna (+10,2%) e Friuli-Venezia Giulia (+28,9%): in queste ultime due regioni, l'aumento dei collaboratori è significativo. A Trieste e Gorizia si ha la crescita più vistosa, rispettivamente del 42,5% e 57,5% (tab. 23 e 24).

Tab. 23 - Distribuzione per regione, 2013-2022 (v.a. e var.%)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Piemonte	77.397	68.234	-9.163	-11,8
Valle d'Aosta	1.961	1.817	-144	-7,3
Liguria	32.095	30.704	-1.391	-4,3
Lombardia	181.022	174.613	-6.409	-3,5
Trentino-Alto Adige	11.883	12.307	424	3,6
Veneto	75.156	69.797	-5.359	-7,1

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Friuli-Venezia Giulia	16.103	20.761	4.658	28,9
Emilia-Romagna	88.507	78.283	-10.224	-11,6
Toscana	80.364	78.139	-2.225	-2,8
Umbria	20.435	18.097	-2.338	-11,4
Marche	26.711	23.684	-3.027	-11,3
Lazio	145.961	123.157	-22.804	-15,6
Abruzzo	14.079	13.639	-440	-3,1
Molise	2.266	2.046	-220	-9,7
Campania	63.044	49.692	-13.352	-21,2
Puglia	28.749	29.497	748	2,6
Basilicata	3.636	3.519	-117	-3,2
Calabria	15.364	12.745	-2.619	-17,0
Sicilia	37.748	35.601	-2.147	-5,7
Sardegna	43.509	47.967	4.458	10,2
Totale	965.990	894.299	-71.691	-7,4

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Tab. 24 - Distribuzione per provincia, 2013-2022 (v.a. e var.%)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Torino	45.415	40.245	-5.170	-11,4
Alessandria	6.589	5.657	-932	-14,1
Asti	3.739	3.071	-668	-17,9
Biella	2.620	2.507	-113	-4,3
Cuneo	9.108	7.944	-1.164	-12,8
Novara	5.600	4.914	-686	-12,3
Verbano-Cusio-Ossola	2.060	1.837	-223	-10,8
Vercelli	2.266	2.059	-207	-9,1
Aosta	1.961	1.817	-144	-7,3
Genova	19.429	18.779	-650	-3,3
Imperia	3.471	3.471	0	0,0
La Spezia	4.434	4.117	-317	-7,1
Savona	4.761	4.337	-424	-8,9
Milano	99.838	101.388	1.550	1,6
Bergamo	13.604	13.186	-418	-3,1
Brescia	20.773	16.199	-4.574	-22,0
Como	7.699	8.064	365	4,7
Cremona	4.297	3.614	-683	-15,9
Lecco	4.061	3.832	-229	-5,6
Lodi	2.466	2.303	-163	-6,6
Mantova	6.962	5.330	-1.632	-23,4
Pavia	7.503	6.715	-788	-10,5
Sondrio	1.828	1.606	-222	-12,1
Varese	11.991	12.376	385	3,2
Provincia Autonoma di Bolzano/Bozen	5.775	6.465	690	11,9
Provincia Autonoma di Trento	6.108	5.842	-266	-4,4

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Venezia	12.901	11.387	-1.514	-11,7
Belluno	2.651	2.255	-396	-14,9
Padova	16.677	15.785	-892	-5,3
Rovigo	3.363	2.813	-550	-16,4
Treviso	11.469	11.070	-399	-3,5
Verona	14.860	14.806	-54	-0,4
Vicenza	13.235	11.681	-1.554	-11,7
Trieste	2.699	3.846	1.147	42,5
Gorizia	1.387	2.184	797	57,5
Pordenone	4.555	5.214	659	14,5
Udine	7.462	9.517	2.055	27,5
Bologna	23.571	21.690	-1.881	-8,0
Ferrara	6.461	5.099	-1.362	-21,1
Forlì-Cesena	6.213	5.478	-735	-11,8
Modena	14.748	13.526	-1.222	-8,3
Parma	9.616	7.845	-1.771	-18,4
Piacenza	5.126	4.484	-642	-12,5
Ravenna	6.587	5.790	-797	-12,1
Reggio Emilia	10.223	9.046	-1.177	-11,5
Rimini	5.962	5.325	-637	-10,7
Firenze	25.924	25.522	-402	-1,6
Arezzo	7.113	6.602	-511	-7,2
Grosseto	4.115	3.674	-441	-10,7
Livorno	6.674	6.250	-424	-6,4
Lucca	7.901	8.000	99	1,3
Massa-Carrara	2.993	2.583	-410	-13,7

