

## **REPORT**

# **Il lavoro domestico in Italia: un'indagine esplorativa**

A cura di

**Sergio Pasquinelli, Francesca Pozzoli**

## Introduzione

Quello del lavoro domestico in Italia è un **settore altamente variegato**; per incidenza all'interno dei confini nazionali (con più lavoratori al Nord e Centro rispetto al Sud e Isole), per genere e provenienza dei lavoratori (prevalentemente donne e straniere), per tipologia delle attività svolte (quelle di colf e badanti le più comuni).

L'*Osservatorio sui lavoratori domestici* dell'INPS pubblica annualmente dati e statistiche relative al settore. Nell'ultima pubblicazione (Rapporto INPS, 2021), si rileva per esempio - per il 2020 - un incremento del numero di lavoratori domestici in Italia per i quali sono stati registrati versamenti contributivi. Un segnale sicuramente positivo - soprattutto in un paese dove il settore domestico si distingue per la più alta percentuale di irregolarità (Istat, 2021) - che però non basta per ribaltare un trend ormai radicato: **oltre la metà dei lavoratori domestici italiani non ha un regolare contratto di lavoro.**

**Fidaldo, la Federazione Italiana dei Datori di Lavoro Domestico** ed IRS hanno promosso un'indagine tra gli iscritti alle associazioni aderenti alla Federazione (Nuova Collaborazione, Assindatcolf, ADLD e ADLC) con l'obiettivo di **indagare lo stato attuale del lavoro domestico in Italia dal punto di vista dei datori di lavoro**, in tal modo cercando di meglio comprenderne le esperienze e i bisogni e al fine di sviluppare risposte e aiuti efficaci per il settore.

L'indagine è stata somministrata ai soci delle associazioni aderenti alla FIDALDO e, se pure la risposta ai quesiti è pervenuta da una contenuta percentuale degli associati, il campione pari a 3,486 datori di lavoro è comunque assai rilevante e ci ha permesso di osservare da vicino lo stato attuale del lavoro domestico nel nostro paese, di capirne meglio le esigenze e di identificare le principali priorità di intervento.

### 1. Distribuzione territoriale dei datori di lavoro che hanno partecipato all'indagine<sup>1</sup>

Del campione di datori di lavoro domestico che hanno risposto al questionario, la maggior parte abita in Lombardia (43,8% dei casi) e Piemonte (27,4%). Seguono, in ordine decrescente per numero di rispondenti, la Liguria (8,1%), il Lazio (6,9%),

---

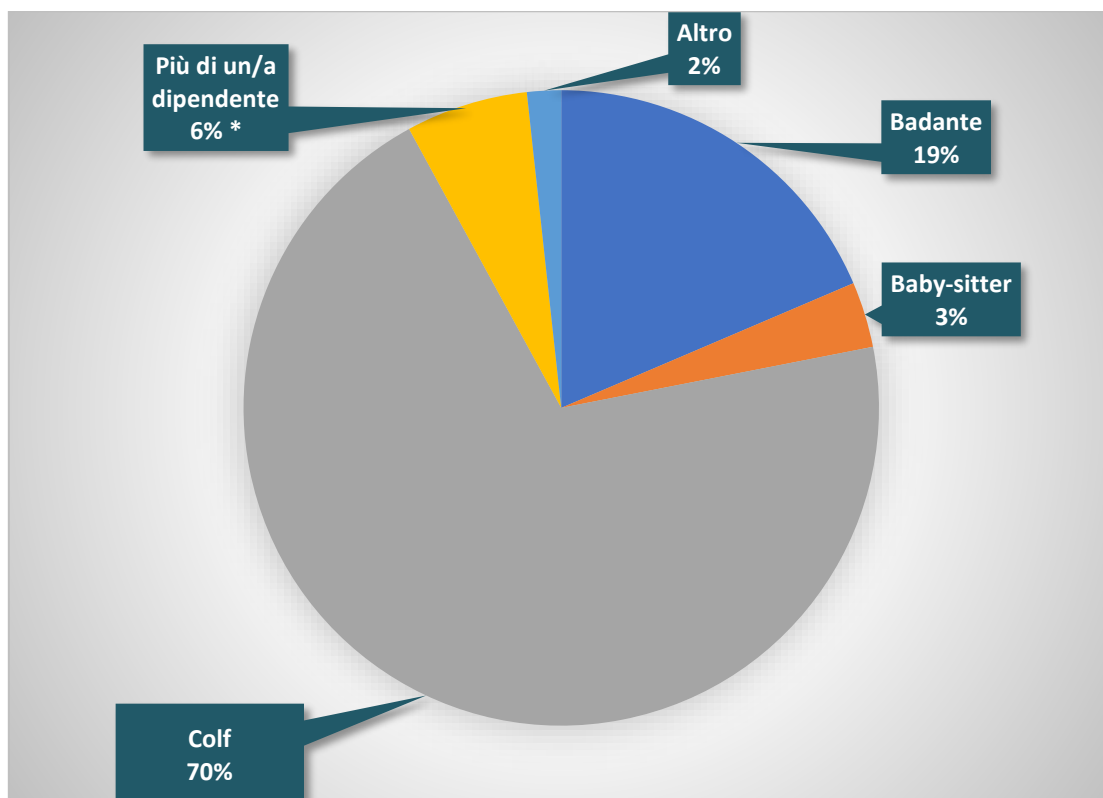
<sup>1</sup> La distribuzione territoriale dei datori di lavoro domestico che hanno partecipato all'indagine - un campione non probabilistico e rappresentativo a livello nazionale, data la scelta di coinvolgere solo gli iscritti alla Fidaldo - non si discosta troppo dalla distribuzione dei lavoratori domestici sull'arco del territorio nazionale rilevata dall'INPS (Rapporto INPS, 2021). Anche nel nostro caso, infatti, la Lombardia spicca in quanto regione con il più alto numero di rapporti di lavoro domestico e, in generale, il lavoro domestico risulta decisamente più sviluppato al Nord e al Centro rispetto al Sud e alle Isole.

l'Emilia-Romagna (6,5%) e la Toscana (4,5%). Tutte le altre regioni hanno visto un tasso di risposta minimo, sotto l'1% dei casi, se non addirittura nullo (in quattro regioni italiane: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Molise).

## 2. Figure professionali assunte

La stragrande maggioranza dei rispondenti all'indagine dichiara di essere datore di lavoro di una colf, nel 70% dei casi. Quasi un quinto (19%) si avvale invece del supporto di una badante e solo il 3% di quello di una baby-sitter. Nel 6% dei casi il datore di lavoro ha più di un dipendente, generalmente si tratta di due colf oppure di una badante e una colf. Più raramente i due dipendenti sono due badanti oppure una colf e una baby-sitter. In pochissimi casi (2%) vi sono poi altri 'tipi' di dipendenti: giardinieri, operai custodi, altre figure professionali a cui si applica il CCNL del Lavoro Domestico<sup>2</sup>.

Figura1 – Figure professionali assunte (valori %)



\* Due colf oppure una badante e una colf nella maggior parte dei casi.

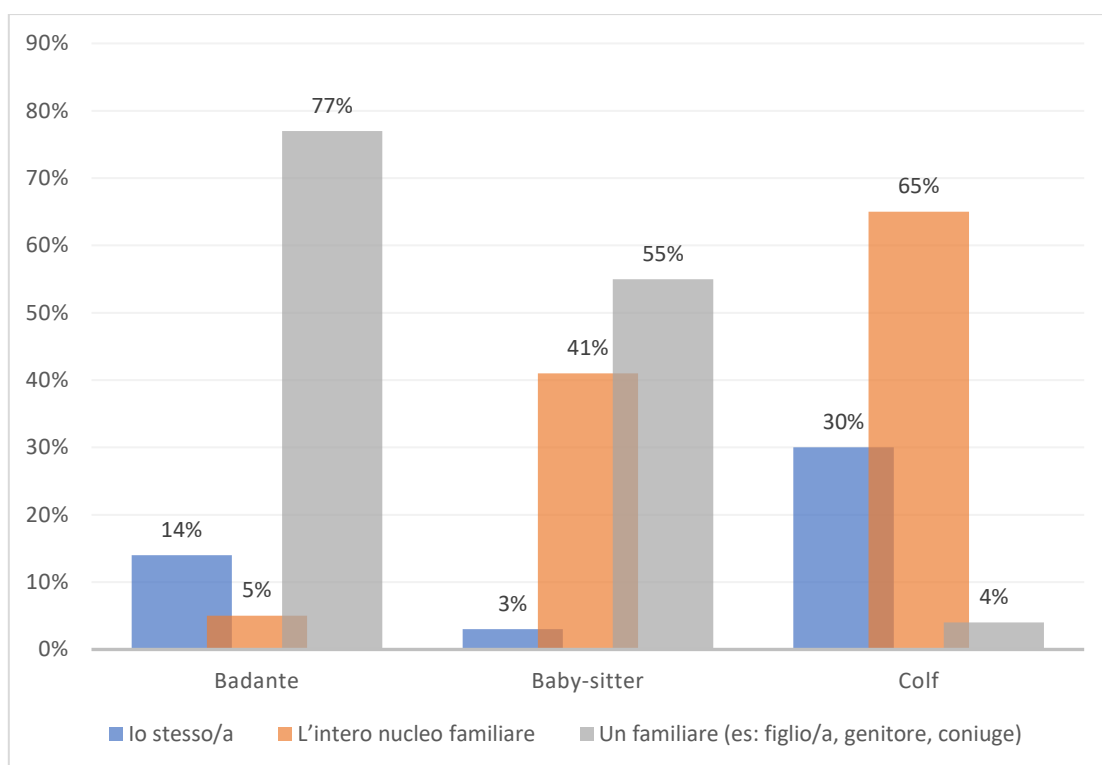
<sup>2</sup> Rispetto alla banca dati INPS – che distingue tra 'colf' e 'badanti' ma ricomprende tra queste anche altre categorie, per esempio le baby-sitter – abbiamo qui indagato lo stato del lavoro domestico distinguendo tra 'colf', 'badanti', 'baby-sitter', 'più di un/a dipendente' e 'altro'. Questo per poter indagare la presenza di eventuali differenze (confermate, come vedremo, dai risultati dell'indagine) tra i bisogni e le esigenze di diverse categorie di datori di lavoro domestico.

Vi sono inoltre alcune differenze regionali. Prendendo il caso di Lombardia e Piemonte – le regioni dove il tasso di risposta al questionario è stato più alto – notiamo che, in termini percentuali, i datori di lavoro di baby-sitter in Lombardia (4% sul totale) superano quelli piemontesi (2% sul totale) mentre l'opposto vale per chi assume una badante: il 13,5% dei rispondenti lombardi contro il 19% di chi abita in Piemonte.