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Pisa	8.929	9.012	83	0,9
Pistoia	5.510	5.423	-87	-1,6
Prato	4.794	5.081	287	6,0
Siena	6.411	5.992	-419	-6,5
Perugia	15.470	14.053	-1.417	-9,2
Terni	4.965	4.044	-921	-18,5
Ancona	8.396	7.811	-585	-7,0
Ascoli Piceno	5.612	5.260	-352	-6,3
Macerata	5.903	4.901	-1.002	-17,0
Pesaro e Urbino	6.800	5.712	-1.088	-16,0
Roma	129.603	110.492	-19.111	-14,7
Frosinone	3.717	2.868	-849	-22,8
Latina	5.467	4.253	-1.214	-22,2
Rieti	2.478	1.810	-668	-27,0
Viterbo	4.696	3.734	-962	-20,5
L'Aquila	3.532	2.923	-609	-17,2
Chieti	3.228	3.216	-12	-0,4
Pescara	4.272	4.071	-201	-4,7
Teramo	3.047	3.429	382	12,5
Campobasso	1.499	1.307	-192	-12,8
Isernia	767	739	-28	-3,7
Napoli	37.157	26.403	-10.754	-28,9
Avellino	3.944	4.036	92	2,3
Benevento	2.378	2.481	103	4,3
Caserta	7.417	5.091	-2.326	-31,4
Salerno	12.148	11.681	-467	-3,8

(segue)

(segue dalla pagina precedente)

	2013-2022			
	2013	2022	V.a.	Var. %
Bari	11.899	12.628	729	6,1
Brindisi	2.102	2.275	173	8,2
Foggia	3.247	2.698	-549	-16,9
Lecce	8.482	8.686	204	2,4
Taranto	3.019	3.210	191	6,3
Potenza	2.601	2.510	-91	-3,5
Matera	1.035	1.009	-26	-2,5
Catanzaro	2.853	2.758	-95	-3,3
Cosenza	3.999	4.217	218	5,5
Crotone	858	743	-115	-13,4
Reggio Calabria	6.314	4.051	-2.263	-35,8
Vibo Valentia	1.340	976	-364	-27,2
Palermo	13.173	12.998	-175	-1,3
Agrigento	1.848	1.861	13	0,7
Caltanissetta	1.068	1.090	22	2,1
Catania	7.166	6.589	-577	-8,1
Enna	762	800	38	5,0
Messina	7.889	6.859	-1.030	-13,1
Ragusa	1.814	1.406	-408	-22,5
Siracusa	1.601	1.448	-153	-9,6
Trapani	2.427	2.550	123	5,1
Cagliari	20.409	24.334	3.925	19,2
Nuoro	7.207	6.638	-569	-7,9
Oristano	4.702	5.171	469	10,0
Sassari	11.191	11.824	633	5,7
Totale	965.990	894.299	-71.691	-7,4

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

2. - L'indagine presso le famiglie

2.1. - Gli effetti del caro vita sul welfare familiare

Nel mese di luglio 2023 Assindatcolf ha promosso un'indagine di campo presso le proprie famiglie associate per approfondire comportamenti e aspettative delle famiglie con riferimento specifico agli effetti determinati dal caro vita sulla spesa per i servizi di collaborazione domestica e all'impatto derivante dall'incremento dei minimi retributivi a partire dal gennaio 2023.