### 3. Beneficiari del lavoro domestico

**Il beneficiario del lavoro domestico è l'intero nucleo familiare in circa la metà dei casi (52%)** mentre è la singola persona che ha risposto al questionario solo in un caso su quattro (25%). Troviamo in questi dati un indice di come, per quanto formalizzati attraverso contratti di lavoro tra due privati cittadini, i rapporti di lavoro domestico vadano in realtà a rispondere – nella maggioranza dei casi – ai **bisogni di nuclei familiari allargati**. Elemento peraltro confermato dal fatto che in un quinto delle situazioni il beneficiario diretto del lavoro domestico è un familiare (es: figlio/a, genitore, coniuge); si tratta prevalentemente dei contesti che vedono impiegate badanti e baby-sitter, come mostra la Figura 2.

Figura 2 – Beneficiari a confronto, per categorie di lavoratori domestici (valori %)

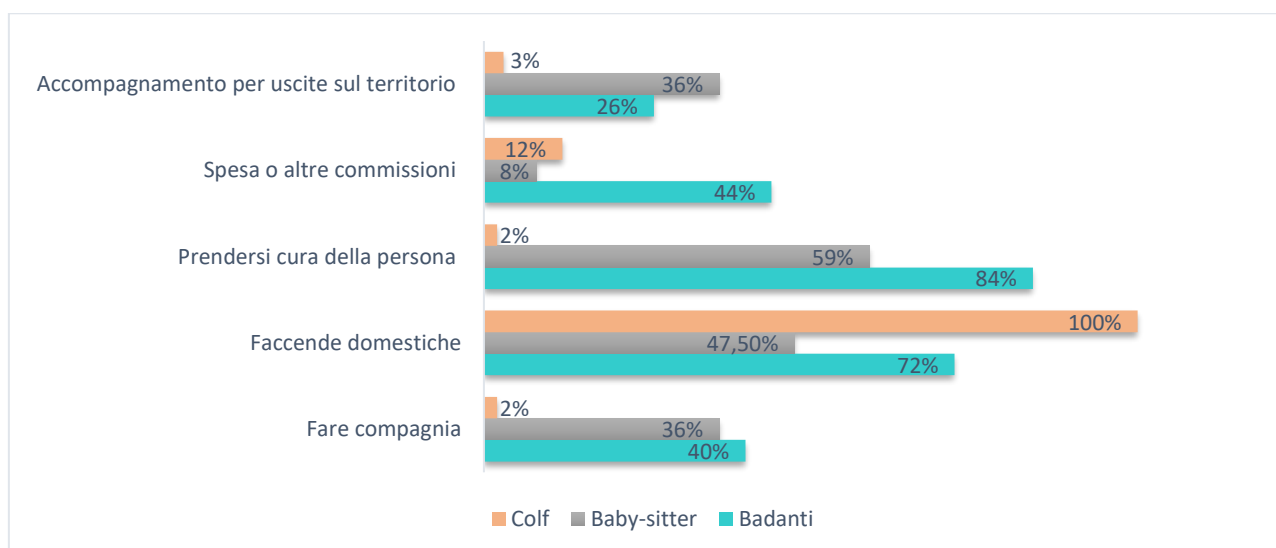


#### 4. Tipologia degli aiuti ricevuti

Non sorprende, data la presenza predominante di colf assunte nel nostro campione, che l'assistenza ricevuta consista prevalentemente nel **disbrigo di faccende domestiche**, nel 92% dei casi. Si tratta comunque di una mansione che vede impiegate anche un alto numero di badanti (in tre casi su quattro) e circa la metà delle baby-sitter assunte. Gli altri tipi di assistenza ricevuti riguardano, con percentuali che si aggirano intorno al 20% dei casi, la cura della persona (es: igiene personale, vestizione) e l'esecuzione di varie commissioni, tra cui la spesa. Seguono, nel 10 % circa delle situazioni, attività di supporto alla solitudine (fare compagnia) e gli accompagnamenti sul territorio.

Per dar conto però delle diverse mansioni che colf, badanti e baby-sitter svolgono abitualmente, riportiamo nel grafico qui sotto quelle che i datori di lavoro riportano essere le principali attività svolte dalle assistenti e collaboratrici familiari assunte.

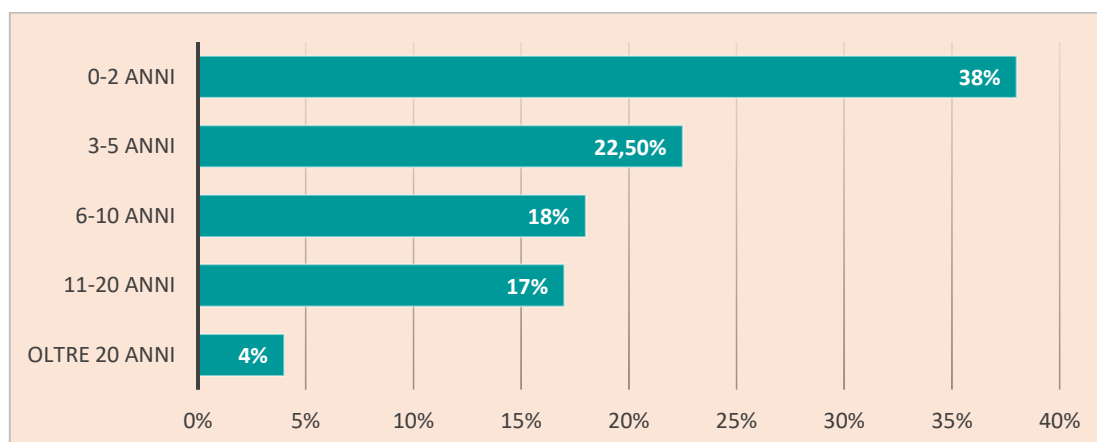
Figura 3 – Principali mansioni svolte, per categorie di lavoratori domestici (valori %)