Alla rilevazione hanno partecipato 1.399 famiglie, composte in prevalenza da coppie con figli (46,2%) e dalla presenza di familiari con più di 65 anni di età (54,3%). Nel 17,3% le famiglie intervistate hanno persone non autosufficienti o con disabilità gravi al proprio interno.

Il contesto in cui maturano le scelte delle famiglie è caratterizzato, negli ultimi due anni, da una forte pressione sui bilanci familiari, prodotta dall'incremento dell'inflazione, che sta comportando strategie di adattamento volte principalmente al contenimento dei consumi e delle uscite.

Tra le voci di bilancio che hanno registrato un aumento, vi è anche quella inerente alla spesa per collaboratori. Da inizio 2023, ben il 50% delle famiglie interpellate, afferma che questa è aumentata; per il 42% è rimasta invariata, mentre solo il 2% segnala una diminuzione. Il 6% non può valutare, avendo assunto il collaboratore nei primi sei mesi dell'anno (fig. 13).

L'adeguamento dei minimi retributivi al tasso di inflazione, secondo quanto previsto dal contratto di settore, ha infatti comportato per molte famiglie un incremento rilevante, corrispondente al 9,2% (il valore corrisponde all'80% del tasso di inflazione registrato a fine 2022, ovvero 11,5%) del salario corrisposto al proprio collaboratore, in tutti i casi in cui questo coincidesse con la retribuzione minima prevista dall'inquadramento contrattuale.

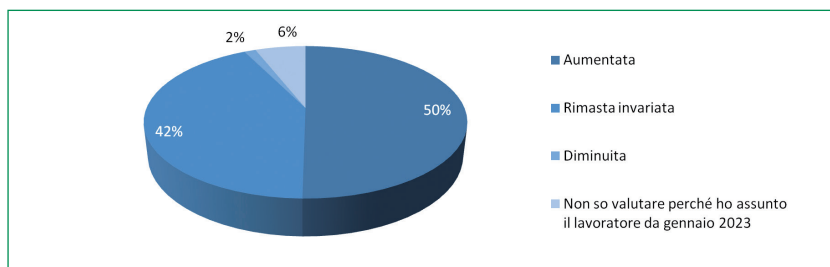
Considerando l'ammontare netto della spesa familiare, gli stessi valori dichiarati dagli associati ad Assindatcolf registrano, tra gennaio e luglio 2023, un balzo in avanti.

La retribuzione corrisposta mediamente da una famiglia ogni mese per le attività svolte dalle colf, è passata infatti da 546 euro netti di

gennaio ai 561 di luglio; per una baby-sitter da 747 a 859, mentre per le badanti, l'incremento netto di spesa per una famiglia sfiora i 100, passando da 1.146 a 1.224. Complessivamente, la spesa media di una famiglia per i servizi di collaborazione è passata in sei mesi da 733 a 791 euro, per un incremento di 58 euro, pari al 7,8% (fig. 14).

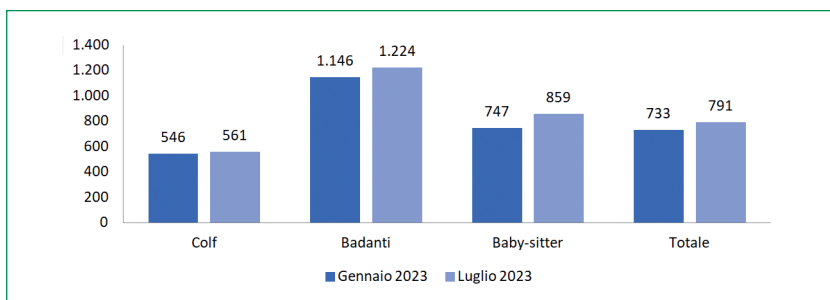
C'è da ipotizzare che l'aumento previsto non sia rimasto confinato ai contratti che applicavano il minimo retributivo, ma possa essersi riversato anche sugli altri, che applicavano importi superiori, per un effetto trascinamento che potrebbe dispiegare i propri esiti anche nei prossimi mesi.