#### 5. Durata dei rapporti di lavoro

Non mancano isolati casi di rapporti di lavoro lunghi e duraturi, oltre i vent'anni. Si tratta però appunto di situazioni sporadiche. Si aggirano poi intorno al 18% e 17% le percentuali di lavoratori impiegati per periodi di tempo compresi, rispettivamente, tra i 6 e i 10 anni e tra gli 11 e i 20. **A dominare sono però i rapporti di lavoro instauratesi recentemente.** In oltre la metà dei casi (60%) la persona assunta lavora per il proprio datore di lavoro da cinque anni o meno e, tra questi, prevale decisamente (col 38% sul totale) chi è impiegato da un massimo di due anni.

Figura 4 – Risposte alla domanda “Da quanto tempo la persona assunta lavora per lei?” (valori %)



Questo significa che **più di un terzo dei rapporti di lavoro sono stati avviati in epoca di pandemia**. Sappiamo che durante il primo lockdown del 2020 e in seguito al decreto legge del 19 maggio 2020 (ex decreto ‘Rilancio’) si è registrato un incremento di nuove assunzioni; le percentuali riportate nel grafico qui sopra sembrano confermare questo trend. Questi dati ci suggeriscono però anche un’altra cosa: che **il lavoro domestico ha permesso alle famiglie di “reggere”**, fornendo delle risposte ai loro bisogni di cura e assistenza. Lo vedremo anche in seguito.

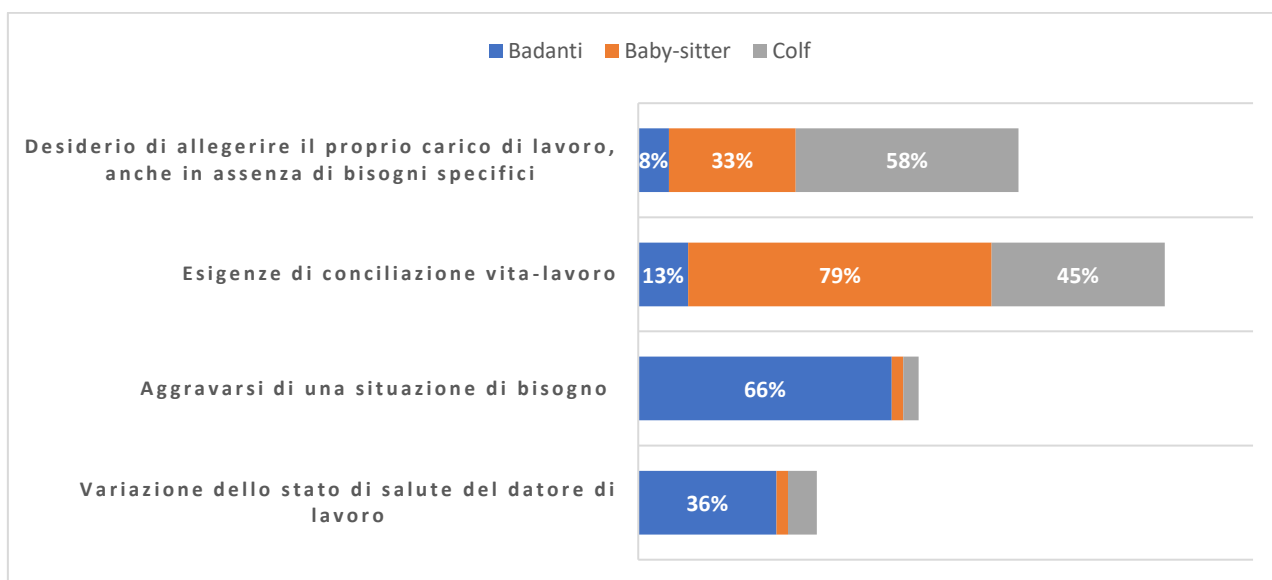
## 6. Motivazioni che hanno portato i datori di lavoro ad assumere un lavoratore domestico

In testa alle motivazioni che hanno portato i rispondenti del nostro campione ad assumere un lavoratore o una lavoratrice domestica vi è il desiderio di **alleggerire il proprio carico di lavoro**, anche in assenza di specifiche situazioni di bisogno; questo vale nel 47% dei casi. Troviamo poi, in ordine decrescente, le motivazioni dettate da esigenze di conciliazione tra vita privata e lavoro (39% dei casi) e quelle derivanti dall’aggravarsi o acuirsi di determinate situazioni di bisogno riguardanti un familiare (17%) o dalla variazione della condizione di salute o autonomia del datore di lavoro stesso (14%).

Vi sono però differenze di cui è utile dar conto e che riguardano i diversi bisogni delle diverse categorie di datori di lavoro: **chi assume una badante lo fa più per necessità che per scelta**: l’assunzione segue infatti il deteriorarsi della condizione di salute o autonomia del datore di lavoro in un caso su tre e l’aggravarsi dello stato di salute di un familiare in due su tre. Solo l’8% di chi assume una badante lo fa per puro desiderio di alleggerire il proprio carico di lavoro domestico, contro il 58% di

chi invece assume una colf. I datori di lavoro di baby-sitter infine risaltano per essere motivati in modo preponderante da esigenze di conciliazione tra vita privata e lavoro.

*Figura 5 – ‘Motivazioni’ dei datori di lavoro all’assunzione, per categorie di professionisti assunti (valori %)*

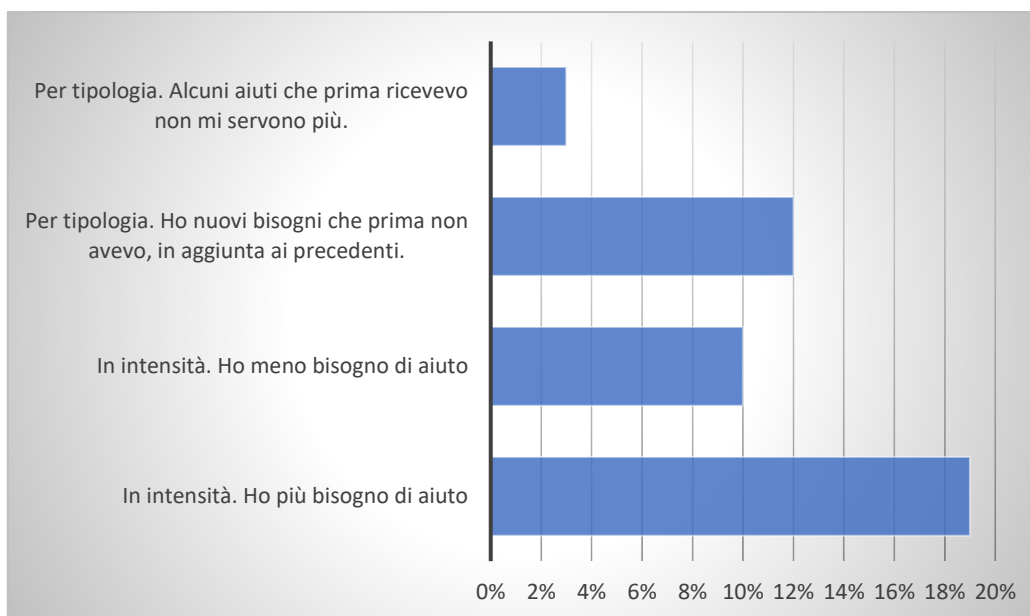


## 7. Impatto dell'emergenza Covid-19 sui bisogni dei datori di lavoro domestico

Sicuramente il Covid ha scombussolato la vita delle famiglie, anche di quelle che assumono lavoratori domestici. **Chi ha o aveva una colf o una badante ha però attraversato la pandemia con esigenze in qualche modo corrisposte.** La stragrande maggioranza dei rispondenti al questionario (84%) riporta infatti, per quanto riguarda i propri bisogni, l'assenza di sostanziali cambiamenti dovuti all'insorgere o al perdurare della pandemia. Non mancano i casi di chi ha visto i propri bisogni crescere in intensità o in numero. E nemmeno quelli di coloro che dichiarano di avere oggi meno bisogno di aiuto rispetto al periodo immediatamente precedente l'emergenza pandemica. Si tratta però di situazioni minoritarie. Come anticipato sopra, **il lavoro domestico è riuscito a “tenere” calmierate le esigenze di cura e assistenza delle famiglie,** evitando la loro esplosione e permettendo di mantenere un equilibrio tra bisogni e offerta di aiuto.

A distinguersi leggermente sono in questo caso i datori di lavoro di baby-sitter. È infatti il 41% di questi (rispetto al 16% sul totale) a veder cambiati i propri bisogni, come mostra la Figura 6.

Figura 6 – Come sono cambiati i bisogni di chi assume una baby-sitter (valori %)



L'impatto del Covid si dimostra così più forte – indipendentemente dalla sua 'direzione' - nel caso di famiglie con minori a carico. Il ritrovarsi 'a casa' e il diffondersi di modalità di lavoro più flessibile sembrano aver influito di più su questi nuclei familiari, necessitando di maggiore assistenza nell'accudimento dei propri figli.

## 8. Il reclutamento: com'è avvenuto, com'è stato

Il reclutamento dei lavoratori domestici è avvenuto prevalentemente grazie al **ricorso a conoscenze personali e/o passaparola**, nel 91,5% dei casi. Laddove il lavoratore è rappresentato da una colf, questa percentuale si alza al 95%. Si abbassa invece di 10 punti percentuali nel caso di chi assume una badante e di 18 per chi assume baby-sitter, confermando comunque la natura ancora fortemente **'privata e autogestita'** dell'assistenza a domicilio in Italia.