Fig. 13 - Andamento della spesa per collaboratori domestici da inizio 2023 (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Fig. 14 - Retribuzione netta mensile corrisposta dalle famiglie ai collaboratori domestici, confronto gennaio-luglio 2023, in euro (v.a.)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

A fronte dell'aumentato costo dei servizi, la gran parte delle famiglie ha comunque confermato i propri impegni con i collaboratori: il 70,8% dichiara di non aver adottato alcuna iniziativa per ridurre i costi. Ma quasi 3 famiglie su 10 hanno invece dovuto modificare i propri comportamenti (tab. 25).

Nella maggior parte dei casi hanno ridotto altre spese (17,4%) per far fronte a una spesa considerata irrinunciabile e spesso incomprimibile; nel 10% circa dei casi sono invece intervenuti su questa stessa, riducendo le ore ai collaboratori (5,2%) oppure rinunciando ad aumentarle (4,9%).

A fare più sacrifici sono state le famiglie con reddito basso e medio basso. Tra queste, il 52,5% dichiara di aver dovuto prendere contromisure per far fronte alla spesa per colf e badanti, per lo più rinunciando ad altri tipi di consumi.

Tab. 25 - Eventuale adozione di misure per contrastare l'incremento della spesa per collaboratori domestici, per condizione economica dichiarata, 2023 (val. %)

<i>Ha adottato alcune misure per ridurre il costo aggiuntivo derivante da ciò?</i>	Alta/medio-alto	Medio	Basso/medio-basso	Totale
No	80,9	69,8	47,5	70,8
Sì	19,1	30,2	52,5	29,2
- ho ridotto le ore di attività del domestico	4,3	5,5	5,9	5,2
- ho cambiato collaboratore per risparmiare	0,3	1,0	0,0	0,7
- ho interrotto il rapporto di lavoro	0,0	0,3	1,0	0,3
- ho dovuto ridurre altre spese. Il costo per colf, badante e baby-sitter è irrinunciabile	9,4	18,1	36,6	17,4
- ho rinunciato ad aumentare il numero di ore/collaboratori perché il costo sarebbe stato insostenibile	4,7	4,7	6,9	4,9
- altro	0,3	0,7	2,0	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

2.2. - La sostenibilità della spesa per i collaboratori domestici

Il caro vita e le sue ripercussioni anche sui costi che le famiglie sostengono per le attività di cura e assistenza domestica, riporta al centro dell'attualità il tema della sostenibilità di tale spesa per le famiglie, molte delle quali si trovano a gestire in condizione di totale solitudine, problematiche enormi, a partire dall'esigenza di dover far fronte a tale spesa esclusivamente con risorse personali.

Quello della sostenibilità economica della spesa in collaborazioni appare un problema in crescita tra le famiglie italiane, in particolare tra quelle che necessitano del supporto di una badante per assistere i propri familiari.

A luglio 2023, il 36,9% delle famiglie che si avvalgono dei servizi forniti da un collaboratore domestico regolare, dichiara che tale spesa è diventata difficilmente sostenibile per le famiglie. A gennaio dello stesso anno, la percentuale era del 25,6% (tab. 26).

Aumentano le difficoltà soprattutto tra le famiglie con basso reddito, dove la quota di quante denunciano l'insostenibilità dei costi per i servizi di assistenza domestica passa dal 67% al 79,7%. Ma anche tra le famiglie del ceto medio cresce il numero di quanti dichiarano ormai eccessivi per i bilanci familiari i costi per i servizi domestici, passando dal 27,9% di gennaio al 38,7% di luglio.

La spesa per l'attività di assistenza svolta dalle badanti è quella che desta maggiori disagi. Rispetto a gennaio, la quota di quanti dichiarano tale voce di bilancio difficilmente sostenibile passa dal 59% al 66,9%. Ma anche quella per baby-sitter preoccupa sempre più. Lo stallo dei salari impedisce alle famiglie lavoratrici di far fronte come un tempo al proprio bilancio economico, generando nuove difficoltà. Se a gennaio erano il 25% le famiglie che dichiaravano poco o per nulla sostenibile tale spesa a luglio la percentuale è salita al 46,7% (fig. 15).

Si tratta in tutti e due i casi di voci di costo difficilmente modificabili, per cui i margini di azione da parte delle famiglie utilizzatrici sono molto ridotti. A differenza della spesa per le attività di collaborazione (colf), dove invece le famiglie hanno maggiore libertà di gestione, potendo comprimere i costi. Dichiara che la spesa è difficile da sostenere solo il 25,2% delle famiglie intervistate (a gennaio la percentuale era del 15,4%).

Tab. 26 - La sostenibilità della spesa che le famiglie sostengono per i servizi di collaborazione domestica, per livello socioeconomico delle famiglie, 2023 (val. %)

	Alta/medio-alta	Media	Bassa/ medio-bassa	Totale
Gennaio 2023				
Sostenibile	90,2	72,1	32,9	74,4
Non sostenibile	9,8	27,9	67,1	25,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Luglio 2023				
Sostenibile	81,4	61,3	20,3	63,1
Non sostenibile	18,6	38,7	79,7	36,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

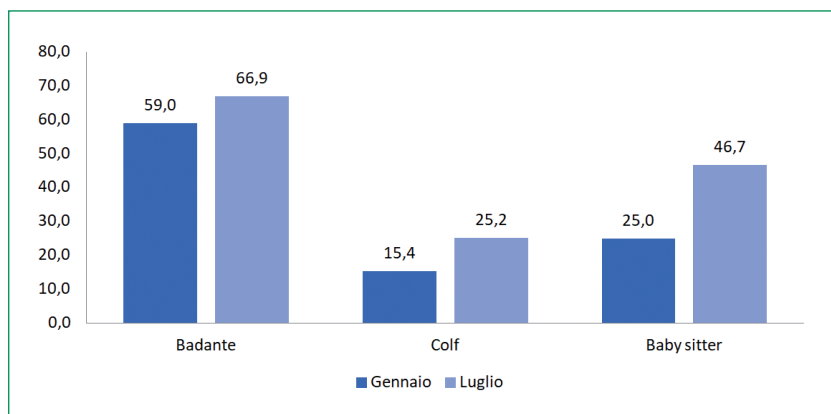
Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Le motivazioni di tale valutazione sono da rinvenire principalmente nella previsione di entrate non adeguate rispetto alle spese, prolungate e crescenti, che le famiglie pensano di dover affrontare per il futuro. Si esprime in tal senso il 33,5% degli intervistati.

Per altri, tuttavia, le difficoltà sono già imminenti. Il 26,1% avrebbe bisogno di maggiori supporti in termini di collaboratori e ore, ma non è in grado di far fronte ai costi aggiuntivi che ciò comporterebbe. Il 23,9% dichiara invece che per soddisfare le proprie esigenze di assistenza ha già attinto ai propri risparmi, e di non essere in grado di farlo per il futuro.

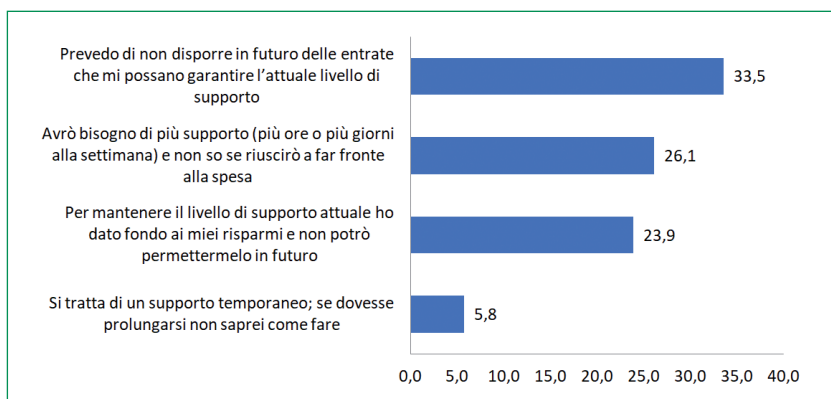
Il 5,8% infine, afferma di aver fatto fronte a una esigenza temporanea, ma di non essere in grado di affrontare un costo stabile e duraturo per i servizi di cui si avvale (fig. 16).