Che questo sia il caso per i servizi prestati da colf – dichiaratamente ricercati anche in assenza di bisogni specifici (si veda sopra al punto 6) e facilmente reperibili (si vedano le tabelle qui sotto) – non rappresenta necessariamente una criticità. Che lo stesso valga però anche per servizi che potrebbero rientrare nel novero delle prestazioni socio-assistenziali essenziali – come nel caso di alcuni servizi offerti da badanti e baby-sitter - è invece assai problematico. Gli enti pubblici rappresentano i grandi assenti. Se in generale risulta infatti bassissimo il ricorso a forme di supporto professionale durante la fase di reclutamento di badanti o baby-sitter, il supporto fornito da enti pubblici – per esempio nella forma di sportelli o tramite il servizio sociale professionale – è ancora più raro di quello comunque sporadico fornito da



agenzie private di selezione. Il dato conferma una situazione ben nota: **le famiglie sono costrette ad arrangiarsi all'interno di un mercato di servizi di cura costituito prevalentemente da realtà private ed informali.**

Nonostante ciò, il reclutamento dei lavoratori domestici è stato generalmente descritto come abbastanza semplice e la maggior parte dei rispondenti (67,5%) dichiara di non aver incontrato difficoltà a reperire informazioni relative ai servizi e aiuti ricevuti. **Alcune categorie di datori di lavoro sembrano comunque aver riscontrato più difficoltà rispetto ad altre.**

*Tabella 1 – Quote di coloro che non hanno avuto difficoltà a reperire informazioni relative agli aiuti e servizi usufruiti, per categorie (valori %)*

Badanti	Baby-sitter	Colf
36%	60%	79%

*Tabella 2 – Quote di coloro che hanno trovato il reclutamento 'impegnativo o complicato', per categorie (valori %)*

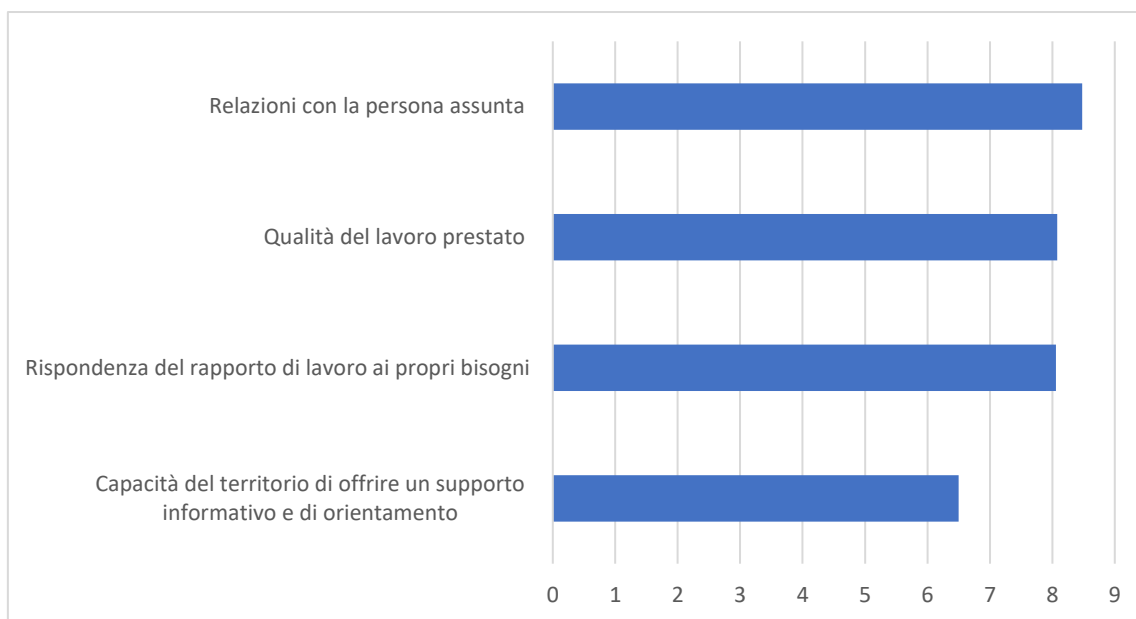
Badanti	Baby-sitter	Colf
37%	34%	13%

**Insomma, il passaparola funziona, ma meno per le badanti.** Se è vero che il mercato privato e informale dei servizi di cura è sufficientemente fluido da permettere alle famiglie, in un modo o nell'altro, di trovare risposte ai propri bisogni, è altrettanto vero che questo si dimostra più difficile nel caso di chi assume una badante. Le soluzioni 'fai-da-te' che le famiglie riescono a trovare non sempre sono adeguate di fronte alla presenza di esigenze di cura complesse e là dove servono competenze di cura specifiche.

## **9. Quanta soddisfazione?**

I rispondenti si dimostrano generalmente altamente soddisfatti dei propri lavoratori domestici, sia per quanto riguarda la loro capacità di fornire risposte adeguate ai bisogni esistenti sia in relazione alla qualità del lavoro prestato e alle relazioni stabilite con i dipendenti. Su una scala da 1 (soddisfazione minima) a 10 (soddisfazione massima), il punteggio medio riportato su tutti questi aspetti è di almeno 8 punti, come mostra il grafico qui sotto.

Figura 7 – Soddisfazione (media) dei datori di lavoro sui diversi aspetti di:



**Se generalmente prevale la soddisfazione per i propri lavoratori, lo stesso non si può certo dire per quanto riguarda i livelli di aiuto ricevuti:** circa la metà di coloro che hanno cercato un sostegno nel lavoro domestico considera infatti gli aiuti esistenti **insufficienti per rispondere ai propri bisogni**. In particolare, il 19% dichiara di riuscire a soddisfare solo parzialmente i propri bisogni di assistenza mentre il 28% afferma di non riuscirci proprio.

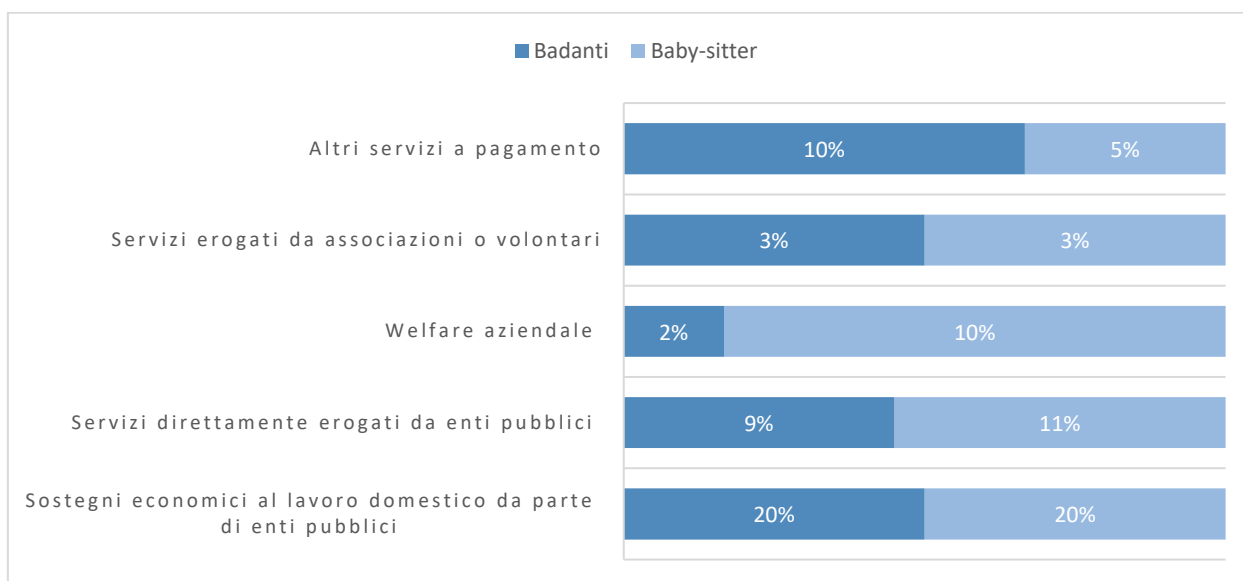
I più insoddisfatti sembrano essere i datori di lavoro di baby-sitter. Solo il 32% di questi vede infatti le proprie esigenze di assistenza corrisposte (rispetto al 36% e 60% di chi assume, rispettivamente, badanti e colf) mentre chi ritiene i sostegni che riceve assolutamente insufficienti per rispondere alle proprie necessità rappresenta il 41% (rispetto al 21% e 29% dei datori di lavoro di badanti e colf).

Vige inoltre in generale un livello di soddisfazione piuttosto basso in relazione alla capacità dei vari territori di riferimento di offrire un supporto informativo e di orientamento per quanto riguarda il lavoro domestico (Figura 7). Anche in questo caso, chi assume badanti e baby-sitter risulta ancora più insoddisfatto, con punteggi medi riportati sotto al 6.

### 10. Altre forme di sostegno: disponibilità ed interesse

Nel 87% dei casi i rispondenti non ricorrono ad altre forme di sostegno oltre a quelle fornite dai lavoratori domestici che assumono. Tale percentuale si alza però al 94% per i datori di lavoro di colf mentre chi assume una badante o baby-sitter è più incline a ricevere anche altri tipi di aiuto.

Figura 8 – Servizi fruiti dai datori di lavoro di badanti e baby-sitter a confronto (valori %)