Fig. 15 - Famiglie che dichiarano insostenibile o difficilmente sostenibile la spesa per servizi di collaborazione domestica, per tipologia occupazione, confronto gennaio-luglio 2023 (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Fig. 16 - Motivo di insostenibilità della spesa per collaborazioni domestiche, 2023 (*) (val. %)



* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

2.3. - Gli interventi per contrastare il lavoro sommerso

Nell'ultimo anno e mezzo, il numero delle colf e delle badanti regolarmente registrato all'Inps ha mostrato un drastico ridimensionamento, dietro cui è possibile rinvenire, oltre al calo della domanda da parte delle famiglie, anche un possibile intensificarsi dei fenomeni di irregolarità.

Il loro contrasto resta una priorità in un settore caratterizzato ancora da livelli estremamente elevati di sommerso. Interpellate su tale aspetto, le famiglie associate ad Assindatcolf, che applicano il contratto collettivo sottoscritto dall'Associazione nella regolazione del rapporto di lavoro domestico, individuano nella doppia responsabilità – collaboratori da un lato e famiglie dall'altro – l'origine del fenomeno: la maggioranza imputa le principali responsabilità alle famiglie, che preferiscono ricorrere a lavoratori non in regola (30,7%) o dichiarare meno ore di quante effettivamente ne vengano svolte (12,4%). Ma il 31,2% afferma che sono i collaboratori a preferire di non essere dichiarati, o ad esserlo per un numero inferiore di ore o giornate.

Il 19,1%, a seguire, reputa che sia l'assenza, o meglio l'impossibilità di un sistema efficace di controlli, a favorire la diffusione del fenomeno, mentre il 6,6% chiama in causa la difficoltà di gestione amministrativa dello stesso rapporto di lavoro, che spesso si configura come un'attività di poche ore alla settimana (fig. 17).

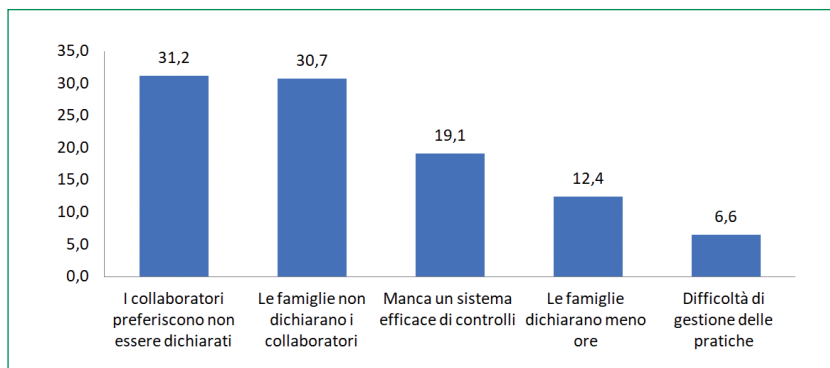
Cosa potrebbe spingere le famiglie a regolarizzare i rapporti di lavoro domestico?

Stando all'esperienza di chi si avvale di servizi regolari, i principali motivi sono di ordine "etico": assicurare correttezza e piena dignità a quello che le famiglie utilizzatrici riconoscono a tutti gli effetti come un rapporto di lavoro: indica quest'item il 54,4% (fig. 18).

Pesa però molto, anche la sicurezza derivante da un rapporto di lavoro regolare: il 48,4% indica infatti, al secondo posto, la possibilità di evitare eventuali responsabilità connesse ad esempio a un infortunio, mentre il 42,8% quella di incorrere in controversie o cause di lavoro.