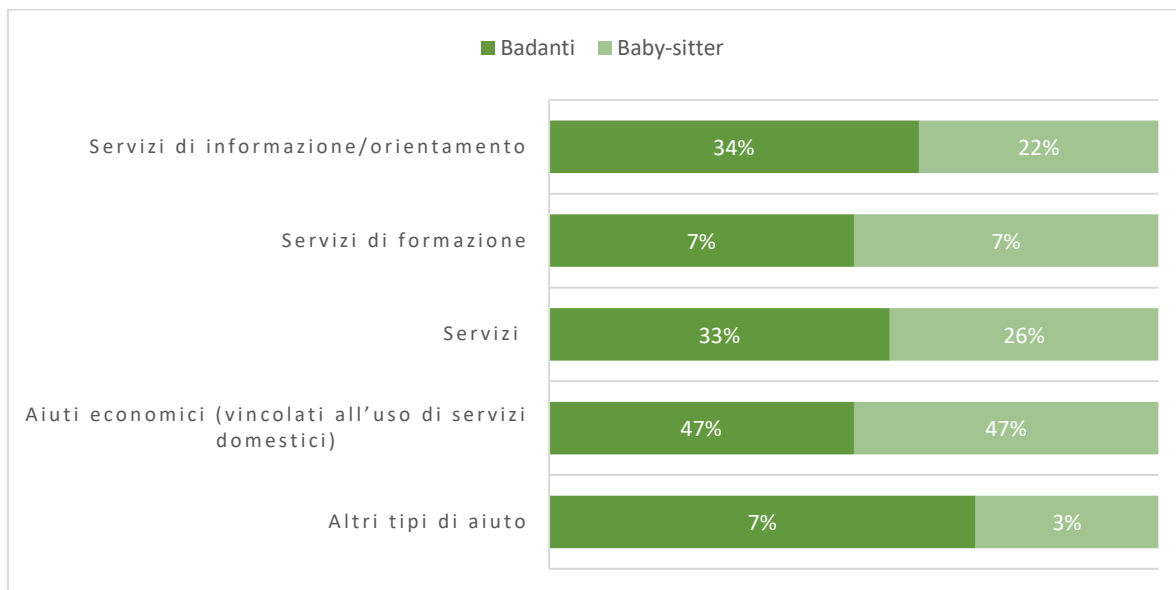


Al di là dei sostegni economici erogati in alcune situazioni da enti pubblici per badanti e baby-sitter, la stragrande maggioranza dei datori di lavoro non riceve comunque granché e non ricorre ad altri tipi di sostegno. Anche il ‘welfare aziendale’ per i genitori-dipendenti di aziende o imprese non sembra raggiungere un gran numero di genitori-lavoratori, circa il 10%.

Di contro però, e coerentemente con quanto emerso al punto sopra, **l’interesse per forme aggiuntive o alternative di supporto è consistente** e riguarda circa il 50% delle situazioni. A livello generale, prevale l’interesse per i servizi di informazione e orientamento e per forme di aiuto economico; in misura minore vengono invece richiesti aiuti sotto forma di servizi o servizi di formazione.

Entrando ancora nel particolare dei diversi profili dei datori di lavoro domestico lo scenario però cambia, e non poco. I datori di lavoro di colf dichiarano di non ritenere necessarie forme alternative o aggiuntive di supporto nel 62% dei casi e contro il 21% e 26% di, rispettivamente, coloro che assumono una badante o baby-sitter. Tra coloro che invece impiegano una badante o una baby-sitter c’è parecchio interesse per gli aiuti economici, in entrambe le situazioni nel 47% dei casi. I datori di lavoro di badanti rappresentano inoltre coloro che più di tutti vorrebbero supporto anche sotto forma di servizi di informazione e orientamento e che, più di altri, si dimostrano interessati alla possibilità di ricevere direttamente servizi.

Figura 9 – Quote di datori di lavoro di badanti e baby-sitter interessati ad ulteriori forme di supporto sotto forma di ... (valori %)



Di nuovo siamo di fronte a dati che mostrano come i profili dei datori di lavoro siano diversi e come anche le loro esigenze varino notevolmente.

## Conclusioni

La pandemia ha svelato il ruolo fondamentale che il lavoro domestico può svolgere nel rispondere ai bisogni variegati di nuclei familiari anche molto diversi tra loro. Chi ha potuto usufruire del supporto di un assistente familiare negli ultimi due anni è infatti riuscito a mantenere una sorta di equilibrio tra bisogni di assistenza e opportunità di risposte, attraversando così la pandemia senza sconvolgimenti troppo drastici del proprio stato di bisogno.

In questo senso possiamo dire che sia i lavoratori domestici sia i datori di lavoro domestico hanno agito e agiscono come veri e propri *attori di welfare*. Non a caso quest'indagine ha rilevato che la maggior parte dei datori di lavoro domestico assume un assistente o collaboratore familiare non per sé stesso ma per rispondere ai bisogni di cura del proprio nucleo familiare allargato, compresi quelli di familiari non conviventi.

Si tratta però e comunque di attori di welfare *solì*, protagonisti pressoché unici di un welfare 'fai-da-te' chiuso dentro le mura domestiche di tante famiglie italiane. I datori di lavoro domestico, per esempio, sono soli in quanto lontani dal raggio d'azione degli enti pubblici, sia per quanto riguarda il reclutamento dei propri dipendenti sia in merito agli oneri – economici ma non solo – che il rapporto di lavoro domestico implica.

Nonostante ciò - o forse proprio per questo - l'interesse per forme di sostegno e supporto oggi scarsamente disponibili è alto, soprattutto da parte di chi assume una badante o una baby-sitter e a partire da quello per servizi di informazione e orientamento e per aiuti economici. In molti dei commenti rilasciati in conclusione all'indagine, quest'interesse si declina nello specifico nella richiesta di incentivi fiscali alla regolarizzazione, supporto nella ricerca di personale qualificato e sostegno nella gestione dei rapporti di lavoro (es: ferie, straordinari, formazione).

Chiara quindi è la direzione delle risposte che i datori di lavoro domestico si aspettano dagli enti pubblici, oggi 'i grandi assenti' del settore. Si tratta peraltro di una direzione che, se opportunamente strutturata, aiuterebbe a sostenere non solo il lato della domanda nel lavoro domestico (i bisogni di nuclei familiari) ma anche quello dell'offerta: collaboratori e assistenti familiari.

### **Riferimenti bibliografici**

INPS, 2021, *Statistiche in breve, Anno 2020: Lavoratori Domestici*,  
<https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1013>

ISTAT, 2021, *Occupazione regolare e irregolare per branca di attività e popolazione: Tassi di irregolarità*, <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=11882>