Appare invece, nella percezione delle famiglie, meno diretta la correlazione tra regolarità e professionalità: "solo" il 15,6% afferma che un rapporto di lavoro regolare garantisce una maggiore affidabilità e motivazione del lavoratore, il 9,7% una maggiore professionalità, il 4,2% la riduzione del rischio di interruzione improvvisa del rapporto di lavoro.

Fig. 17 - Comportamenti che rendono diffuso il lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni domestiche, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Fig. 18 - Principali vantaggi percepiti dalle famiglie nel ricorso al lavoro regolare, 2023 (*) (val. %)



* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Tra le misure che le famiglie considerano più utili per contrastare il lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni, al primo posto, il 70,9% delle interpellate indica la deducibilità totale delle spese per collaboratori: un intervento caldeggiato soprattutto da famiglie con reddito medio e alto. Meno da quelle a basso reddito (lo indica il 54,7%), che preferirebbero invece uno sgravio contributivo totale per chi assume i collaboratori. Tale item, che comporterebbe un risparmio immediato per le famiglie, è indicato complessivamente dal 50,7% del campione (tab. 27).

A fronte di tali interventi, poco interesse ne riscontrano altri, quali ad esempio l'ulteriore semplificazione delle procedure amministrative per l'assunzione dei collaboratori, indicata dal 13,5%, l'assegno al nucleo familiare destinato a sostenere spese per l'assistenza, inversamente proporzionale al reddito delle famiglie (lo indica il 13,3% ma, tra le famiglie a basso reddito, la percentuale sale al 25%).

Ad ogni modo, le famiglie propendono per un intervento che consenta di dare un contributo importante, anche se differito nel tempo (come, ad esempio, la deduzione), piuttosto che un contributo inferiore, ma fruibile immediatamente: preferisce la prima soluzione il 64,1% del campione, la seconda il 35,9% (tab. 28).

Ancora una volta, tuttavia, tra le famiglie a basso reddito, le valutazioni sono opposte. L'urgenza di un supporto prevale sull'entità dello stesso, e il 62,5% delle famiglie preferisce un importo inferiore, ma immediato, piuttosto che un contributo più elevato, ma differito nel tempo.

Tab. 27 - Principali misure utili per il contrasto del lavoro irregolare nel settore delle collaborazioni domestiche, per condizione economica dichiarata, 2023 (*) (val. %)

	Alta/me- dio-alto	Medio	Basso/me- dio-basso	Totale
Deducibilità totale delle spese che le famiglie sostengono per i collaboratori	75,1	71,3	54,7	70,9
Sgravio contributivo totale per chi assume i collaboratori (le famiglie non pagano i contributi)	47,4	50,8	60,2	50,7
Ulteriore semplificazione delle procedure amministrative per assunzione di collaboratori domestici	14,8	13,3	10,9	13,5
Assegno al nucleo familiare destinato a sostenere le spese per l'assistenza e la collaborazione domestica, inversamente proporzionale al reddito delle famiglie	13,0	11,7	25,0	13,3
Assegno al nucleo familiare destinato a sostenere le spese per l'assistenza e la collaborazione domestica, uguale per tutte le famiglie	3,9	4,0	12,5	4,7
Altro	3,9	2,5	1,6	2,8

* Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

Tab. 28 - Preferenza per tipo di intervento che preveda un ampliamento del sostegno economico alle famiglie che ricorrono ai servizi di collaborazione domestica, per condizione economica dichiarata, 2023 (val. %)

13. Nel caso dell'ampliamento del sostegno economico alle famiglie, lei preferirebbe uno strumento che dia:	Alta/me- dio-alto	Medio	Basso/me- dio-basso	Totale
Un importo maggiore, anche se differito nel tempo (ad esempio, la deduzione nella dichiarazione annuale dei redditi)	69,6	65,6	37,5	64,1
Un importo inferiore ma fruibile immediatamente dalle famiglie (ad esempio, assegno mensile o sgravio contributivo)	30,4	34,4	62,5	35,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Assindatcolf, 2023

